

LES PERIMETRES D'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

Colloque de l'Institut du travail de Bordeaux

2 mars 2018

PRESENTATION

Si elle n'est pas nouvelle, la question des périmètres d'application du Droit du travail a pris ces dernières années une importance renouvelée, en conséquence d'abord des importantes réformes législatives qui ont affecté cette branche du Droit. Ces dernières conduisent à remettre en discussion des notions anciennes, dont il faut néanmoins souligner qu'elles continuent de présenter, malgré la multitude d'études dont elles ont été l'objet, une certaine part de mystère. On songe notamment, à cet égard, à l'établissement distinct et au groupe.

S'agissant de l'établissement distinct, sa définition est longtemps restée uniquement prétorienne, la Cour de cassation et le Conseil d'Etat s'étant efforcés, chacun dans leur champ de compétence respectif, dans cerner les contours. Outre que le contentieux de l'établissement distinct relève désormais de la seule compétence du juge judiciaire, le législateur est récemment intervenu pour, sinon donner une définition de la notion, du moins en livrer les éléments constitutifs, que ce soit pour la désignation des délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2143-3, al. 4 ; L. n° 2014-288 du 5 mars 2014) ou la mise en place du comité social et économique (C. trav., art. L. 2313-4, nouv. ; Ord. n° 2017-1386 du 22 sept. 2017). Il n'est guère facile de mesurer quelles seront les effets de ces modifications et, spécialement, de celles apportées par l'ordonnance qui ne fait aucun cas d'une quelconque « communauté de travail ».

Pour ce qui est du groupe, ses contours sont longtemps restés dans l'ombre, le Code du travail ne les précisant que lorsqu'est en cause la constitution du comité de groupe. Mais, au cours de ces deux dernières années, la Cour de cassation s'est employée à préciser la notion, spécialement dans le champ du droit du licenciement pour motif économique. Cette jurisprudence devrait aussi subir l'impact des ordonnances du 22 septembre 2017, manifestant

la volonté du législateur de remettre en cause les solutions et prétoriennes et de borner autant que faire ce peut le groupe au territoire national. Il reste aussi à savoir quelle conception du groupe retiendra le Conseil d'Etat dans le cadre du contentieux des plans de sauvegarde de l'emploi, dès lors que leur validité doit être examinée en prenant en compte « les moyens du groupe ».

Il est à remarquer que si le législateur a œuvré afin de préciser les contours du groupe, il ne s'est en aucune façon intéressé à une notion proche mais distincte, à savoir l'unité économique et sociale. Sans doute la Cour de cassation s'est-elle efforcée de préciser une notion qu'elle a elle-même créée. Mais, nonobstant les multiples arrêts rendus en la matière, dont certains peuvent ne pas emporter la conviction, l'unité économique et sociale continue de comporter une part de mystère, singulièrement dans son versant économique. Il faut ajouter à cela que si une telle unité économique et sociale peut être mise en place par la voie conventionnelle, on peut s'interroger sur la latitude ici laissée aux partenaires sociaux au moment d'en déterminer les contours.

Deux autres périmètres sont au cœur des réformes récentes. On songe, en premier lieu, aux branches que le législateur a décidé de restructurer afin d'en réduire le nombre. Un tel objectif, qui peut apparaître opportun, implique en amont de déterminer ce qu'est une branche et comment elle naît. Or, à lire les textes participant de l'objectif précité, il apparaît que c'est moins la branche en tant que périmètre qui est en cause, que les normes conventionnelles conclues à ce niveau. Ce n'est pourtant pas la même chose. En second lieu, le territoire semble appeler à devenir un périmètre à part entière, que ce soit pour la mise en place d'institutions représentatives du personnel ou en tant que niveau de négociation collective.

Au final, seule l'entreprise semble restée en marge des réformes législatives de ces dernières années. Il est vrai que son périmètre est moins dessiné par le Droit du travail que par le Droit des sociétés ou le Droit commercial. Mais la forme sociale choisie pour servir, selon la formule consacrée, de vêtement juridique à l'entreprise peut avoir de redoutables impacts sur la mise en œuvre des règles composant le Droit du travail. Pourtant, celui-ci ne prend que très

insuffisamment en compte l'organisation sociale de l'entreprise. A cela, il faut encore ajouter le fait que l'entreprise peut être transnationale.

Cette dernière notion, dont on peine à déterminer à quoi elle renvoie précisément, témoigne de l'importance fondamentale mais aussi des difficultés qu'il y a à cerner aussi précisément qu'il est possible les périmètres d'application du Droit du travail. C'est à ces difficultés que le colloque organisé par l'Institut du travail de Bordeaux pourrait apporter des réponses qui apparaissent plus que jamais nécessaires.