



## **Notice au rapport relative aux arrêts n° 722 et 723 du 9 juin 2021 (19-23.533 ; 19-23.745) - chambre sociale**

Dans les deux arrêts ici commentés, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions relatives aux éléments permettant de retenir l'existence d'établissements distincts pour la mise en place d'un comité social et économique au regard de la notion d'autonomie de gestion.

Dans la première affaire dont était saisie la chambre sociale, en l'absence d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales concernant le nombre et le périmètre des établissements distincts, l'employeur avait décidé unilatéralement la mise en place d'un comité social et économique (CSE) unique.

Sur recours des organisations syndicales, le 22 mars 2019, le directeur régional des entreprises, de l'économie, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (direccte) avait fixé à trois le nombre des établissements distincts.

Saisi d'une contestation de cette décision par l'employeur, le tribunal d'instance avait, par un jugement du 16 octobre 2019, débouté la société de sa demande aux motifs que la décision motivée de l'autorité administrative avait été adoptée après une étude sérieuse des éléments fournis par les parties, que les critères légaux avaient été pris en compte dans l'analyse de la situation de l'entreprise et qu'ainsi il n'y avait pas lieu de l'annuler ou de la modifier.

Dans la seconde affaire, à l'inverse, le direccte, saisi du recours de l'ensemble des organisations syndicales contre la décision unilatérale de l'employeur fixant à sept le nombre d'établissements distincts, avait décidé, par décision motivée du 20 septembre 2019, que l'entreprise (une association comptant environ 250 salariés et onze établissements) n'était constituée que d'un seul et unique établissement car, en substance, en dépit de larges délégations de pouvoirs, les directeurs d'établissement ne disposaient pas d'une véritable autonomie de décision et que du fait des effectifs des établissements (certains comptant moins de vingt salariés), la charge des élus aux comités sociaux et économiques ne reposerait que sur un seul titulaire dans deux des sept établissements et sur deux personnes uniquement dans les quatre autres, cette situation pouvant être considérée comme ne permettant pas l'exercice effectif et complet des prérogatives de l'institution représentative du personnel.

Le tribunal d'instance a annulé la décision du direccte et validé la décision de l'employeur, considérant que les directeurs des sept établissements avaient une autonomie de gestion suffisante.

Censurant ces décisions, la chambre sociale de la Cour de cassation a d'abord rappelé, conformément à sa jurisprudence, qu'en application de l'article L. 2313-4 du code du travail, caractérise un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service et que la centralisation de fonctions support ou l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement (Soc., 19 décembre 2018, pourvoi n° 18-23.655, publié au *Bulletin* et au *Rapport annuel*), ensuite, que la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement (Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 19-17.298, publié au *Bulletin* ; Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 19-12.011, publié au *Bulletin*).

Elle a également rappelé qu'en application de l'article L. 2313-5 du code du travail, relèvent de la compétence du tribunal d'instance, en dernier ressort, à l'exclusion de tout autre recours, les contestations élevées contre la décision de l'autorité administrative fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts et qu'il appartient en conséquence au tribunal d'examiner l'ensemble des contestations, qu'elles portent sur la légalité externe ou sur la légalité interne de la décision du directeur et, s'il les dit mal fondées, de confirmer la décision, s'il les accueille partiellement ou totalement, de statuer à nouveau, par une décision se substituant à celle de l'autorité administrative, sur les questions demeurant en litige (Soc., 19 décembre 2018, pourvoi n° 18-23.655, publié au *Bulletin* et au *Rapport annuel*).

Mais la chambre sociale a surtout, en s'inscrivant dans la continuité de sa propre jurisprudence en matière d'institutions représentatives du personnel, tant plus ancienne (Soc., 18 février 1982, pourvoi n° 81-60.856, *Bull.* 1982, V, n° 118) que récente (Soc., 25 novembre 2020, pourvoi n° 19-18.681, publié au *Bulletin*, concernant le comité d'entreprise), précisé les contours de la notion d'établissement distinct. Elle a en effet affirmé que le niveau auquel devait se situer la reconnaissance d'établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques devait être de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel. Elle a d'ailleurs, ce faisant, statué en adoptant une position similaire à celle du Conseil d'État lorsqu'il avait à connaître du contentieux relatif au découpage électoral (CE, 1<sup>er</sup> juin 1979, n° 10777, publié au *Recueil Lebon*).

Elle a également, à l'occasion de ces affaires, précisé que la décision par laquelle l'autorité administrative fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts et qui fait l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux, doit être motivée.