

# Jurisprudence Arrêt commenté

## Jugement du TI de Saint Denis du 11 octobre 2018 : que reste-t-il des établissements distincts pour la mise en place du CSE ?

**Le Tribunal d'Instance de Saint-Denis vient de se prononcer sur la délicate question du nombre et du périmètre des établissements distincts fixés unilatéralement par l'employeur lors de la mise en place du CSE. Les juges du fond adoptent une position très restrictive de « l'autonomie de gestion », exigeant du chef d'établissement un large pouvoir décisionnel. Retour sur cette décision selon nous très critiquable.**

*TI Saint Denis, 11 oct. 2018, n° 11-18.000976*

À l'instar de ce qui était prévu pour le CE, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise et des établissements distincts si l'entreprise en est composée d'au moins deux (*C. trav., art. L. 2313-1*). On parlera alors de Comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE) et de Comité social économique central (CSEC). La notion d'établissement distinct est donc conservée par le législateur. Toutefois, la loi a quelque peu modifié les modalités de détermination des établissements distincts, permettant à l'employeur, à défaut d'accord collectif conclu avec les organisations syndicales, de fixer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts, et ce, en prenant en compte « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » (*C. trav., art. L. 2313-4*). Il appartient donc désormais aux organisations syndicales de contester la décision de l'employeur auprès de la Direccte dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle elles en ont été informées (*C. trav., art. L.*

*2313-5 et C. trav., art. R. 2313-1*). De même, en cas de validation par la Direccte du choix opéré par l'employeur, il leur appartiendra de saisir le Tribunal d'instance compétent dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision prise par l'Administration (*C. trav., art. L. 2313-5 et C. trav., art. R. 2313-2*). Le jugement du 11 octobre 2018 rendu par le Tribunal d'Instance de Saint-Denis est une des premières décisions en la matière.

Dans cette affaire, était en cause la SNCF dont le nombre et le périmètre des établissements distincts avaient été déterminés de manière unilatérale après l'échec des négociations. La Fédération CGT et la Fédération SUD-Rail avaient contesté cette décision auprès de la Direccte respectivement les 30 mars et 6 avril 2018.

Par décision du 30 mai 2018, la Direccte fixait, selon les mêmes modalités que la SNCF, le nombre et les périmètres des établissements distincts. C'est dans ces circonstances que les organisations syndi-



Aline Chanu  
Avocate associée,  
Cabinet Lepany &  
Associés



Marie Bourgault  
Avocate,  
Cabinet Lepany &  
Associés

cales CGT et SUD-Rail saisissaient le Tribunal d'Instance de Saint Denis pour obtenir à titre principal :

- l'annulation de la décision de la Direccte au regard du caractère non-contradictoire de la décision et la violation du principe de neutralité ;
- la fixation d'un nombre d'établissements distincts supérieurs à celui déterminé par la SNCF :
  - 40 pour la CGT soutenant que ces établissements bénéficiaient d'une autonomie suffisante au regard de la réalité organisationnelle de l'entreprise ;
  - 218, puis 208 pour SUD-Rail dans une logique de proximité, considérant que chaque établissement opérationnel et/ou fonctionnel de l'entreprise constituait un établissement distinct.

SUD-Rail demandait également :

- à titre subsidiaire, le report des élections au 31 décembre 2019 et la prorogation des mandats jusqu'à cette date ;
- en tout état de cause, la désignation d'une personne physique ou morale aux fins que soit mis en place un dispositif de contrôle de la régularité des élections.

Par un jugement du 11 octobre 2018, le Tribunal déboutait les organisations syndicales de l'ensemble de leurs demandes. Cette décision interroge quant au champ de compétence du Tribunal d'Instance et sur les critères retenus pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements.

## Sur la question de la compétence du Tribunal quant à la légalité de la décision de la Direccte

La CGT et SUD-Rail reprochaient à la Direccte d'avoir pris en compte dans sa décision des éléments établis par la SNCF postérieurement à sa décision unilatérale de fixation des établissements distincts. Elles faisaient également valoir « *les liens existants entre le Directeur des Ressources Humaines de la SNCF et l'auteur de la décision* ».

Les organisations syndicales soulevaient donc deux moyens à l'appui de leur demande d'annulation de la décision de la Direccte : **le non-respect du principe du contradictoire et du principe de neutralité.**

Le Tribunal d'instance se déclare incompétent pour apprécier la légalité de la décision de la Direccte en vertu du principe de séparation des pouvoirs. La décision du Tribunal est critiquable dès lors qu'elle rejette la demande d'annulation et refuse d'examiner les circonstances de faits et de droit ayant conduit à la décision de la Direccte, ce d'autant que la loi fixe une compétence exclusive du juge judiciaire « *à l'exclusion de tout autre recours admi-*

*nistratif ou contentieux* » (C. trav., art. L. 2313-5). À suivre le tribunal d'instance, il n'existerait donc aucun contrôle de la légalité de la décision de l'Administration alors que cette dernière est un élément central du débat devant le juge judiciaire. Conscient semble-t-il de cette difficulté, le tribunal indique qu'il veillera au respect du principe du contradictoire dans le cadre de son jugement en s'appuyant sur l'ensemble des éléments qui lui seront soumis. Peut-on se satisfaire de cette zone de non droit ?

## Une appréciation restrictive de la notion d'établissement distinct

La principale question tranchée dans cette affaire était celle de la détermination du nombre et des périmètres des établissements distincts au sein de la SNCF, et ce au regard des nouvelles dispositions issues de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017.

Dans un premier temps, le tribunal procède à un rappel des dispositions légales relatives aux attributions du CSE (C. trav., art. L. 2312-8 ; C. trav., art. L. 2312-9 ; C. trav., art. L. 2312-17) tout en précisant la spécificité du CSEE, qui dispose des mêmes attributions que le CSE dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement (C. trav., art. L. 2316-20).

Puis, il rappelle qu'en l'absence d'accord collectif, il appartient à l'employeur de déterminer le nombre et les périmètres des établissements distincts au regard de « *l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* » (C. trav., art. L. 2313-4). Dans ce cadre, le Tribunal estime que le découpage de l'entreprise doit aboutir à établir un périmètre pertinent pour l'implantation des CSEE afin qu'ils puissent exercer leurs fonctions de la manière la plus efficiente possible. Aussi, le critère retenu par la loi pour déterminer le périmètre d'un établissement distinct, à savoir l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, doit être analysé au regard des missions dévolues au CSE.

Nous ne pouvons qu'approuver ce raisonnement. Toutefois, il interprète, nous semble-t-il, de manière restrictive cette autonomie de gestion en considérant qu'elle implique un pouvoir décisionnel du chef d'établissement en matière de gestion du personnel et d'exécution de service.

### Sur l'appréciation critiquable de l'« autonomie de gestion »

Les deux organisations syndicales faisaient valoir notamment que **les directeurs des établissements de production étaient dotés d'une autonomie de gestion des entités qu'ils dirigent** (pouvoir de sanction, rôle de management, délégation de pouvoir en matière de politique d'achats, pilotage des investissements, gestion des

budgets, mise en œuvre des projets propres à l'établissement).

Pour débouter les organisations syndicales de leurs demandes, le tribunal reprend la logique soutenue par la SNCF : « *l'autonomie de gestion du responsable d'établissement doit être caractérisée par les pouvoirs effectifs en matière de gestion du personnel (embauche, évaluation, formation, promotion, sanction disciplinaire ou licenciement), mais également en matière d'exécution du service (conduite de l'activité économique de l'établissement, gestion financière, autonomie budgétaire, organisation du travail). L'établissement pour être distinct devrait constituer le lieu de « pouvoirs » et de « prises de décisions ».*

Aussi, le juge relève notamment que :

- les directeurs des établissements de production ne détiennent pas une « autonomie élargie en matière de gestion financière et comptable » et qu'ils ne peuvent « prononcer une sanction dans certains cas seulement », mais surtout qu'ils « déclinent » « *la politique nationale et régionale au sein de l'établissement* » ;
- les directeurs régionaux ne décident pas de « *la stratégie globale de l'activité* » et « n'élaborent » pas les comptes, les budgets et la politique de gestion des ressources humaines.

**L'appréciation du critère de l'autonomie de gestion par le juge d'instance de Saint-Denis est donc particulièrement restrictive.** Or, en vertu de l'article L. 2316-20 du Code du travail, le CSEE « est consulté sur les *mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.* ». Comment prendre en considération le fait que les chefs d'établissement ne font que décliner les politiques nationales et régionales pour écarter la qualification d'établissement distinct alors que le législateur a lui-même prévu la consultation de CSEE dans ce cas ? Une telle interprétation est critiquable dès lors qu'elle ne prend pas en compte :

- la réalité organisationnelle des entreprises au sein desquelles les pouvoirs (et donc les prises de décisions) sont centralisés ;
- l'exigence de proximité induite par les missions désormais dévolues au CSEE notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- le nombre de salariés concernés par les périmètres en cause.

## Sur la charge de la preuve

Les dispositions légales issues de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 induisent **un déplacement de la charge de la preuve qui repose désormais sur les organisations syndicales.**

En l'espèce, cette question de la preuve a été déterminante. Le tribunal considère que les organisations syndicales ne rapportent pas de preuves suffisantes permettant de caractériser l'autonomie de gestion pour chacun des établissements distincts sollicités.

Cette exigence apparaît particulièrement difficile pour les organisations syndicales, ce d'autant dans le cadre d'une structure organisationnelle mouvante. Justement dans l'affaire soumise au Tribunal, le projet de réorganisation du Groupe SNCF nommé « Nouvel' R » était en cours au moment où la SNCF a pris ses décisions relatives au découpage en établissements distincts. Cette réorganisation n'a été mise en œuvre qu'à compter de juillet 2018, soit postérieurement à la décision de la Direccte, qui semblait pourtant se fonder sur cette nouvelle organisation à l'instar de ce qu'a pu en juger le Tribunal d'instance de Saint-Denis. Pendant ce laps de temps, la SNCF a donc pu constituer les pièces justificatives de son choix.

Les tribunaux devront prendre en considération le fait que les organisations syndicales sont en réalité dans une position de défendeurs à la décision unilatérale de l'employeur fixant le nombre et les périmètres des établissements pour aménager la charge de la preuve.

---

## En conclusion...

Cette décision pose le problème de l'absence de prise en compte de la proximité des instances représentatives du personnel. Or, les problématiques de conditions de travail, attributions du CSEE, doivent s'envisager au plus près des salariés, et ce, afin de veiller à la santé physique et morale des salariés. Au-delà de la question du découpage en établissements distincts, les organisations syndicales doivent investir, lors des négociations, le sujet de la répartition des compétences entre les CSEE et le CSEC, étant rappelé que seule la double consultation (CSEE et CSEC) permet d'avoir un délai préfix de consultation de 3 mois en l'absence d'accord sur ce point.