

SCP MARSEILLE & DERIVIERE  
Avocats à la Cour  
22 Rue Flatters  
80000 AMIENS  
Tel : 03.22.91.36.64  
Télécopieur : 03.22.92.53.69

**ASSIGNATION EN REFERE DEVANT MONSIEUR  
LE PRESIDENT DU TRIBUNAL DE GRANDE  
INSTANCE D'AMIENS STATUANT EN LA FORME  
DES REFERES**

L'AN DEUX MIL ONZE ET LE

**A LA REQUETE DE :**

- **LA SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS (S.N.C.F.),**  
EPIC, ayant son Siège Social à PARIS (75014), 34 Rue du Commandant  
Mouchotte.

Ayant pour Avocat la Société Civile Professionnelle Pascal MARSEILLE &  
**Stéphanie DERIVIERE** dont le Siège Social est situé à AMIENS (80), 22 rue Flatters.

J'AI :

**DONNE ASSIGNATION A :**

- **Le Comité d'Hygiène de Sécurité des Conditions de Travail de l'unité  
opérationnelle vente de l'Etablissement Voyageur de Picardie**, dont le siège social  
est situé à AMIENS (80), 47 Place Alphonse Fiquet, représenté par Madame Laurence  
RICHON ayant élu domicile à LONGUEAU (80330), 19 Rue du Général de Gaulle,  
laquelle a été désignée aux fins de représenter en Justice ledit CHSCT, **où étant et  
parlant à :**

- **Le Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail de l'unité opérationnelle Escale de l'Etablissement Voyageur de Picardie**, dont le siège social se situe à AMIENS (80), 47 Place Alphonse Fiquet représenté par Monsieur Emmanuel CARNEL ayant élu domicile à AMIENS (80), 42 Rue Albert Caudry, lequel a été désigné pour représenter ledit CHSCT en justice, **où étant et parlant à :**

- **Le Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail de l'Etablissement Commercial Train (ECT)**, dont le siège social se situe à AMIENS (80), 03 Rue Jules Barni, représenté par Monsieur Olivier DUFLOT ayant élu domicile à POEUILLY (80240), 23 Rue Saint Eloy, lequel a été désigné pour représenter ledit CHSCT en justice, **où étant et parlant à :**

D'avoir à comparaître le **Mercredi 22 Juin 2011 à 9 Heures 30** par-devant Monsieur le Président du Tribunal de Grande Instance d'AMIENS (80), tenant audience de référé sis à son Cabinet, au Palais de Justice de ladite ville, 14 rue Robert de Luzarches.

**Vous pouvez vous défendre vous-même à cette audience.**

**Vous pouvez également vous faire assister ou représenter par un Avocat.**

**Faute par vous de comparaître, vous vous exposez à ce qu'un Jugement soit rendu contre vous sur les seuls éléments fournis par votre adversaire.**

# **OBJET DE LA DEMANDE**

## **I - RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE :**

A titre préliminaire, la SNCF entend rappeler qu'elle est encore aujourd'hui essentiellement organisée autour de sa Présidence, des Directions Régionales et des Etablissements

Chaque Région SNCF abrite ainsi un certain nombre d'Etablissements, chaque Etablissement étant en principe spécialisé dans une activité ou un domaine particulier : commercialisation voyageurs, gestion des contrôleurs, entretien du matériel roulant, gestion du matériel roulant, gestion des agents de conduites....

De même, il convient de préciser que le Domaine appelé « Traction » vise l'activité des agents de conduite (conducteurs des trains Voyageurs ou Fret).

Les Etablissements sont organisés.

En effet, outre leur propre siège, les établissements possèdent plusieurs « Unités » opérationnelles ou de production (dites « UO » ou « UP »).

Certaines activités de l'entreprise sont articulées autour de vastes Directions territoriales déconnectées des structures régionales, notamment l'activité de fret ferroviaire organisée en 5 Directions Territoriales Fret, entretien des infrastructures ferroviaires – les « Infrapôles » rattachés aux territoires de Production Infra, exploitation des infrastructures ferroviaires – les EIC directement rattachés à la Direction de la Circulation Ferroviaire.

Sur le plan des instances de représentation du personnel, la SNCF est dotée d'un « Comité Central d'Entreprise » (CCE) et d'autant de « Comités d'Etablissements régionaux » (CER) qu'il y a de Régions SNCF.

Au niveau de la Région SNCF Picardie est donc institué le Comité d'Etablissement Régional de Picardie (dit le CER de Picardie).

**Outre le CHSCT attaché à la Direction Régionale, des CHSCT sont institués au sein des Etablissements, le plus souvent en concordance avec les unités opérationnelles (UO) et les unités de production (UP).**

Ainsi, à une unité de production correspond un CHSCT.

Dans un souci d'améliorer la qualité de service proposée aux clients et aux usagers de la SNCF, la Région SNCF de Picardie a proposé de rapprocher les différents métiers produisant le service aux Voyageurs au sein d'un établissement unique : « *l'Etablissement de Service Voyageurs Picardie* » (ESVP), établissement multi métiers comprenant des entités présentes actuellement sur la région et travaillant sur trois branches Voyageurs :

- Proximités,
- SNCF Voyages
- Gares et Connexions.

Ce projet consiste donc à regrouper sous l'autorité d'un même Directeur d'Etablissement les Unités Opérationnelles Escale, Vente, Accompagnement et Traction des trois établissements Voyageurs de Picardie cités ci-dessus.

En pratique, le Directeur d'Etablissement sera assisté par deux adjoints, le premier pour la Traction et le second pour l'Accompagnement, et ce afin de tenir compte des problématiques particulières de ces deux métiers.

Les Unités Opérationnelles (UO) resteront des Unités « Métier ».

Actuellement, l'Etablissement Voyageurs (EV) de Picardie est un établissement composé **d'un siège** comprenant 24 agents situé à AMIENS, **une Unité Opérationnelle vente** de 182 agents, **une Unité Opérationnelle escale** de 171 agents (*Cf. Page 7, Pièce n°1*) et d'une Unité Opérationnelle Vente/Escale dont le siège est à Creil comptant quant à lui 242 agents.

Dans le cadre de cette réorganisation, ces unités ainsi que la grande majorité des agents de l'actuel ECT (UO Accompagnement – future UO Trains – et personnel travaillant au siège soient 255 agents) rejoindront l'établissement unique dit ESVP aux côtés d'autres unités relevant d'autres établissements (*Cf. Page 9, Pièce n°1*).

Toutefois, la situation des CHSCT ne sera pas modifiée par le projet.

Les CHSCT conserveront le même champ de compétence.

Il ne s'agit en réalité que d'une modification de rattachement de l'Etablissement : les unités opérationnelles Escale et Vente ne relèveront plus de l'EVP mais de l'ESVP.

Quant à l'unité opérationnelle Accompagnement de l'ECT il sera également rattaché à l'ESVP, étant précisé que le changement de dénomination (UO Accompagnement devenant UO Trains) n'induit aucune transformation de métiers.

Le projet de création de l'ESVP a donc été présenté aux différents CHSCT des Unités Opérationnelles concernées.

Eu égard aux effectifs des agents dont les conditions de travail pouvaient se trouver impactées par le projet, le CHSCT de l'Etablissement Maintenance et Traction (EMT) « sédentaire », c'est-à-dire le siège de l'EMT, a fait l'objet d'une procédure de consultation.

Pour les autres CHSCT, le projet de création de l'ESVP a fait l'objet d'une information.

C'est dans ce contexte que les membres des trois CHSCT précités ont demandé la réunion d'un « CHSCT de consultation » lors du CHSCT d'information, puis ont adopté une délibération tendant à solliciter une demande d'expertise fondée sur les dispositions de l'article L4614-12 du Code du Travail.

Ainsi, les Présidents des divers CHSCT ont réuni ces instances une nouvelle fois postérieurement au CHSCT d'information afin d'apporter des précisions sur le projet (PV ou projets de PV des CHSCT extraordinaires ci-joints)

C'est au cours de cette seconde réunion organisée pour chacun des CHSCT ayant sollicité une expertise que les membres ont demandé la désignation d'un expert, en l'espèce le Cabinet OMNIA, avec pour mission de « *réaliser une expertise sur le projet ESVP* » :

- *d'une part sur le point concernant la modification et la gestion de la sécurité du nouvel établissement,*
- *d'autre part sur les modifications actuelles et à venir des conditions de travail des agents concernés »* (Cf les demandes d'expertise des UO Escale et Vente, la délibération prise par le CHSCT de l'ECT, outre également la délibération prise par le CHSCT de l'ECT)

La SNCF entend contester ces délibérations.

En effet, la SNCF entend demandé à Monsieur le Président du Tribunal de Grande Instance d'Amiens statuant en la forme des référés d'annuler chacune des délibérations sollicitant le recours à un expert, afin que le projet puisse être effectivement réalisé dans les meilleurs délais.

En effet, il sera précisé que l'ESVP aurait dû voir le jour le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Pour obtenir l'annulation des dites délibérations, la SNCF entend démontrer que les conditions de désignation d'un expert telles que prévues par les dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du Travail ne sont en aucun cas réunies dans le cas d'espèce.

Il sera donc fait droit aux demandes présentées par la SNCF pour les raisons de faits et de droit ci-après exposés.

De même, le projet de l'ESVP concernant les trois CHSCT litigieux, la SNCF entend demander au Président du Tribunal de Grande Instance d'Amiens la jonction des contestations et ce dans l'intérêt d'une bonne administration de la Justice.

## II - DISCUSSION :

### A – Sur l'absence d'obligation de la SNCF d'avoir à consulter les différents CHSCT dans le cadre de la Mise en place de l'ESVP :

L'article L. 4612-8 du Code du travail dispose que « **le CHSCT est consulté avant tout aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail** et notamment avant toute transformation importante des postes de travail impliquant la modification de l'outillage, un changement de produit ou de l'organisation, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ».

L'article L. 4614-9 du même Code dispose que « *le CHSCT reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions* ».

Ainsi, une obligation générale d'information est mise à la charge de l'employeur.

En l'espèce, le Président du Tribunal de Grande Instance de céans constatera aisément que les CHSCT en cause ont été précisément informés des évolutions en cours concernant leur périmètre d'activité.

Or, il est important de rappeler qu'aux termes des articles précités, le législateur a entendu réserver un rôle consultatif au CHSCT uniquement pour ce qui concerne un « *aménagement important* » modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail.

Cet aménagement important a été largement défini par la jurisprudence.

Ainsi, il est considéré que **tout projet susceptible de déboucher sur des réalisations définitives qui vont transformer les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail** (changement de métier, réorganisation de postes de travail ou des équipes justifiant l'acquisition de nouvelles compétences...), doivent faire l'objet d'une consultation.

**Ainsi, la consultation du CHSCT, rendant possible le recours à l'expert, n'est donc légalement obligatoire qu'en cas de transformation importante dans le domaine de compétence de tout CHSCT, c'est-à-dire l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.**

Afin de déterminer le caractère non important du projet, la jurisprudence tient compte, par ailleurs, de deux types d'éléments :

- d'une part, l'absence de transformation importante dans le domaine de compétence de tout CHSCT.
- d'autre part, l'absence d'impact quantitatif significatif sur les salariés.

Sur la base de ces éléments, il sera démontré que la création de l'ESVP ne constitue pas un projet important exigeant la consultation du CHSCT.

### **B – Sur l'appréciation judiciaire du caractère important du projet :**

Il convient tout d'abord de rappeler qu'aux termes des dispositions de l'article L 4614-12 du code du travail le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail prévues à l'article L 4612-8 du Code du Travail

Par renvoi à ces dispositions, il s'agit en conséquence :

- d'un aménagement important modifiant les conditions de travail, et notamment toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage.
- d'un changement de produit ou de l'organisation du travail .
- d'une modification de cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Cette liste est **limitative** et les CHSCT ne peuvent recourir à une expertise pour un projet important relevant de l'ordre économique ou de la marche générale de l'entreprise qui relève de la compétence du comité d'entreprise. (Cass Soc 26/06/2011 n° 99-16.096).

Par ailleurs, rappelons que le droit de recourir à une expertise n'est pas ouvert dès lors que le CHSCT n'a pas été consulté au titre de l'article L 4612-8 du code du travail, ce qui est manifestement le cas en l'espèce.

De même, l'importance dont il est question dans le cadre de l'article L 4614-2 du code du travail n'est pas celle du projet à proprement parler, mais bien plus celle des modifications projetées, sur lesquelles insiste d'ailleurs l'article L 4612-8 du code du travail.

Celui-ci fait en effet référence à une décision d'aménagement important et non à une décision importante d'aménagement (CA Pau, 22/11/2004, Caisse d'Epargne et de Prévoyance des pays de l'Adour c/ Daniel Juin), à la transformation importante des postes de travail, à la modification des cadences et des normes de productivité.

Ainsi, il est acquis que la notion de projet important s'apprécie « *en fonction des modifications que le projet apporte dans l'organisation de la marche de l'entreprise, et sur la situation du personnel concerné ; (...) l'importance n'est pas tant quantitative (nombre de salariés, coût du projet), mais qualitative (sur l'incidence pour chaque salarié concerné par des nouvelles conditions de travail)* » (TGI Strasbourg, 17/10/1996, SA France Printemps c/ CHSCT du Magasin Printemps de Strasbourg, note J. GRINSIR, Dr.ouvrier 1997, p, 171)

Il ressort clairement de la jurisprudence sus visée que les modifications doivent être importantes et doivent retentir sur les conditions d'exécution du travail pour que le recours à l'expert soit possible.

La modification importante d'une chose suppose par ailleurs la préexistence de celle-ci et son changement du fait de l'introduction d'un intérêt nouveau, d'un ajout sans altérer sa nature ou son essence.

L'importance du projet doit être appréciée au regard de l'ampleur des changements apportés à leurs conditions de travail.

L'importance doit être appréciée compte tenu d'effets à venir : « dans la mesure où la nouvelle fabrication est destinée à répondre à une demande de la clientèle, on ne peut exclure une évolution conduisant à un accroissement de cette production ». (CA Versailles, 23/07/1997, CHSCT de Dunlopillo et autres c/ SA Dunlopillo et autres)

S'agissant de restructurations d'activité, et plus précisément de mesures de réorganisation de l'activité, il est acquis aujourd'hui que l'absence de transformation de postes de travail disqualifie souvent le projet important. (CA Aix en Provence, 21/01/2010, n°09/07096, CHSCT Exploitation Voyageurs du Var c/ SNCF : nouvelle organisation dont il résulte une modification du lien hiérarchique et de la commande, mais n'entraînant pas de modifications de nature à justifier le recours à expert).

De même le Tribunal de Grande Instance de Grasse dans un jugement en date du 11 mai 2005 opposant SA Escota au CHSCT de la société ESCOTA estime que la réorganisation d'un service n'ayant pas d'influence sur les qualifications et les promotions, le personnel ne changeant pas de lieu de travail exclu le recours à expertise.

Ainsi c'est à la lumière des éléments jurisprudentiels sus visés qu'il sera demandé à Monsieur le Président du Tribunal de Grande Instance de céans d'exclure le recours à expertise sollicité par les trois CHSCT dès lors que les conditions de recours à expertise ne sont en aucun cas réunies.

### **C - Sur l'absence de conditions permettant le recours à l'expertise :**

L'article L 4614-13 du code du travail donne compétence au juge pour apprécier la nécessité de l'expertise, c'est-à-dire sa réelle utilité en vue de permettre au CHSCT de formuler un avis (Cass Soc 14/02/2011, n°98-21.438).

En conséquence, le juge n'a pas à opérer un contrôle d'opportunité sur « l'utilité » de la décision prise par le comité et doit se borner à constater si les conditions posées par le texte sont réunies (Cass Soc 26/06/2001, n°00-15.218).

En l'espèce, il sera démontré que les conditions posées par les dispositions du Code du Travail ne sont pas réunies pour permettre au CHSCT de solliciter une expertise.



1° - Absence de transformation importante dans le domaine de compétence du CHSCT, c'est-à-dire l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail :

L'article L. 4614-12 du Code du Travail, visé par la délibération du CHSCT, prévoit que « **le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :**

*1° Lorsqu'un risque grave (...) est constaté dans l'établissement.*

**2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévues à l'article L. 4612-8 ».**

Le CHSCT peut donc faire appel à un expert en cas de transformation importante des postes de travail (Article L. 4612-8 du Code du travail).

Toutefois, lorsque le projet en cause n'est pas de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité des salariés ou les conditions de travail, le CHSCT ne peut procéder à la désignation d'un expert et les délibérations en ce sens doivent être annulées (Sociale, 10 février 2010, n°08-15086).

En l'espèce, la création de l'ESVP est avant tout un projet de refonte de l'organisation de l'Etablissement.

Cette réorganisation est somme toute très relative au niveau des différentes unités opérationnelles susmentionnées.

Elle ne concerne en effet que le niveau 3 de management.

Il ressort clairement des documents d'information transmis aux CHSCT que la création de l'ESVP entraîne simplement un changement de Directeur d'Etablissement pour les agents des Unités Opérationnelles Escalier, Ventes et Accompagnement.

Les deux premiers niveaux de Management, à savoir l'équipe (Dirigeant de Proximité - DPX) et l'Unité (Dirigeant d'Unité Opérationnelle - DUO) demeurent inchangés.

Ainsi, notamment, la gestion de la sécurité n'est pas modifiée : elle reste assurée par les mêmes dirigeants de proximité sous la responsabilité du même dirigeant d'unité opérationnelle.

La seule modification pour les agents du périmètre des CHSCT ayant formulé une demande d'expertise réside dans le rattachement à l'Etablissement SVP plutôt qu'à l'Etablissement Voyageurs (s'agissant des UO Escalier et Vente) et à l'Etablissement Commercial Trains (s'agissant de l'UO Accompagnement).

Ce projet n'induit donc aucun changement de métier, de réorganisation de postes de travail ou des équipes justifiant l'acquisition de nouvelles compétences...

Or, dans un tel cas, la jurisprudence a affirmé très clairement qu'il n'y a pas de projet important.

Ainsi, la Cour de cassation a pu retenir que « *le réaménagement de l'organigramme en redéfinissant des décisions, en prévoyant la restructuration de l'encadrement, la simplification de la gestion mais ne prévoyant nullement de transformation importante de postes de travail, aucun changement de métier, aucun nouvel outil, ni modification des cadences ou des normes de productivité* » n'est pas un projet important (Cass. sociale 26 juin 2001, n°99-16096).

La Cour la Cassation affirme donc que le réaménagement de l'organigramme prévoyant une restructuration de l'encadrement mais aucune transformation des postes de travail n'est pas un projet important autorisant le CHSCT à recourir à un expert.

Or en l'espèce, la création de l'Etablissement Sécurité Voyageurs Picardie ne modifie pas le périmètre d'intervention des Unités Opérationnelles.

Cette création ne modifie pas ses missions.

Elle ne modifie en réalité que de façon très accessoire son management puisque seul l'échelon 3 du management change (Directeur d'Etablissement).

Comme présenté aux cours des 2 réunions d'information des CHSCT, les unités ne changent en aucun cas de nature :

*« Les unités opérationnelles ne sont pas modifiées par le projet, ni dans leur missions, ni dans leur organisation, ni dans leur situation géographique. »*

*Les unités opérationnelles restent des unités « métier ».*

*La coopération entre les métiers sera organisée par le regroupement dans les pôles d'appui de spécialistes des différents métiers et par le regroupement au sein de l'équipe de direction de l'établissement des DUO des différents métiers. »* (cf p,8 du projet)

Les missions dévolues à chacune des Unités Opérationnelles Vente, Escale et Accompagnement continueront d'être exercées par ces mêmes unités, rattachées à un même établissement afin d'éviter certains cloisonnements découlant de l'appartenance actuelle à des établissements distincts.

Ces missions s'inscrivent de façon constante dans le cadre de métiers de la vente, de l'escale ou de l'accompagnement et du contrôle des titres de transport, qui respectivement, demeureront identiques.

S'agissant des Unités Opérationnelles Ventes et Escale, celles-ci sont respectivement composées de 182 agents et 171 agents, dont aucun ne sera transféré en dehors de son secteur géographique initial.

De plus, les missions ou l'environnement de ces différents agents n'évoluent pas.

S'agissant des agents relevant de l'Unité Opérationnelle Escale au nombre de 171 (soit 145 agents, 10 agents du siège de l'établissement, 16 agents de l'unité gares), les 145 agents de l'escale, les 16 agents de l'unité gares ne voient aucune modification de leurs missions, de leur environnement et de leur poste de travail.

Quant aux 10 agents du siège, le DET, les deux responsables de pôle sécurité et production voient leur mission évoluée avec l'ajout des aspects traction et trains, les 7 autres agents conservant les mêmes missions.

Ces derniers changeront de bureau au même étage toujours au sein du bâtiment abritant le siège de la Direction Régionale.

Ainsi, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des 7 agents du siège évoluent de façon très marginale, un déménagement (de quelques centaines de mètres (cf plan ci-joint) étant prévu pour 6 agents de l'EMT et de l'ECT lesquels rejoindront le périmètre de ce CHSCT.

La nouvelle dénomination propre au nouvel établissement révèle la volonté de l'entreprise d'accroître la qualité de service proposée aux clients (cf préambule du projet p,3).

Si l'optimisation du service est une finalité de l'entreprise et par voie de conséquence du nouvel établissement, les missions des Unités Opérationnelles demeurent identiques.

Ces missions sont davantage orientées vers un meilleur service des clients rendu possible par le rapprochement et non la transformation des métiers exercés par les agents relevant des différentes Unités Opérationnelles.

Aux termes du projet, les moyens de réalisation de l'objectif nécessaire, eu égard aux exigences de l'Autorité Organisatrice de Transport, d'accroissement de la qualité de service consistent en la coopération entre les métiers visée ci-dessus (p, 8 du projet).

*Cette coopération, « organisée par le regroupement dans les pôles d'appui de spécialistes des différents métiers et par le regroupement au sein de l'équipe de direction de l'établissement des dirigeants des Unités Opérationnelles des différents métiers » (cf p,8 du projet), ne transforme pas les métiers relevant de l'activité Voyage, exercés au sein des différentes Unités Opérationnelles, et ne modifie aucunement les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité au travail des agents.*

S'agissant des regroupements sus visés, il conviendra de rappeler les termes de l'ordonnance du 05/06/2007 rendue par le Tribunal de Grande Instance de METZ lequel avait fait droit aux demandes présentées par la SNCF en reconnaissant l'absence de caractère important d'un projet de mutualisation de la gestion administrative.

En l'espèce, ce projet n'avait « *pas pour objectif de changer l'organisation des postes de travail, mais de faire évoluer l'organisation en mutualisant les missions de gestion administrative (gestion de la rémunération des personnels, participation à la gestion de l'utilisation du personnel, suivi administratif des dossiers individuels...),*

*(...) force est de constater que la mise en place de ce projet n'affectera pas l'activité du pôle RH et n'entraînera aucune transformation importante dans les domaines de compétence relevant du CHSCT*

*(...) ce projet n'est pas de nature à apporter un changement déterminant dans les conditions de travail. Il n'a pas pour effet de modifier les postes de travail, ni d'entraîner des changements de métier.*

*(...) les agents concernés par ce projet ne subiront aucune modification importante en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail puisqu'ils continueront d'exercer les fonctions inhérentes à leur poste de travail »*

Il n'y aura donc aucun transfert d'agents hors de leur secteur géographique d'origine, ni de changement d'attribution de ces derniers. (cf. a contrario Cass Soc 30/06/2010 n°09-13640).

Enfin, le seul changement induit par le projet concerne le seul rattachement hiérarchique des agents comme dans de nombreux projets – non importants - mis en place au sein de l'entreprise, ne nécessitant ni consultation, ni demande d'expertise du CHSCT : en ce sens :

- Ordonnance du TGI Orléans 25/06/2008 ; favorable à la SNCF et rendue à l'encontre de trois secrétaires de CHSCT dans le cadre d'un contentieux tenant à la contestation de l'ordre du jour de réunions extraordinaires sollicitées par les membres des CHSCT concernant le changement de rattachement hiérarchique de l'Unité de Production (UP) Régionale Fret de l'Etablissement Traction (ET) Centre, suite à la création de la Direction Fret Atlantique, les réunions étant annulées.
- Ordonnance du TGI Paris 16/10/2008 ; favorable à la SNCF, le projet ne constituant qu'une réorganisation administrative, l'unité de production rattachée conservant son organisation existante et ses CHSCT,

qu'il n'entraîne aucune modification dans les conditions de travail des agents dont les missions sont inchangées et les lieux et horaires de travail demeurent identiques ;

qu'il n'entraîne aucune mobilité géographique,

qu'il n'est pas démontré que le déroulement de carrière des agents se trouve perturbé par la réalisation du projet incriminé.

Pour toutes ces raisons, le projet n'induit aucune modification directe ou indirecte des conditions de travail, des contrats de travail, missions, perspectives d'évolution de carrière des agents, aucun risque nouveau, aucune technologie nouvelle, aucun nouveau métier, justifiant une consultation du CHSCT, ainsi qu'une expertise telle que prévue par les dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du Travail.

Le projet litigieux n'exige pas non plus le recours à de nouveaux outils de travail, ni la modification des normes de travail.

Il n'apparaît pas susceptible de créer un quelconque risque pour la santé et la sécurité des agents.

**Il n'existe en effet pas de transformation importante dans le domaine de compétence du CHSCT, c'est-à-dire, faut-il le rappeler, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail au sens des dispositions des articles L. 4612-1 et suivants du Code du Travail.**

**Les conditions qualitatives déterminant un « projet important » ne sont pas remplies ; il en va de même des conditions quantitatives fixées par la jurisprudence, ainsi qu'il le sera démontré ci-après.**

## 2° - L'absence d'impact quantitatif significatif sur les salariés.

L'un des critères exigé par la jurisprudence pour définir le caractère important d'un projet a effectivement trait au nombre « significatif de salariés » concernés par ledit projet, comme l'a rappelé par exemple le Président du TGI de Chalon sur Saône dans une ordonnance rendue le 4 mars 2003 : « ... *le pourcentage de 8.58 % maximum de salariés concernés par le projet est infime* » (Cf. Pièce n°3).

De même, la jurisprudence a pu valablement considérer que 12 postes supprimés au sein d'une unité opérationnelle, soit environ 5% des postes, était un « nombre très limité » qui ne pouvait suffire à caractériser un projet important (TGI Besançon, 6 mars 2007, Pièce n°4).

**Ainsi, si aucun agent ou un nombre infime d'agents est impacté, le projet ne présente pas un caractère important justifiant le recours à un expert.**

Il est aussi important de rappeler que la jurisprudence retient habituellement que « *le caractère important du projet doit s'apprécier par rapport au champ territorial d'application de ce projet et en particulier au niveau de l'établissement où est institué le CHSCT* » (TGI Paris, 6 décembre 2005, n°05/59254, Pièce n°5).

C'est donc au niveau de chacune des unités opérationnelles qu'il convient de se placer afin d'évaluer l'impact quantitatif du projet sur les salariés.

Or, aucun des agents n'est concerné par un transfert géographique significatif et/ou par un changement fonctionnel.

Leur ligne hiérarchique directe n'est pas impactée.

Il est donc démontré que le projet de création de l'ESVP n'impacte aucun agent de façon significative eu égard des effectifs des différentes unités opérationnelles, qui demeurent tous dans le champ de compétence du CHSCT en cause.

Ainsi, le projet n'est pas de nature à apporter un changement déterminant dans les conditions de travail d'un nombre significatif d'agents qui rendrait applicables les dispositions des articles L. 4612-8 et L. 4614-12 du Code du travail.

Par conséquent, et compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent la juridiction de céans ne pourra qu'annuler les délibérations litigieuses, celles-ci étant injustifiées eu égard des critères légaux.

Rappelons qu'après la mise en place du projet, les différentes unités opérationnelles seront toujours composées du même nombre d'agents répartis sur les mêmes sites (comme précisé en page 6 du projet de création de l'ESVP présenté en réunion d'information du CHSCT en novembre 2010).

Dès lors, en l'absence d'éléments de nature à caractériser l'existence d'un projet important, le recours à l'expertise ne saurait être considéré comme légalement justifié.

La SNCF est donc bien fondée à solliciter l'annulation des trois délibérations litigieuses.

## **PAR CES MOTIFS**

Vu les dispositions des articles L4614-12 du Code du Travail, L 4614-19 et R 4614-20 du Code du Travail.

Vu le projet de création de l'ESVP soumis à l'information des CHSCT.

- Dire et juger la SNCF recevable et bien fondée en son action.

### **En conséquence :**

- Constaté que le projet de création de l'ESVP ne constitue pas un projet important susceptible de recevoir la consultation du CHSCT.
- Dire et juger que le projet de création de l'ESVP ne constitue pas un projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail des agents permettant au CHSCT de faire appel à un expert agréé au sens dispositions de Code du Travail.
- Annuler en conséquence les délibérations prises par le CHSCT Unité Opérationnelle VENTES – EV PICARDIE, le CHSCT Unités Opérationnelles ESCALE – EV PICARDIE et le CHSCT ECT AMIENS tendant à obtenir l'organisation d'une expertise.
- Condamner le CHSCT Unités Opérationnelles VENTES – EV PICARDIE, le CHSCT Unités Opérationnelles ESCALE – EV PICARDIE et le CHSCT ECT AMIENS aux entiers dépens.

**SOUS TOUTES RESERVES.**

## **BORDEREAU DE COMMUNICATION DE PIECES**

- 1) Projet de création de l'Etablissement de Service Voyageurs Picardie information au CHSCT de l'ECT D'AMIENS en date du 09 novembre 2010.
- 2) Projet de création de l'Etablissement de Service Voyageurs Picardie et du Technicentre de Maintenance Haute Picardie information au CHSCT de l'UO Ventes Haute Picardie en date du 09 novembre 2010.
- 3) Projet de création de l'Etablissement de Service Voyageurs Picardie et du Technicentre de Maintenance Haute Picardie information au CHSCT de l'UO ESCALE HAUTE PICARDIE en date du 12 novembre 2010

