

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 19 décembre 2018**

**N° de pourvoi: 18-23.655**

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01883

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Cathala (président), président**

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Saint-Denis, 11 octobre 2018), qu'à la suite de l'échec des négociations menées entre la direction et les organisations syndicales du groupe public ferroviaire (le groupe SNCF) pour la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts des trois établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) composant le groupe, la direction de la SNCF a fixé unilatéralement, par deux décisions des 19 février et 23 mars 2018, le périmètre des trente-trois établissements distincts retenus pour la mise en place des comités sociaux et économiques au sein des trois EPIC ; que deux organisations syndicales, la fédération nationale CGT des travailleurs, cadres et techniciens des chemins de fer français et la fédération des syndicats de travailleurs du rail, solidaires, unitaires et démocratiques (fédération Sud Rail), ont saisi la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour contester ces décisions ; que la DIRECCTE a, par décision du 30 mai 2018, fixé le nombre et le périmètre des établissements distincts selon les mêmes modalités que celles figurant dans la décision de l'employeur ; que les deux organisations syndicales ont formé un recours contre la décision de la DIRECCTE devant le tribunal d'instance ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la fédération Sud Rail fait grief au jugement de fixer le nombre d'établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques au

sein des trois EPIC composant le Groupe public ferroviaire comme suit : pour l'EPIC SNCF, un établissement, pour l'EPIC SNCF mobilités, vingt-six établissements et pour l'EPIC SNCF réseau, six établissements, et de la débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte de l'article L. 2313-5 du code du travail que la décision de l'autorité administrative prise sur recours formé contre la décision unilatérale de l'employeur relative au nombre et au périmètre des établissements distincts peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; que le législateur doit être regardé comme ayant ainsi défini un bloc de compétence au profit du juge judiciaire ; qu'il appartient au juge judiciaire, dans le cadre de ce recours, de contrôler tant la régularité que le bien-fondé de la décision administrative en litige, et de sanctionner, notamment, une méconnaissance par son auteur des principes du contradictoire et d'impartialité ; qu'en l'espèce, le tribunal d'instance de Saint-Denis a jugé qu'il ne pouvait annuler la décision de la DIRECCTE du 30 mai 2018 ou même en apprécier la légalité, compte tenu de la séparation des autorités judiciaires et administratives, et a en conséquence estimé qu'il n'avait pas à se prononcer sur les moyens tirés de la méconnaissance des principes du contradictoire et d'impartialité par la DIRECCTE invoqués devant lui ; qu'en statuant ainsi, le tribunal d'instance a violé l'article L. 2313-5 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs, la loi des 16-24 août 1790 sur l'organisation judiciaire et le décret du 16 Fructidor An III, et partant entaché sa décision d'un excès de pouvoir négatif ;

2°/ qu'il résulte de l'article L. 2313-5 du code du travail que la décision de l'autorité administrative prise sur recours formé contre la décision unilatérale de l'employeur relative au nombre et au périmètre des établissements distincts peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; que le législateur doit être regardé comme ayant ainsi défini un bloc de compétence au profit du juge judiciaire ; qu'il appartient au juge judiciaire, dans le cadre de ce recours, de contrôler tant la régularité que le bien-fondé de la décision administrative en litige, et de sanctionner, notamment, une méconnaissance par son auteur des principes du contradictoire et d'impartialité ; qu'en l'espèce, le tribunal d'instance de Saint-Denis a jugé qu'il ne pouvait annuler la décision de la DIRECCTE du 30 mai 2018 ou même en apprécier la légalité, compte tenu de la séparation des autorités judiciaires et administratives, et a en conséquence estimé qu'il n'avait pas à se prononcer sur les moyens tirés de la méconnaissance des principes du contradictoire et d'impartialité par la DIRECCTE invoqués devant lui, ce dont il s'évince qu'il a privé de tout recours effectif les parties pour faire sanctionner la méconnaissance de ces principes essentiels ; qu'en statuant ainsi, le premier juge a violé l'article L. 2313-5 du code du travail, l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, ensemble les articles 6 et 13 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;

3°/ qu'il résulte de l'article L. 2313-5 du code du travail que la décision de l'autorité administrative prise sur recours formé contre la décision unilatérale de l'employeur relative au nombre et au périmètre des établissements distincts peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; que le législateur doit être regardé comme ayant ainsi défini un bloc de compétence au profit du juge judiciaire ; qu'il appartient au juge judiciaire, dans le cadre de ce recours, de

contrôler tant la régularité que le bien-fondé de la décision administrative en litige, et de sanctionner, notamment, une méconnaissance par son auteur du principe du contradictoire ; qu'en l'espèce, en omettant de répondre au moyen tiré par l'exposante de la violation du principe du contradictoire par la DIRECCTE, le tribunal d'instance de Saint-Denis a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions en méconnaissance de l'article 455 du code procédure civile ;

4°/ qu'il résulte de l'article L. 2313-5 du code du travail que la décision de l'autorité administrative prise sur recours formé contre la décision unilatérale de l'employeur relative au nombre et au périmètre des établissements distincts peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; que le législateur doit être regardé comme ayant ainsi défini un bloc de compétence au profit du juge judiciaire; qu'il appartient au juge judiciaire, dans le cadre de ce recours, de contrôler tant la régularité que le bien-fondé de la décision administrative en litige, et de sanctionner, notamment, une méconnaissance par son auteur du principes d'impartialité ; qu'en l'espèce, en omettant de répondre au moyen tiré par l'exposante de la violation du principe d'impartialité par la DIRECCTE, le tribunal d'instance de Saint-Denis a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions en méconnaissance de l'article 455 du code procédure civile.

Mais attendu qu'en application de l'article L. 2313-5 du code du travail, relèvent de la compétence du tribunal d'instance, en dernier ressort, à l'exclusion de tout autre recours, les contestations élevées contre la décision de l'autorité administrative fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts ; qu'il appartient en conséquence au tribunal d'instance d'examiner l'ensemble des contestations, qu'elles portent sur la légalité externe ou sur la légalité interne de la décision de la DIRECCTE, et, s'il les dit mal fondées, de confirmer la décision, s'il les accueille partiellement ou totalement, de statuer à nouveau, par une décision se substituant à celle de l'autorité administrative, sur les questions demeurant en litige ;

Et attendu que si le tribunal d'instance a, par un motif justement critiqué par le moyen, décliné sa compétence pour statuer sur les griefs relatifs à la régularité formelle de la décision administrative, il a statué sur le fond, en fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein des trois EPIC ; qu'il s'ensuit que le moyen, qui reproche au jugement de ne pas s'être prononcé sur des griefs visant à l'annulation de la décision administrative, est inopérant ;

Sur le second moyen :

Attendu que la fédération Sud Rail fait le même grief au jugement, alors, selon le moyen :

1°/ que selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique d'établissement s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie de gestion doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité

économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations du tribunal que la Fédération Sud-Rail a produit un référentiel « Ressources Humaines « Garanties disciplinaires et sanctions », dont il résulte que le directeur d'établissement a le pouvoir de prononcer des sanctions ; qu'en estimant cependant que l'autonomie de gestion du personnel n'était pas caractérisée, au motif inopérant que dans certains cas le directeur d'établissement pouvait seulement proposer la sanction, dans le cadre d'une procédure organisée par le chargé des relations sociales, le directeur de Gares & Connexions devant donner son avis, tandis que cela n'excluait pas un degré suffisant d'autonomie du directeur d'établissement dans la gestion du personnel, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2313-4 du code du travail ;

2°/ que selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique d'établissement s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; que le tribunal d'instance a constaté que la Fédération Sud-Rail produisait le référentiel Ressources Humaines « représentation du personnel et la définition des Etablissements » lequel contient des fiches de poste, dont il résulte que le poste de « directeur établissement ETSV » a un rôle concernant la valorisation des collaborateurs (identification des formations utiles, participation à la gestion de leur carrière) ainsi que la notation et le management de l'équipe et qu'il pilote l'établissement et met en oeuvre les projets propres à cet établissement ; qu'en écartant néanmoins l'existence d'une autonomie suffisante aux motifs inopérants que le directeur d'établissement n'aurait pas d'autonomie de gestion en matière d'exécution du service parce qu'il ne fait que « décliner la politique nationale et régionale au sein de l'établissement », et qu'il pilote les investissements pour l'établissement et gère les budgets mais sans toutefois disposer d'un pouvoir décisionnel concernant l'élaboration de ce budget ou ces investissements, en subordonnant ainsi à tort l'autonomie de gestion justifiant l'existence d'un établissement distinct à une définition indépendante de la politique d'entreprise au niveau de l'établissement, le tribunal d'instance a violé l'article L. 2313-4 du code du travail ;

3°/ que selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; qu'en l'espèce, le tribunal d'instance a constaté que la Fédération Sud-Rail produisait le « référentiel d'établissement de « ELT

LAJ » concernant l'organisation des achats de l'établissement, dont il résultait qu'il existe des délégations et subdélégations de pouvoir en matière d'achats au sein de l'établissement ; qu'en affirmant péremptoirement et sans s'en expliquer que ces délégations ne peuvent caractériser à elles seules une autonomie élargie en matière de gestion financière et comptable, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2313-4 du code du travail ;

4°/ que selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique d'établissement s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; qu'en l'espèce, en se bornant à examiner le référentiel Ressources humaines « Garanties disciplinaires et sanctions », le « référentiel d'établissement de ELT LAJ » et le référentiel Ressources humaines « Représentation du personnel et la définition des établissements », pour en déduire l'absence de démonstration par l'exposante d'une autonomie de gestion suffisante des établissements de production, sans prendre en compte, comme il y était invité (conclusions de l'exposante, pp. 24-25) la directive GRH 00254 qui établit notamment le pouvoir de recrutement, de sanction et de licenciement des agents contractuels dévolu au directeur d'établissement, ce dont s'évince leur autonomie en matière de gestion du personnel, le premier juge a une nouvelle fois privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2313-4 du code du travail ;

5°/ que selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique d'établissement s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; que cette autonomie doit s'apprécier, non pas en appréhendant de manière isolée chaque prérogative et attribution du directeur d'établissement, mais en prenant en compte dans leur ensemble ces prérogatives et attributions, et en portant ainsi une appréciation globale pour déterminer si, prises ensemble, elles caractérisent un degré suffisant d'autonomie ; qu'en l'espèce, en refusant de retenir l'existence d'une autonomie suffisante du directeur d'établissement, au terme d'une appréciation isolée et non pas d'ensemble des prérogatives du directeur d'établissement en matière de gestion du personnel et de politique budgétaire, d'achats et d'investissements, quand il ressortait de ses propres constatations que les directeurs d'établissements avaient le pouvoir de prononcer des sanctions, bénéficiaient de délégations et de subdélégations en matière de politique d'achats, avaient un rôle concernant la valorisation des collaborateurs (identification des formations utiles, participation à la gestion de leur carrière), disposaient d'un pouvoir de notation et de management des équipes, pilotaient les établissements et mettaient en oeuvre les « projets propres » à ces établissements, le tribunal d'instance a violé l'article L. 2313-4 du

code du travail ;

6°/ que selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique d'établissement s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; que la détermination de l'autonomie suffisante pour la reconnaissance de l'établissement distinct au sens de l'installation d'un comité d'établissement doit prendre en compte la fusion au sein des comités sociaux et économiques des attributions et prérogatives de représentation anciennement dévolues aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel et aux comités d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT), et de l'impératif que les conditions de fonctionnement du comité social et économique permettent une prise en compte effective des intérêts des salariés, notamment ceux exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées ; qu'en l'espèce, en ne prenant pas en considération, comme l'y invitait la fédération exposante, cet impératif de prise en compte effective des intérêts des salariés, en particulier quant à la nécessité d'une représentation - de proximité - anciennement dévolue au délégués du personnel, et quant aux prérogatives en matière de santé et de sécurité anciennement dévolues au CHSCT, dans son appréciation du critère d'autonomie suffisante de l'établissement distinct, le tribunal d'instance a violé les articles L. 2313-4 et L. 2313-5 du code du travail, ensemble les articles 6 et 8 du préambule de la Constitution de 1946 ;

Mais attendu que, selon l'article L. 2313-4 du code du travail, en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3 du même code, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques sont fixés compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ; qu'il en résulte que caractérise au sens de ce texte un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ;

Et attendu que le tribunal d'instance a, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve fournis par les parties, constaté qu'il existe, pour l'EPIC SNCF, une concentration des pouvoirs au sein de la direction générale de l'EPIC, tant en matière de conduite de l'activité que pour les actes de gestion, justifiant un comité social et économique unique, pour l'EPIC SNCF mobilités, une organisation autour de six activités (TER, transilien, voyages, matériels industriels, gares et connexions et fret), elles mêmes réparties, s'agissant des activités TER, transilien et voyages, sur des directions régionales ayant à leur tête des responsables disposant d'une autonomie de gestion suffisante, justifiant la mise en place de vingt-six comités économiques et sociaux, et pour l'EPIC SNCF réseau, une nouvelle organisation par activités avec une direction régionale Ile de France, trois directions zone de production, une direction technique, et une direction fonctions transverses, chacun des responsables de ces directions disposant d'une

délégation de pouvoirs lui assurant une autonomie de gestion suffisante, que les documents fournis par les organisations syndicales à l'appui de leur contestation, soit ne correspondaient plus à l'organisation actuelle des directions au sein des EPIC compte de la réorganisation des services autour des pôles d'activité, soit ne démontraient pas l'existence de pouvoirs effectifs des responsables en matière de gestion du personnel ou d'exécution du service ; qu'il a pu en déduire, sans violer les textes visés au moyen, l'existence de trente-trois établissements distincts au sein du groupe SNCF ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf décembre deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano , avocat aux Conseils, pour la fédération des syndicats des travailleurs du rail solidaires unitaires et démocratiques Sud-Rail.

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR fixé le nombre d'établissements distincts pour la mise en place des conseils sociaux et économiques au sein des trois EPIC composant le Groupe public ferroviaire comme suit : pour l'EPIC SNCF, 1 établissement, pour l'EPIC SNCF Mobilités, 26 établissements (11 établissements pour l'activité TER, 5 établissements pour l'activité Transilien, 6 établissements pour l'activité Voyages, 1 établissement Matériels industriels et 1 établissement gares et Connexions, 1 établissement Fret SNCF et 1 établissement Siège Mobilités) et pour l'EPIC SNCF Réseau, 6 établissements (3 établissements Zone de production, 1 établissement Direction générale Ile-de-France, 1 établissement Directions techniques et 1 établissement Fonctions transverses Siège et Direction clients et services), et d'AVOIR débouté la Fédération des syndicats de travailleurs du rail, solidaires, unitaires et démocratiques de ses demandes,

AUX MOTIFS QUE l'article L. 2313-5 du code du travail prévoit qu'en cas de litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-4, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise et la décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire,

à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; qu'en l'espèce, les organisations syndicales ont notamment fait valoir à l'appui de leur demande en annulation de la décision de la DIRECCTE que le principe du contradictoire n'avait pas été respecté et que l'impartialité de l'autorité administrative saisie n'était pas garantie ; que conformément à l'article précité, le juge d'instance, saisi en contestation d'une décision de l'administration, doit trancher l'entier litige qui lui est dévolu du fait de cette contestation ; qu'il ne peut cependant annuler la décision ou en apprécier la légalité, compte tenu de la séparation des autorités judiciaires et administratives ; que, dès lors, la décision de la DIRECCTE ne peut être annulée, mais il appartient au tribunal de céans de fixer le nombre d'établissements distincts pour l'élection des CSE au sein des trois EPIC du Groupe public ferroviaire, en appréciation des éléments développés contradictoirement devant lui par les parties ;

1°) ALORS QU'il résulte de l'article L. 2313-5 du code du travail que la décision de l'autorité administrative prise sur recours formé contre la décision unilatérale de l'employeur relative au nombre et au périmètre des établissements distincts peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; que le législateur doit être regardé comme ayant ainsi défini un bloc de compétence au profit du juge judiciaire ; qu'il appartient au juge judiciaire, dans le cadre de ce recours, de contrôler tant la régularité que le bien-fondé de la décision administrative en litige, et de sanctionner, notamment, une méconnaissance par son auteur des principes du contradictoire et d'impartialité ; qu'en l'espèce, le tribunal d'instance de Saint-Denis a jugé qu'il ne pouvait annuler la décision de la DIRECCTE du 30 mai 2018 ou même en apprécier la légalité, compte tenu de la séparation des autorités judiciaires et administratives, et a en conséquence estimé qu'il n'avait pas à se prononcer sur les moyens tirés de la méconnaissance des principes du contradictoire et d'impartialité par la DIRECCTE invoqués devant lui ; qu'en statuant ainsi, le tribunal d'instance a violé l'article L. 2313-5 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs, la loi des 16-24 août 1790 sur l'organisation judiciaire et le décret du 16 Fructidor An III, et partant entaché sa décision d'un excès de pouvoir négatif ;

2°) ALORS QU'il résulte de l'article L. 2313-5 du code du travail que la décision de l'autorité administrative prise sur recours formé contre la décision unilatérale de l'employeur relative au nombre et au périmètre des établissements distincts peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; que le législateur doit être regardé comme ayant ainsi défini un bloc de compétence au profit du juge judiciaire ; qu'il appartient au juge judiciaire, dans le cadre de ce recours, de contrôler tant la régularité que le bien-fondé de la décision administrative en litige, et de sanctionner, notamment, une méconnaissance par son auteur des principes du contradictoire et d'impartialité ; qu'en l'espèce, le tribunal d'instance de Saint-Denis a jugé qu'il ne pouvait annuler la décision de la DIRECCTE du 30 mai 2018 ou même en apprécier la légalité, compte tenu de la séparation des autorités judiciaires et administratives, et a en conséquence estimé qu'il n'avait pas à se prononcer sur les moyens tirés de la méconnaissance des principes du contradictoire et d'impartialité par la DIRECCTE invoqués devant lui, ce dont il s'évince qu'il a privé de tout recours effectif les parties pour faire sanctionner la méconnaissance de ces principes essentiels ; qu'en statuant ainsi, le premier juge a violé l'article L. 2313-5 du code du travail, l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, ensemble les articles 6 et 13 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;



3°) ALORS QU'il résulte de l'article L. 2313-5 du code du travail que la décision de l'autorité administrative prise sur recours formé contre la décision unilatérale de l'employeur relative au nombre et au périmètre des établissements distincts peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; que le législateur doit être regardé comme ayant ainsi défini un bloc de compétence au profit du juge judiciaire ; qu'il appartient au juge judiciaire, dans le cadre de ce recours, de contrôler tant la régularité que le bien-fondé de la décision administrative en litige, et de sanctionner, notamment, une méconnaissance par son auteur du principe du contradictoire ; qu'en l'espèce, en omettant de répondre au moyen tiré par l'exposante de la violation du principe du contradictoire par la DIRECCTE (conclusions, pp. 15-16), le tribunal d'instance de Saint-Denis a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions en méconnaissance de l'article 455 du code procédure civile ;

4°) ALORS QU'il résulte de l'article L. 2313-5 du code du travail que la décision de l'autorité administrative prise sur recours formé contre la décision unilatérale de l'employeur relative au nombre et au périmètre des établissements distincts peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; que le législateur doit être regardé comme ayant ainsi défini un bloc de compétence au profit du juge judiciaire ; qu'il appartient au juge judiciaire, dans le cadre de ce recours, de contrôler tant la régularité que le bien-fondé de la décision administrative en litige, et de sanctionner, notamment, une méconnaissance par son auteur du principes d'impartialité ; qu'en l'espèce, en omettant de répondre au moyen tiré par l'exposante de la violation du principe d'impartialité par la DIRECCTE (conclusions, pp. 14-15), le tribunal d'instance de Saint-Denis a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions en méconnaissance de l'article 455 du code procédure civile.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR fixé le nombre d'établissements distincts pour la mise en place des conseils sociaux et économiques au sein des trois EPIC composant le Groupe public ferroviaire comme suit : pour l'EPIC SNCF, 1 établissement, pour l'EPIC SNCF Mobilités, 26 établissements (11 établissements pour l'activité TER, 5 établissements pour l'activité Transilien, 6 établissements pour l'activité Voyages, 1 établissement Matériels industriels et 1 établissement gares et Connexions, 1 établissement Fret SNCF et 1 établissement Siège Mobilités) et pour l'EPIC SNCF Réseau, 6 établissements (3 établissements Zone de production, 1 établissement Direction générale Ile-de-France, 1 établissement Directions techniques et 1 établissement Fonctions transverses Siège et Direction clients et services), et d'AVOIR débouté la Fédération des syndicats de travailleurs du rail, solidaires, unitaires et démocratiques de ses demandes,

AUX MOTIFS QUE, sur le découpage en établissements distincts proposé par la Fédération Sud-Rail, la Fédération Sud-Rail demande au tribunal de fixer le périmètre des établissements distincts conformément aux 218, selon ses écritures, ou 208 selon son document intitulé « Découpage CSE du GPF SNCF et Etablissements de production /

demande TI Sud-Rail », établissements de production, soit 14 (ou 12) pour l'EPIC SNCF, 125 pour l'EPIC SNCF Mobilités et 79 (ou 71) pour l'EPIC SNCF Réseau ; qu'elle considère que les directeurs d'établissement ont une autonomie financière et comptable, en matière d'organisation des conditions de travail ou de gestion de personnel ; qu'elle verse aux débats au soutien de sa demande le référentiel Ressources humaines « Garanties disciplinaires et sanctions », applicable à compter du 1er juillet 2018, dont il résulte que le directeur d'établissement a le pouvoir de prononcer une sanction dans certains cas seulement, et seulement de la proposer dans d'autres cas, le directeur de gares & connexions devant donner son avis et la procédure étant organisée par le service chargé des relations sociales ; qu'elle produit également le « Référentiel d'établissement de ELT LAJ » concernant l'organisation des achats de l'établissement, dont il résulte qu'il existe des délégations et subdélégations de pouvoirs au sein de l'établissement ; que ces délégations de pouvoir en matière de politique d'achats ne peuvent cependant caractériser à elles seules une autonomie élargie en matière de gestion financière et comptable ; que la Fédération Sud-Rail produit également le référentiel Ressources humaines « Représentation du personnel et la définition des établissements », applicable à compter du 1er janvier 2018, lequel contient des projets de fiches de poste ; que s'il résulte de la fiche de poste « directeur d'établissement ETSV » que ce dernier a un rôle concernant la valorisation des collaborateurs (identification des formations utiles, participation à la gestion de leur carrière), ainsi que la notation et le management de l'équipe, qu'il pilote l'établissement et met en oeuvre les projets propres à cet établissement, il n'a pas pour autant une autonomie de gestion en matière d'exécution du service, puisqu'il ne fait que « décliner la politique nationale et régionale au sein de l'établissement », qu'il pilote les investissements pour l'établissement et gère les budgets, sans toutefois disposer d'un pouvoir décisionnel concernant l'élaboration de ce budget ou ces investissements ; que la Fédération Sud-Rail ne produit pas d'autres éléments permettant d'étayer sa demande, en caractérisant une autonomie de gestion des établissements de production en matière de gestion du personnel (embauche, licenciement), d'exécution du service ou de conduite de l'activité économique, pour l'ensemble des 218 ou 208 établissements distincts qu'elle souhaitait voir définir ; qu'en conséquence, la Fédération Sud-Rail sera déboutée de sa demande tendant à voir fixer 218 établissements distincts au sein du Groupe public ferroviaire ;

ET AUX MOTIFS QUE, sur le découpage en établissements distincts proposé par la SNCF, concernant l'EPIC SNCF, la SNCF expose qu'il assure les missions transversales du Groupe Public Ferroviaire ; qu'elle produit la délégation de pouvoirs du Directoire de SNCF au Directeur général délégué du 3 avril 2018, ainsi, que les comptes annuels de l'EPIC pour l'exercice 2017 établissant ainsi son autonomie de gestion en matière de conduite de l'activité ; que concernant la gestion du personnel, la SNCF verse aux débats la délégation de pouvoirs du Directeur général délégué au Directeur des Ressources Humaines du 4 avril 2018 et le Référentiel Ressources Humaines, établissant les principes de délégation en matière de signataires des actes des gestion RH au sein de l'EPIC SNCF et qui permettent de caractériser l'autonomie de gestion ; qu'au surplus, il convient de souligner que dans leur « projet d'accord d'entreprise de mise en place des CSE au sein du GPF », présenté début 2018 dans le cadre des négociations, la CGT, l'UNSA, SUD-Rail et la CFDT n'avaient retenu qu'un seul CSE au sein de l'EPIC de tête ; qu'il convient dès lors de retenir un seul établissement pour l'EPIC SNCF ; Concernant l'EPIC SNCF Mobilités, il a été précédemment exposé que l'EPIC SNCF Mobilités était désormais organisé autour de six activités (TER, Transilien, Voyages, Matériels Industriels, Gares et Connexions et Fret) ; qu'il apparaît donc cohérent de mettre en adéquation le périmètre des établissements distincts avec l'organisation de l'entreprise

dès lors que l'autonomie de gestion est caractérisée ; que la SNCF demande que soient reconnues 26 établissements distincts, conformément à cette nouvelle organisation par activité, avec une logique géographique pour certaines activités ; que concernant les 5 CSE Transilien (lignes CHU, lignes D&R, lignes EPT4, lignes I-013K et lignes LAJ), la SNCF verse aux débats la délégation de pouvoirs du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités au Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités du 2 janvier 2018, les délégations de pouvoirs du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités aux 5 directeurs de ligne, ainsi que des extraits du référentiel Ressources Humaines « Garanties disciplinaires et sanctions » dans sa version applicable au 1er janvier 2018 ; qu'il résulte de ces éléments que l'autonomie de gestion, tant dans l'exécution du service que dans la gestion du personnel, est caractérisée concernant le directeur de l'activité Transilien ; que, cependant, la SNCF relève que compte tenu de la caractérisation de l'autonomie de gestion au niveau de l'activité Transilien, elle avait initialement proposé un seul établissement pour l'ensemble de l'activité ; que le découpage en 5 établissements fait suite à la négociation collective avec les syndicats, compte tenu de leurs inquiétudes sur le nombre de personnels qu'aurait recouvert un seul établissement ; que la reconnaissance de cinq établissements distincts étant compatible avec les pouvoirs dont disposent déjà les cinq directions territoriales, il convient donc de retenir ce découpage en cinq établissements distincts ; que concernant les 6 CSE Voyages (TGV Atlantique, TGV Est, TGV Nord, TGV Sud-Est, Intercités et Siège) la SNCF verse aux débats la délégation de pouvoirs du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités au Directeur d'Activité Voyages SNCF de SNCF Mobilités du 2 octobre 2017, la délégation de pouvoirs de la Directrice d'Activité Voyages SNCF de SNCF Mobilités à la Directrice Intercités de SNCF Mobilités du 6 avril 2018, la délégation de pouvoirs de la Directrice d'Activité Voyages SNCF de SNCF Mobilités pour les 4 fonctions de directeur d'Axe TGV du 10 juillet 2018, la délégation de pouvoirs de la Directrice d'Activité Voyages de SNCF Mobilités à la Directrice du Service du 15 décembre 2017, ainsi que des extraits du référentiel Ressources Humaines « Garanties disciplinaires et sanctions » dans sa version applicable au 1er janvier 2018 ; qu'il résulte de ces éléments que l'autonomie de gestion, tant dans l'exécution du service que dans la gestion du personnel, est caractérisée concernant le directeur de l'activité Voyages, raison pour laquelle la SNCF souligne qu'elle avait initialement proposé un seul établissement pour l'ensemble de l'activité Voyages ; que néanmoins, le découpage en 6 établissements résulte des réserves émises par les organisations syndicales lors de la négociation collective, sur le nombre trop important de personnes qu'aurait couvert un seul établissement ; qu'il convient donc de retenir ce découpage en six établissements distincts ; que concernant les 11 CSE TER, la SNCF produit les Référentiels intitulés « Organisation Générale de la Direction Régionale SNCF Mobilités Hauts-de-France » applicable à partir du 15 février 2018, « Organisation Générale de la Direction Régionale Occitanie » applicable à partir du 24 mai 2018 et « Organisation et mode de fonctionnement de la Région TER Auvergne Rhône Alpes » applicable à partir du 1er janvier 2018, les délégations de pouvoirs du Directeur Général TER à quatre Directeurs Régionaux TER des 2 octobre 2017 et 17 janvier 2018 et un extrait du référentiel Ressources Humaines « Garanties disciplinaires et sanctions » dans sa version du 1er janvier 2018 ; qu'il apparaît au vu de ces éléments, que l'autonomie de gestion du directeur de région TER est bien caractérisée, pour l'activité TER, sur le périmètre de la région ; que le découpage en 11 établissements distincts pour l'activité TER sera donc retenu ; que concernant le CSE Gares et Connexions, il convient de souligner que conformément à la loi du 27 juin 2018, modifiant l'article L. 2111-9 5° du code des transports, cette activité deviendra une filiale au 1er janvier 2020 ; que dès lors il convient de conserver cet établissement distinct ; que concernant le CSE Fret SNCF, la SNCF verse la délégation de pouvoirs du Directeur Général du Pôle Transport Ferroviaire et

Multimodal Marchandises de SNCF Mobilités, du Directeur Fret SNCF de SNCF Mobilités du 26 février 2018 et les délégations de pouvoirs du Directeur Fret SNCF de SNCF Mobilités aux 4 directeurs des Directions Fret du 1er mars 2018, le plan triennal 2018-2020 pour Fret SNCF, la délégation de pouvoirs du Directeur Fret SNCF à la Directrice des Ressources Humaines de Fret SNCF du 1er mars 2018, le Référentiel intitulé « Organisation Générale de la Direction Nationale Prolo, et un extrait du référentiel Ressources Humaines « Garanties disciplinaires et sanctions » dans sa version du 1er janvier 2018 ; qu'il apparaît au vu de ces éléments que l'autonomie de gestion de l'établissement Fret est établie ; que cet établissement distinct sera donc maintenu ; que concernant le CSE Matériels Industriels, la SNCF produit la délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur industriel de SNCF Mobilités du 2 octobre 2017 et un extrait du référentiel Ressources Humaines « Garanties disciplinaires et sanctions » dans sa version du 20 juin 2018, éléments qui caractérisent l'autonomie de gestion ; que concernant le CSE Siège Mobilités, il convient de souligner qu'aucune des organisations syndicales requérantes n'a contesté la reconnaissance de cet établissement distinct ; qu'en conséquence, le nombre d'établissements distincts pour l'EPIC SNCF Mobilités sera fixé conformément à la demande de la SNCF ; Concernant l'EPIC SNCF Réseau, il a été précédemment exposé que l'EPIC SNCF Réseau a été réorganisé autour de directions structurées par activités dans le cadre du projet Nouvel'R, projet actuellement en cours de mise en oeuvre ; que la désignation des CSE interviendra donc dans le cadre de cette nouvelle organisation ; que concernant le CSE Direction Générale Ile-de-France, la SNCF produit notamment la décision portant délégation de pouvoirs par le Président de SNCF Réseau au directeur général adjoint Ile-de-France à compter du 12 juillet 2018 et un extrait du référentiel Ressources Humaines « Garanties disciplinaires et sanctions » dans sa version du 1er janvier 2018 ; qu'il apparaît au vu de ces éléments que l'autonomie de gestion du Directeur Réseau Ile-de-France est caractérisée ; que concernant les 3 CSE Zone de production (Sud-Est, Nord-Est-Normandie, Atlantique), la SNCF verse aux débats les décisions portant délégations de pouvoirs du directeur général adjoint opérations et production aux trois directeurs de zone de production à compter du 12 juillet 2018 et un extrait du référentiel Ressources Humaines « Garanties disciplinaires et sanctions » dans sa version du 1er janvier 2018 ; que ces éléments permettent de caractériser l'autonomie de gestion des directeurs de zones de production ; que concernant le CSE Directions Techniques et le CSE Fonctions transverses Siège et Direction Clients et Services, la SNCF expose qu'elle avait proposé à l'origine un CSE unique regroupant les directions techniques et supports de SNCF Réseau mais qu'en raison de la présence de deux DRH sur ce périmètre, elle a décidé de proposer un découpage en deux établissements ; qu'elle produit deux référentiels Ressources Humaines relatifs à la « Représentation du personnel et définition des établissements » du 20 juin 2018 et « Garanties disciplinaires et sanctions » du 1er janvier 2018 qui démontrent une autonomie de gestion de chacun des directeurs des ressources humaines sur son périmètre ; qu'en conséquence, le nombre d'établissements distincts pour l'EPIC SNCF Réseau sera fixé conformément à la demande de la SNCF ;

1°) ALORS QUE selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique d'établissement s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie de gestion doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une

indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations du tribunal que la Fédération Sud-Rail a produit un référentiel « Ressources Humaines « Garanties disciplinaires et sanctions », dont il résulte que le directeur d'établissement a le pouvoir de prononcer des sanctions ; qu'en estimant cependant que l'autonomie de gestion du personnel n'était pas caractérisée, au motif inopérant que dans certains cas le directeur d'établissement pouvait seulement proposer la sanction, dans le cadre d'une procédure organisée par le chargé des relations sociales, le directeur de Gares & Connexions devant donner son avis, tandis que cela n'excluait pas un degré suffisant d'autonomie du directeur d'établissement dans la gestion du personnel, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2313-4 du code du travail ;

2°) ALORS QUE selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique d'établissement s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; que le tribunal d'instance a constaté que la Fédération Sud-Rail produisait le référentiel Ressources Humaines « représentation du personnel et la définition des Etablissements » lequel contient des fiches de poste, dont il résulte que le poste de « directeur établissement ETSV » a un rôle concernant la valorisation des collaborateurs (identification des formations utiles, participation à la gestion de leur carrière) ainsi que la notation et le management de l'équipe et qu'il pilote l'établissement et met en oeuvre les projets propres à cet établissement ; qu'en écartant néanmoins l'existence d'une autonomie suffisante aux motifs inopérants que le directeur d'établissement n'aurait pas d'autonomie de gestion en matière d'exécution du service parce qu'il ne fait que « décliner la politique nationale et régionale au sein de l'établissement », et qu'il pilote les investissements pour l'établissement et gère les budgets mais sans toutefois disposer d'un pouvoir décisionnel concernant l'élaboration de ce budget ou ces investissements, en subordonnant ainsi à tort l'autonomie de gestion justifiant l'existence d'un établissement distinct à une définition indépendante de la politique d'entreprise au niveau de l'établissement, le tribunal d'instance a violé l'article L. 2313-4 du code du travail ;

3°) ALORS QUE selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; qu'en l'espèce, le tribunal d'instance a constaté que la Fédération Sud-Rail produisait le « référentiel d'établissement de « ELT LAJ » concernant l'organisation des achats de l'établissement, dont il résultait qu'il existe des délégations et subdélégations de pouvoir en matière d'achats au sein de l'établissement ; qu'en affirmant péremptoirement et sans s'en expliquer que ces

délégations ne peuvent caractériser à elles seules une autonomie élargie en matière de gestion financière et comptable, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2313-4 du code du travail ;

4°) ALORS QUE selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique d'établissement s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; qu'en l'espèce, en se bornant à examiner le référentiel Ressources humaines « Garanties disciplinaires et sanctions », le « référentiel d'établissement de ELT LAJ » et le référentiel Ressources humaines « Représentation du personnel et la définition des établissements », pour en déduire l'absence de démonstration par l'exposante d'une autonomie de gestion suffisante des établissements de production, sans prendre en compte, comme il y était invité (conclusions de l'exposante, pp. 24-25) la directive GRH 00254 qui établit notamment le pouvoir de recrutement, de sanction et de licenciement des agents contractuels dévolu au directeur d'établissement, ce dont s'évince leur autonomie en matière de gestion du personnel, le premier juge a une nouvelle fois privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2313-4 du code du travail ;

5°) ALORS enfin QUE selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique d'établissement s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; que cette autonomie doit s'apprécier, non pas en appréhendant de manière isolée chaque prérogative et attribution du directeur d'établissement, mais en prenant en compte dans leur ensemble ces prérogatives et attributions, et en portant ainsi une appréciation globale pour déterminer si, prises ensemble, elles caractérisent un degré suffisant d'autonomie ; qu'en l'espèce, en refusant de retenir l'existence d'une autonomie suffisante du directeur d'établissement, au terme d'une appréciation isolée et non pas d'ensemble des prérogatives du directeur d'établissement en matière de gestion du personnel et de politique budgétaire, d'achats et d'investissements, quand il ressortait de ses propres constatations que les directeurs d'établissements avaient le pouvoir de prononcer des sanctions, bénéficiaient de délégations et de subdélégations en matière de politique d'achats, avaient un rôle concernant la valorisation des collaborateurs (identification des formations utiles, participation à la gestion de leur carrière), disposaient d'un pouvoir de notation et de management des équipes, pilotaient les établissements et mettaient en oeuvre les « projets propres » à ces établissements, le tribunal d'instance a violé l'article L. 2313-4 du code du travail ;

6°) ALORS QUE selon l'article L. 2313-4 du code du travail, l'existence d'un établissement distinct au sein duquel doit être créé un comité social et économique d'établissement s'apprécie au regard de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » ; que cette autonomie doit seulement être suffisante, dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement ce comité, c'est-à-dire l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale d'entreprise ; que la détermination de l'autonomie suffisante pour la reconnaissance de l'établissement distinct au sens de l'installation d'un comité d'établissement doit prendre en compte la fusion au sein des comités sociaux et économiques des attributions et prérogatives de représentation anciennement dévolues aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel et aux comités d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT), et de l'impératif que les conditions de fonctionnement du comité social et économique permettent une prise en compte effective des intérêts des salariés, notamment ceux exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées ; qu'en l'espèce, en ne prenant pas en considération, comme l'y invitait la fédération exposante, cet impératif de prise en compte effective des intérêts des salariés, en particulier quant à la nécessité d'une représentation -de proximité - anciennement dévolue au délégués du personnel, et quant aux prérogatives en matière de santé et de sécurité anciennement dévolues au CHSCT, dans son appréciation du critère d'autonomie suffisante de l'établissement distinct, le tribunal d'instance a violé les articles L. 2313-4 et L. 2313-5 du code du travail, ensemble les articles 6 et 8 du préambule de la Constitution de 1946. **Publication :**

**Décision attaquée :** Tribunal d'instance de Saint-Denis , du 11 octobre 2018