



**SNCF**

**Commentaire sur la note relative à l'arrêt Cass. Soc., 30 juin 2010  
sur la consultation du CHSCT en cas de transfert d'établissement**

Cher Monsieur,

Je fais suite à votre demande d'analyse portant sur la note que vous avez rédigée le 12 août dernier relativement à l'arrêt rendu la Cour de cassation le 30 juin 2010 (n° 09-13.640) selon lequel, lorsqu'est mise en place une réorganisation consistant à la création d'un service commun à plusieurs sites, la consultation du CHSCT de chacun des sites concernés est requise. Est ainsi imposée la consultation du CHSCT du site « de départ » au niveau duquel ont lieu des transferts géographiques de certains salariés hors de ce site ou le changement d'attribution des salariés ayant refusé ce transfert et restant sur le site, cette consultation devant intervenir en plus de celle réalisée au niveau du CHSCT du site « d'accueil » au sein duquel est mis en place le service commun.

Je ne reviendrais pas sur les développements concernant l'importance, le contexte et la signification de l'arrêt que vous avez mentionné dans votre note, que je partage totalement.

Il est également parfaitement exact de souligner que la question de l'importance quantitative du nombre de salariés concernés par la réorganisation est de moins en moins déterminante dans l'analyse de la Cour de cassation, ce qu'énonce très clairement le récent arrêt du 10 février 2010 que vous mentionnez mais également les autres exemples de jurisprudence évoqués ci-après.

La question qui se pose est celle de la portée de cette décision par rapport aux pratiques actuelles de la SNCF qui procède régulièrement à des réorganisations de ses établissements pour lesquelles elle procède à une consultation du CHSCT de l'établissement « d'accueil », mais uniquement à une information, et non une consultation, du CHSCT de l'entité « d'origine ».

Vous concluez à la possibilité de maintenir cette pratique en soulignant que dans l'arrêt commenté, le transfert n'était pas imposé aux salariés qui pouvaient donc être amenés à changer de poste tout en restant sur le même site, circonstance qui a manifestement conduit en l'espèce la Cour de cassation à conclure à la compétence du CHSCT de l'entité de départ concernée.

Il est vrai que l'arrêt prend soin de caractériser en quoi l'établissement de départ était affecté par la réorganisation envisagée, et il me semble que c'est précisément cet

élément qui doit être pris en compte dans l'analyse de la nécessité de consulter, ou non, le CHSCT du site d'origine.

Il faut à cet égard souligner que cette décision s'inscrit dans le droit fil d'au moins deux autres arrêts de la Cour de cassation qui avaient tous deux conclu dans une hypothèse de transfert d'entreprise ou d'établissement que le CHSCT de l'entité « cédante » devait être consulté au même titre que celui de l'entité d'accueil au regard des incidences du transfert en question sur les salariés de l'entité « cédante »:

- *Cass. Soc., 12 juillet 2005, n° 03-10.633 F-D, Sté Air France* : le projet de transfert de l'activité hôtellerie à la société Air France à une autre société devait selon la Cour de cassation donner lieu à consultation du CHSCT d'Air France dans la mesure où il avait pour conséquence le reclassement interne de 200 salariés (sur 60 000 employés) contraints de suivre des formations pour s'adapter à leur nouvel emploi et dont les conditions de travail étaient modifiées en cas de mobilité géographique.
- *Cass. Soc., 29 septembre 2009, n° 08-17.023, SAS Forclum Ile de France* : dans le cadre d'un projet de réorganisation des activités d'un groupe, une des sociétés était amenée à devenir un établissement d'une filiale et une partie de son personnel constituant un service (21 salariés sur 595) était transféré à une société tierce. La Cour de cassation impose la consultation du CHSCT de la société en question, et pas uniquement ceux des autres sociétés concernées par le projet, au motif que « *ce projet [de réorganisation important] était de nature à modifier les conditions de travail du personnel et justifiait le recours à un expert, alors même que d'autres entreprises que la société [en cause] étaient concernées par ces modifications* ».

Il existe donc un courant jurisprudentiel très net, dans lequel s'inscrit l'arrêt du 30 juin 2010, visant à considérer que le transfert de personnel doit donner lieu à consultation du CHSCT de l'entité cédante autant qu'à celle de l'entité d'accueil, dès lors qu'une incidence sur les conditions de travail est susceptible d'intervenir au niveau du site cédant, notamment pour les salariés qui y restent employés.

Cette tendance doit être combinée avec l'autre courant jurisprudentiel consistant à donner un contenu très large à la notion de conditions de travail, et à considérer comme un projet important justifiant la consultation du CHSCT toute réorganisation ayant une incidence (potentielle ou avérée) sur les tâches, l'élargissement des compétences, les méthodes de travail, la définition des métiers, les systèmes de rémunération, les horaires, sans oublier la santé mentale qui compte tenu de son caractère très vague peut être mobilisée assez facilement pour justifier une demande de consultation.

Il faut donc à notre sens considérer que cette consultation du CHSCT « de départ » s'impose non seulement comme vous l'évoquez lorsque le transfert n'est pas impératif mais plus généralement dans tous les cas où les salariés du site cédant qui n'ont pas été transférés peuvent être affectés à d'autres fonctions ou sur d'autres localisations, ou encore voient leurs tâches ou leur rythme de travail affecté par le transfert de leurs collègues vers un autre établissement.



Ceci suppose d'examiner l'impact sur les conditions de travail des salariés du site cédant, soit qu'il s'agisse des salariés non transférés alors qu'un tel transfert leur a été proposé mais non imposé – hypothèse que vous évoquez – mais également des salariés non concernés par le transfert mais qui pourraient subir, collatéralement, les incidences de ce transfert au niveau de la nature ou de l'ampleur des tâches qui leurs sont confiées (par exemple parce que le transfert d'activité n'est que partiel et que ces derniers « récupèrent » une partie de l'activité non transférée).

Ainsi, la seule hypothèse admise par la Cour de cassation dans laquelle la consultation du CHSCT ne s'impose pas en cas de réorganisation est celle où la restructuration envisagée n'emporte « *aucune transformation des postes de travail, aucun changement de métier, aucun nouvel outil, ni modification des cadences ou normes de productivité* » (Cass. Soc., 26 juin 2001, n° 99-16.096, **concernant la simple modification d'un organigramme**). Ces circonstances doivent donc être vérifiées pour conclure à l'absence de nécessité de consulter le CHSCT de l'entité cédante, ce qui pourra éventuellement être le cas lorsque le transfert réalisé par la SNCF concerne la totalité des salariés affectés à une activité donnée et n'emporte aucune conséquence pour les salariés travaillant dans le même établissement parce qu'ils travaillent sur une activité différente et restent soumis à des conditions de travail inchangées.

En conclusion, nous partageons pleinement votre préconisation d'une analyse au cas par cas, au regard des incidences concrètes des transferts envisagés à l'égard de l'entité de départ, pour déterminer si la consultation du CHSCT de l'entité « cédante » devrait être réalisée ou non. Effectivement, la jurisprudence évoquée incite à la prudence et ne permet pas d'adopter une position systématique exclusive d'une approche fonction des circonstances du transfert.

J'espère avoir répondu à votre demande et reste à votre disposition si vous souhaitez un complément d'analyse à ce sujet.

Bien cordialement.

Aurélie Cormier Le Goff  
FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER  
2 septembre 2010