



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

DÉFINITION DE L'ÉTABLISSEMENT DISTINCT

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Recueil Dalloz 2004 p.99

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

DÉFINITION DE L'ÉTABLISSEMENT DISTINCT

« Téléologique, la qualification de l'établissement distinct est essentiellement relative »
(N. Catala, *L'entreprise*, Dalloz, 1980, p. 106).

Emise il y a plus de 20 ans, cette affirmation est-elle datée car reflétant des solutions aujourd'hui désuètes ou bien, au contraire, revêt-elle une certaine actualité parce qu'en phase avec l'actuelle orientation jurisprudentielle sur la question, telle qu'elle résulte, notamment, de deux arrêts rendus à quelques mois d'intervalle et qui sont à mettre, plus largement, en perspective avec une décision rendue le 2 oct. 2001 (Cass. soc. 2 oct. 2001, D. 2002, Somm. p. 774, obs. C. Wolmark) ?

Comme certains l'ont déjà souligné (Semaine sociale Lamy 2003, n° 1121, p. 14), il est vrai que ces nouvelles décisions concernant respectivement la notion d'établissement distinct pour les délégués du personnel (1^{re} esp.), et pour les délégués syndicaux (2^e esp.) traduisent un affinement du concept, dont les implications ne sont pas à minorer. Mais, dans le même temps, il semble bien que ces décisions confirment, voire amplifient, ce qui n'a jamais réellement cessé de constituer l'originalité de la notion d'établissement distinct et qui est son caractère à la fois fonctionnel et relatif : c'est la raison pour laquelle il apparaît que ces arrêts concernant le concept d'établissement sont marqués, tout à la fois, du sceau de l'innovation et de celui du classicisme.

Que les deux arrêts ici commentés proposent une définition rénovée - donc novatrice - de la notion d'établissement distinct est, d'abord, incontestable, dès lors que les deux éléments constitutifs du concept, au sens des délégués du personnel et des délégués syndicaux, font l'objet de réajustements. C'est le cas, en premier lieu, de l'existence d'une communauté de travail à propos de laquelle il est, en effet, exigé que les intérêts propres qu'elle est censée refléter « (gènèrent) des revendications (ou réclamations) communes et spécifiques » : il est donc aujourd'hui clairement indiqué que, s'agissant de la reconnaissance d'un établissement distinct et dans un souci de proximité entre les salariés et leurs représentants, l'existence d'une collectivité de travail doit résulter soit, d'une activité distincte et spécifique, soit de conditions de travail

génératrices d'intérêts à la fois communs et propres aux salariés de l'unité considérée. Mais là n'est pas le seul réajustement affectant la notion d'établissement distinct puisqu'un autre changement concerne le critère du pouvoir qui, jusque-là important, voit son rôle désormais restreint : en atteste le fait que, si la présence d'un interlocuteur patronal « utile », c'est-à-dire doté d'un certain pouvoir de décision à l'égard du groupe de salariés concerné était jusqu'à présent requise pour la reconnaissance d'un établissement distinct au sens des délégués du personnel et des délégués syndicaux, tel n'est plus le cas aujourd'hui ; en effet, cessant de mettre l'accent sur l'ampleur nécessaire des pouvoirs du représentant de l'employeur, et s'inscrivant d'ailleurs ainsi dans la perspective ouverte par l'arrêt précité du 2 oct. 2001, la Cour de cassation décide, désormais, que « l'étendue de la délégation donnée par le chef d'entreprise à son représentant est indifférente à la reconnaissance de l'établissement distinct ». Sans doute, cette solution novatrice présente, alors, le double avantage suivant. Elle emporte comme première conséquence le fait qu'un employeur devrait, désormais, se voir privé de la possibilité d'influer sur l'existence d'un établissement distinct et, partant, sur la mise en place des délégués du personnel ou bien des délégués syndicaux : ainsi ne devrait-il plus disposer de cette marge de manoeuvre appréciable, dont il pouvait jusqu'à présent bénéficier, et qui lui donnait la faculté de s'opposer à la reconnaissance d'un établissement, en déniait tout pouvoir de décision à son représentant. Par ailleurs et surtout, tout porte à croire qu'en facilitant ainsi une telle reconnaissance, la Cour de cassation consacre, en fait, « le droit constitutionnel de tout travailleur, de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail » (Semaine sociale Lamy, préc.). Pour autant et si le rôle assigné au critère du pouvoir se trouve ainsi considérablement minimisé, quelle est néanmoins la portée de cette réduction ? Est-il envisageable que, dépourvu de la faculté de « se prononcer » sur les réclamations ou revendications susceptibles de lui être soumises par les représentants des salariés, un chef d'établissement ne puisse pas même les « recevoir » ? Cette seconde option paraît peu convaincante dès lors que la retenir conduirait à mettre les représentants du personnel dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions ; néanmoins, la question reste, pour l'instant, posée.

Mais si les décisions du 29 janvier et 24 avril 2003 présentent donc cette dimension novatrice, comme le confirme l'émergence de questions non encore résolues, il n'en demeure pas moins que ces mêmes décisions sont également marquées d'un certain classicisme, en ce qu'elles confortent

le caractère relatif de la notion d'établissement distinct. Sans doute, cette remarque peut surprendre quant on sait que « les arrêts du 10 oct. 1990 et du 20 mars 1991 ont pu être compris (comme) témoignant d'un mouvement d'objectivation de la notion d'établissement distinct visant à lui conférer un caractère organique. Non seulement en effet la définition que livre la Cour de cassation est identique pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux [...] mais encore et surtout elle ne contient expressément aucune référence à la finalité de ces institutions et au cadre le plus propice à l'exercice efficace de leur mission » (G. Borenfreund, L'établissement distinct : unité de représentation, Semaine sociale Lamy, n° 1140, p. 44). Il est toutefois essentiel de souligner qu'y compris à cette époque caractérisée par un essai d'unification du concept, jamais il n'a été admis que la définition proposée, commune aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, pourrait s'appliquer également au cadre de mise en place d'un comité d'établissement ; c'est confirmer le fait que l'irréductibilité de la notion d'établissement distinct à une définition unique constitue bien son trait distinctif en même temps qu'une solution traditionnelle.

Or, non seulement cette relativité de la notion d'établissement distinct se trouve confortée par les arrêts ici commentés mais, mieux encore, semble en sortir affermie : c'est dire que, de ce point de vue au moins, ces décisions revêtent donc bien un certain classicisme.

Qu'aujourd'hui encore comme hier, la définition proposée de l'établissement distinct pour les délégués du personnel et pour les délégués syndicaux ne puisse trouver à s'appliquer en ce qui concerne le comité d'établissement paraît, en premier lieu, certain : déjà justifiée sous l'empire d'une jurisprudence qui requérait, pour la reconnaissance d'un établissement distinct, « la présence d'un représentant de l'employeur qualifié pour recevoir les réclamations et transmettre celles auxquelles il ne pourrait donner suite » (Cass. soc. 10 oct. 1990, D. 1990, IR p. 241) ou, à tout le moins, « la présence d'un représentant de l'employeur » (Cass. soc. 2 oct. 2001, préc.), la remarque vaut, *a fortiori*, à une époque où la reconnaissance de l'établissement distinct est clairement dissociée de l'organisation du pouvoir (Cass. soc. 29 janvier et 24 avril 2003) ; il est clair, en effet, qu'appliquer cette définition de l'établissement, non seulement aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux mais aussi aux comités d'établissement, reviendrait à interdire à ceux-ci d'exercer l'ensemble de ses fonctions.

Mais la relativité de la notion d'établissement distinct n'est donc pas ainsi seulement confirmée. Elle est en réalité amplifiée par ces deux décisions qui, cessant de proposer une définition unique pour les délégués du personnel et pour les délégués syndicaux, semblent, au contraire, analyser l'établissement distinct en fonction de l'institution représentative concernée, comme en atteste la référence faite, dans un cas, aux « réclamations » transmises par les délégués du personnel et, dans l'autre, aux « revendications » présentées par les délégués syndicaux : à l'évidence, l'établissement distinct reste une question d'actualité, destinée à retenir, longtemps encore, l'attention.