



HAL
open science

”Appréciation de l’autonomie de gestion du chef d’établissement en cas de caractérisation unilatérale de l’établissement distinct”, note sur Cass. soc., 22 janvier 2020, BJT Bulletin Joly Travail, Lextenso, 2020, n° 4, avril, pp. 30-32

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. ”Appréciation de l’autonomie de gestion du chef d’établissement en cas de caractérisation unilatérale de l’établissement distinct”, note sur Cass. soc., 22 janvier 2020, BJT Bulletin Joly Travail, Lextenso, 2020, n° 4, avril, pp. 30-32. Bulletin Joly Travail, 2020, n° 4, pp. 30-32. hal-02550652

HAL Id: hal-02550652

<https://uca.hal.science/hal-02550652>

Submitted on 23 Apr 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Appréciation de l'autonomie de gestion du chef d'établissement en cas de caractérisation unilatérale de l'établissement distinct

Cass. soc., 22 janvier 2020, n° 19-12.011, FS-P+B

L'éclairage jurisprudentiel gagne en intensité en matière de caractérisation unilatérale des établissements distincts pour la mise en place du comité social et économique (CSE). Quelques semaines après avoir jugé, pour censurer des juges du fond y ayant vu un obstacle insurmontable, que « la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement » (Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 19-17.298 : BJT févr. 2020, n° 112x6, p. 20), la Haute juridiction rend un arrêt complémentaire abritant de nouveaux éléments factuels en matière d'évaluation de l'autonomie décisionnelle des responsables d'établissement.

En l'espèce, dans le cadre de l'organisation des élections pour la mise en place du CSE, un employeur décide, à la suite de l'échec des négociations concernant le périmètre d'implantation de l'instance, de ne reconnaître aucun établissement distinct et, par conséquent, de ne mettre en place qu'un CSE unique au niveau de l'entreprise. Plusieurs syndicats contestent alors cette décision unilatérale devant le DIRECCTE. Appelée à se prononcer, l'autorité administrative reconnaît l'existence de six établissements distincts correspondant aux sites de l'entreprise localisés à Mulhouse, Lyon, Marseille, Nice, Toulouse et Orly. La décision rendue à ce sujet est contestée, cette fois-ci par l'employeur, devant le tribunal d'instance, lequel retient le même découpage de l'entreprise que celui décidé par l'autorité administrative, à savoir six établissements distincts correspondant aux six sites géographiques précités. C'est à l'encontre de ce jugement d'instance que l'employeur forme le pourvoi à l'origine du présent arrêt.

Dans le cadre de son pourvoi, l'employeur décline d'abord des griefs d'ordre méthodologique. Il est ainsi reproché au tribunal d'instance d'avoir inversé la charge de la preuve et d'avoir fait peser celle-ci sur l'employeur. La Cour de cassation écarte ce grief et juge, pour la première fois, que « lorsqu'ils sont saisis d'un recours dirigé contre la décision unilatérale de l'employeur, le DIRECCTE et le tribunal d'instance se fondent, pour apprécier l'existence d'établissements distincts au regard du critère d'autonomie de gestion ainsi défini, sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur contestation de la

décision unilatérale prise par ce dernier ». La solution révèle un devoir patronal de production des pièces susceptibles de guider l'appréciation du schéma organisationnel de l'entreprise par l'autorité administrative puis, éventuellement, par le juge judiciaire alors même que la contestation émane des syndicats. Cette prise de position n'étonne pas tant l'employeur est, en cas de contestation sur le niveau de mise en place du CSE, le mieux à même, en théorie, de livrer les documents internes à l'entreprise permettant d'éclairer la décision du DIRECCTE voire celle du juge. Il faut donc y voir une reconnaissance de plus de « l'inégalité des parties au stade de la constitution du dossier probatoire » (Hoffschir N., *La charge de la preuve en droit civil*, Dalloz, coll. Nouvelles Bibliothèques de Thèses, 2016, p. 402, n° 335). Bien entendu, les syndicats à l'origine de la contestation sont également appelés à étayer leurs prétentions. Mais faire peser sur la partie syndicale l'entier fardeau de la preuve n'aurait que peu de sens tant les syndicats ne disposeront, le plus souvent, que d'un fragment des éléments de compréhension en la matière.

Les griefs se portent, en second lieu, sur les indices retenus par le juge d'instance à l'appui de la reconnaissance de six établissements distincts au sein de l'entreprise. Reprenant la définition de l'établissement distinct posée par l'article L. 2313-4 du Code du travail telle qu'interprétée par la Cour de cassation, le pourvoi de l'employeur articule plusieurs critiques tenant à l'insuffisance de l'autonomie de gestion des chefs de station, tant en ce qui concerne l'exécution du service que la gestion du personnel. Sur le premier point, l'employeur reproche au juge d'instance d'avoir caractérisé une autonomie budgétaire des chefs de station alors que les budgets des stations sont approuvés par la direction de l'entreprise et que le rôle des chefs de station en la matière s'avère limité tant en amont – simple pouvoir de proposition – au moment de la fixation des budgets des stations, qu'en aval – exigence de contresignature au niveau central pour plusieurs catégories de dépenses – au moment de la mise en œuvre du budget de la station. Sur le second point, il est reproché au tribunal d'instance d'avoir abouti à la reconnaissance d'une autonomie en matière de gestion du personnel des chefs de station sans avoir caractérisé à leur égard de pouvoir de recrutement, de promotion, de sanction et de décision en matière de rupture du contrat de travail. Selon l'employeur, en effet, seules des compétences réduites en matière disciplinaire – contrôle du respect du règlement intérieur et délivrance d'avertissements – et en matière d'organisation du service – coordination de l'activité du personnel et contrôle de l'emploi du temps – pouvaient être identifiées dès lors qu'il existait, au niveau du siège de l'entreprise, des compétences centralisées en matière de gestion du personnel. La Haute juridiction écarte

l'argumentaire patronal et approuve le jugement du tribunal d'instance. À l'appui du rejet du pourvoi, la Haute juridiction rappelle, d'abord, que constitue un établissement distinct au sens de l'article L. 2313-4 du Code du travail « 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 » (Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655 : BJT févr. 2019, n° 111b0, p. 19, obs. Canut F.) et reprend, presque à l'identique, la solution récente dégagée à l'occasion de l'arrêt du 11 décembre 2019 (Cass. soc., 11 décembre 2019, préc.) en énonçant que « la centralisation de fonctions support ou l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement ». Dans un second temps, la Cour de cassation, s'en remettant à l'appréciation souveraine des faits par les juges du fond, liste les différents constats opérés concernant l'autonomie décisionnelle des chefs de station avant d'approuver, par une formule associée au contrôle léger (« a pu en déduire »), la reconnaissance par le tribunal d'instance de six établissements distincts au sein de l'entreprise.

À l'image des faits à l'origine de l'arrêt du 11 décembre 2019, il y avait, de toute évidence, dans l'organisation de l'entreprise concernée par le présent arrêt un certain degré de centralisation au niveau du siège des compétences en matière budgétaire et de gestion du personnel. Cela aboutissait à une maîtrise partielle, par le chef de station, de la définition et de la mise en œuvre de son budget et menait au partage des compétences sociales entre le siège et les chefs de station, lesquels se voyaient notamment privés du pouvoir de recruter, d'infliger des sanctions « lourdes » ainsi que de celui de mettre fin aux contrats de travail. À dire vrai, le degré de centralisation constaté semblait être plus avancé que dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 11 décembre 2019. Pour autant, le tribunal d'instance, suivi par la Cour de cassation, n'y a pas vu une configuration privant les chefs d'établissement d'une autonomie décisionnelle suffisante. Sur chaque domaine devant refléter l'autonomie de gestion, le jugement approuvé par la chambre sociale met l'accent sur les compétences sauvegardées au niveau des chefs de station sur fond de dispersion géographique des sites dont l'implantation distincte est d'ailleurs relevée. En matière d'exécution du service, seule la compétence d'ordre budgétaire est analysée. Or, il s'avère que l'attribution à chaque site d'un budget spécifique dont la procédure d'élaboration fait intervenir le chef de site et le dote d'un rôle de proposition prévaut sur la fixation par le siège du volume budgétaire alloué ainsi que sur les procédures de contresignature adoptées afin de contrôler au niveau central certains

types ou certains montants de dépenses engagés par le chef de site. En matière de gestion du personnel, il est mis en exergue la détention par chaque chef de site d'une compétence de « management du personnel social » le chargeant d'organiser l'activité des salariés puis il est relevé son rôle de veille du respect du règlement intérieur et de conduite des entretiens individuels de carrière ainsi que des entretiens préalables à une éventuelle sanction. Cette première série de constats est renforcée par le rôle institutionnel passé des chefs de sites, lesquels assumaient les fonctions de présidence et d'animation des réunions du CHSCT et des délégués du personnel. Ce faisant, n'apparaît pas dirimant, au terme du présent arrêt, l'absence de pouvoir pour recruter de nouveaux salariés, pour sanctionner ceux en place autrement que par des avertissements ainsi que pour promouvoir les salariés ou mettre fin aux contrats de travail.

La solution démontre, en définitive, que la fixation du seuil à compter duquel la centralisation de compétences en matière d'exécution du service et de gestion du personnel bascule dans un schéma de concentration des prérogatives altérant l'autonomie décisionnelle des chefs d'établissement nécessitera de nouveaux développements jurisprudentiels. En attendant, nulle véritable certitude ne peut être tirée des éléments factuels issus de la jurisprudence administrative antérieure en matière de comités d'établissement, et ce malgré la reprise du critère principal de l'établissement distinct attaché à cette jurisprudence. L'étendue de la délégation de compétence donnant consistance à l'autonomie de gestion semble pouvoir être alimentée à partir de compétences partagées et de prérogatives « retenues » en matière d'exécution du service et de gestion du personnel. Les tenants de l'implantation du CSE à un niveau de décision élevé afin de ramener à la hauteur de la décision économique le droit d'information-consultation y verront sans doute un mauvais signal mettant en péril l'effet utile des missions consultatives de l'instance décentralisée. Ceux qui, en revanche, rappellent que le CSE est également détenteur de missions de proximité pourront en retirer des raisons d'espérer tant le présent arrêt ne s'oppose pas à une approche tempérée de l'autonomie de gestion. L'esprit qui se dégage du présent arrêt pourrait, en tout cas, compliquer certaines stratégies patronales consistant à paralyser la reconnaissance d'établissements distincts par un savant dosage des délégations de compétence reconnues aux responsables d'établissement.

Christophe Mariano