

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Délégué syndical – Etablissement distinct – Communauté de travail – Caractérisation – Participation à un mouvement de grève.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 14 février 2007
SFGH contre Union locale CGT de Montpellier et a.

Attendu, selon le jugement attaqué (Tribunal d'instance de Montpellier, 19 juin 2006) que la Société française de gestion hospitalière (SFGH) est prestataire de services de nettoyage et hôteliers en milieu hospitalier ; que le 12 octobre 2005, l'union locale CGT de Montpellier a désigné Mme G. comme déléguée syndicale sur le site du CHU Lapeyronie de Montpellier ;

Attendu que la société SFGH fait grief au jugement de l'avoir déboutée de sa demande d'annulation de la désignation de Mme G., alors, selon le moyen :

1 / que l'établissement distinct permettant la désignation de délégués syndicaux se caractérise par le regroupement d'au moins cinquante salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise ; qu'en l'espèce, l'exposante soulignait qu'elle connaissait régulièrement, sur ses différents sites, des mouvements de grève lors de renouvellement de ses contrats de prestation de services, les salariés tirant profit de la position de force que leur offre cette période de négociation, durant laquelle la SFGH court le risque de ne pas voir renouvelé son contrat, pour tenter d'obtenir des augmentations de salaire ; qu'en se bornant à affirmer péremptoirement que le mouvement de grève sur le site du CHU Lapeyronie de Montpellier au mois d'octobre 2005 aurait *"mis en évidence un intérêt collectif des salariés pour la satisfaction de revendications communes et spécifiques, qui apparaît notamment dans le protocole de fin de conflit même limité à une prime d'encouragement au renouvellement du contrat de prestation avec l'hôpital"*, sans préciser en quoi consistaient ces prétendues revendications communes et spécifiques, et notamment quelles conditions de travail auraient justifié la grève ni en quoi elles étaient propres aux salariés du site du CHU de Montpellier, le tribunal n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 412-11 et R. 412-3 du Code du travail ;

2 / qu'en énonçant que les comparaisons des bulletins de salaire à Montpellier et à Marseille faisaient apparaître des spécificités de certains éléments de rémunération, sans s'expliquer sur le fait, invoqué par l'employeur, que la comparaison entre ces deux villes n'avait pas de sens dès lors que la société exploitait plusieurs sites dans chacune d'entre elles, le tribunal n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 412-11 et R. 412-3 du Code du travail ;

3 / qu'en affirmant que *"la spécificité des conditions de travail résulte du contenu des prestations servies au titre du contrat spécialement conclu avec cet établissement hospitalier"*, sans préciser en quoi le contenu des prestations différait de celui des prestations servies par la société dans

les autres établissements de santé ni en quoi ces éventuelles différences pouvaient engendrer des conditions de travail spécifiques sur le site du CHU de Montpellier, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 412-11 et R. 412-3 du Code du travail ;

4 / que l'exposante faisait valoir que les sites sur lesquels elle intervenait étaient tous des établissements de santé, qu'ils présentaient la même organisation hiérarchique, offraient les mêmes métiers, appliquaient les mêmes procédures (toutes les opérations effectuées par le personnel de la société étant définies par des fiches de postes et des protocoles communs à tous les sites), relevaient du même statut collectif, et qu'il était fréquent que les salariés soient mutés temporairement sur d'autres sites soit à leur demande soit en remplacement d'un salarié absent ; qu'en s'abstenant de prendre en compte ces éléments déterminants, le tribunal a derechef privé sa décision de base légale au regard des articles L. 412-11 et R. 412-3 du Code du travail ;

5 / que la charge de la preuve de l'existence d'un établissement distinct incombe à celui qui l'invoque ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas justifier de la réalité de la capacité de représentation effective des salariés du site de Montpellier par la déléguée syndicale désignée par le même syndicat pour la région PACA Languedoc-Roussillon au siège de la direction à Marseille, le tribunal a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 du Code civil ;

Mais attendu que caractérise un établissement distinct permettant la désignation de délégués syndicaux le regroupement sous la direction d'un représentant de l'employeur d'au moins cinquante salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ; que le Tribunal d'instance, qui a fait ressortir que plus de cinquante salariés de la société étaient regroupés sur le site du CHU de Montpellier et que le mouvement de grève sur ce site avait mis en évidence un intérêt collectif de ces salariés pour la satisfaction de revendications communes et qui a relevé que leurs conditions de travail et leurs rémunérations leur étaient propres, a pu en déduire, abstraction faite du motif critiqué par la dernière branche du moyen qui est surabondant, qu'il constituait un établissement distinct permettant la désignation d'un délégué syndical ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

(M. Bouret, f.f. prés. – Mme Perony, rapp. – M. Mathon, av. gén. – SCP Gatineau, av.)

Note.

Cet arrêt illustre une heureuse prise en compte des besoins des salariés dans la détermination de l'établissement distinct permettant la désignation d'un délégué syndical. On se souvient les difficultés de la jurisprudence à s'émanciper de l'organisation du pouvoir dans l'entreprise ; l'exigence d'une délégation au

bénéfice du représentant de l'employeur revenait à permettre à ce dernier de décider assez aisément de la structuration des institutions représentatives du personnel (1).

Désormais selon la formule retenue, "*un établissement distinct permettant la désignation de délégués syndicaux se caractérise par le regroupement d'au moins cinquante salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu important qu'il ait le pouvoir de se prononcer sur ces revendications*" (2), la Cour ayant explicitement affirmé que l'existence d'un établissement distinct n'est pas conditionnée par l'étendue des pouvoirs que le chef d'entreprise a délégués à la personne qui le représente sur place (3).

L'arrêt ci-dessus approuve les juges du fond d'avoir retenu comme élément de caractérisation "*le mouvement de grève sur ce site (qui) avait mis en évidence un intérêt collectif de ces salariés pour la satisfaction de revendications communes*". C'est là insister sur le critère déterminant, celui de la collectivité de travail.

Il ne s'agit là que d'un premier pas dans la reconfiguration des lieux de contre-pouvoir et de dialogue dans l'entreprise (4) : "*A la quête du pouvoir se substitue la recherche d'une communauté d'intérêts ; et cette communauté ne se résorbe pas dans la soumission à un même pouvoir*" (5).

On espère que la force de cette approche pragmatique influence l'autorité administrative lorsqu'elle sera saisie de la configuration des établissements distincts en matière de délégués du personnel et de comités d'établissement (6).

(1) J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 23^e ed., 2006, Précis Dalloz § 606 ; J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 3^e ed., 2004, arrêt n° 128.

(2) Soc. 15 déc. 2004, Bull. civ. V n° 338 ; Soc. 27 oct. 2004, Bull. civ. V n° 272.

(3) Soc. 29 oct. 2003, Bull. civ. V n° 270.

(4) V. *Repères revendicatifs de la CGT*, fiches n° 8 et 19.

(5) E. Peskine, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, thèse Paris X, 2004, p. 400.

(6) Précis Dalloz prec.