



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi
d'Ile-de-France**

**Monsieur PETTRE, secrétaire C.G.T.
C.G.T. Schindler
1/3 rue Dewoitine
78140 VELIZY- VILLACOUBLAY**

Bobigny, le 8 décembre 2020

LRAR et envoi par courriel

Objet : Votre demande du 25.02.2020

Monsieur,

Je fais suite à votre saisine reçue le 25 février dernier par laquelle vous sollicitiez l'administration en vue que soit constatée :

- l'absence d'ouverture de négociation préalable à la décision unilatérale de la direction de la société AIF-Schindler en date du 4 février 2020 ;
- l'existence d'une Unité économique et sociale (UES) entre la société AIF-Schindler et la société Schindler SA constituée et reconnue par accord unanime du 8 décembre 2004 ;
- l'intégration par voie de conséquence au périmètre du CSE Schindler IDF des salariés de la société AIF-Schindler dont la majorité est mise à disposition par la société Schindler SA.

A titre liminaire je vous rappelle que « *un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12 détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts* » (**Article L.2313-2 du code du travail**).

La Cour de cassation a précisé que la tentative loyale de négociation de la part de l'employeur sur le nombre et le périmètre des établissements distincts est une étape obligatoire, préalable à l'organisation des élections professionnelles, et ce, même, lorsqu'il n'y aura qu'un établissement distinct (un seul CSE) au sein de l'entreprise (**Cass. Soc., 17 avril 2019, n°18-22948**) ou de l'UES.

Si l'employeur n'a pas engagé cette négociation, l'administration doit rejeter la demande et l'entreprise (ou l'UES) est « tenue d'ouvrir des négociations quant au nombre et au périmètre des établissements distincts afin de se conformer aux dispositions de l'article L. 2313-2 ».

Ce n'est qu'à défaut d'accord que « l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » (**article L.2313-14 du code du travail**).

Il ressort de ces dispositions que l'administration n'est compétente pour se prononcer sur l'existence d'établissements distincts au sein d'une entreprise ou d'une UES que lorsqu'une négociation préalable a été engagée ; que celle-ci aboutisse ou non à la conclusion d'un accord.

En l'espèce, la direction de la société AIF soutient que l'entreprise n'est pas intégrée dans une UES et ne dispose d'aucune présence syndicale ; ce qui a conduit à la décision unilatérale du 4 février 2020.

La direction de la société AIF précise que le dispositif conventionnel mis en place à partir de 2004 avait un caractère *sui generis* et que le terme d'UES mentionné dans l'accord du 8 décembre 2004 (relevé de conclusions) et celui du 20 novembre 2008, relevait en réalité d'un « abus de langage » : une UES ne pouvant valablement être instituée qu'entre deux entités juridiques distinctes ; ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

Dans ces conditions et sur le fondement de ces arguments, il appartenait à la société AIF et/ou à la société SCHINDLER SA, soit d'engager une procédure de dénonciation des accords (un protocole d'accord préélectoral ou une décision unilatérale n'étant pas de nature à eux seuls à remettre en cause un accord instituant une UES) soit d'engager une action en justice portant dissolution de cette UES.

Par conséquent, en l'état des pièces du dossier et des informations recueillies auprès des parties, il y a lieu de considérer que la société AIF et la société SCHINDLER SA, constituent, encore à ce jour, une UES et ce, depuis les accords du 8 décembre 2004 et du 20 novembre 2008.

Dès lors, si la direction de la société SCHINDLER entendait définir un périmètre différent, des négociations préalables avec les organisations syndicales en vue de dénoncer les accords précités auraient dû être engagées.

Enfin selon **l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020**, « lorsque l'employeur a engagé la procédure définie à l'article L. 2314-4 du code du travail avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance, le processus électoral en cours est suspendu à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus.

Cette suspension affecte :

1° Les délais impartis à l'employeur par les articles L. 2314-4, L. 2314-5, L. 2314-8 et L. 2314-29 du code du travail ;

2° Les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire doivent être saisis d'éventuelles contestations en application des articles R. 2313-1, R. 2313-2, R. 2313-4, R. 2313-5 et R. 2314-3 du même code ;

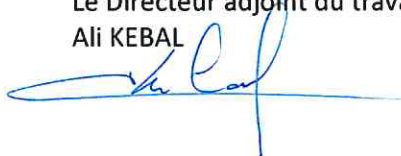
3° Les délais dont dispose l'autorité administrative pour se prononcer en application des articles R. 2313-2, R. 2313-5 et R. 2314-3 du même code.»

Au regard de l'ensemble de ces éléments, je vous informe que la décision implicite de rejet née le 31 août 2020 est confirmée.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

P/Le Directeur Régional des Entreprises,
de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi,
Unité Départementale de la Seine-Saint-Denis,
Par subdélégation,

Le Directeur adjoint du travail,
Ali KEBAL



Cette décision peut faire l'objet dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, d'un recours contentieux auprès du Tribunal de Proximité de Pantin, 41 Rue Delizy, 93500 Pantin. La copie de la présente décision devra être jointe au recours. Ce recours n'est pas suspensif.