

LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL EN DROIT FRANÇAIS

MAUD RIVOLIER

JUIN 2022

1

Les conceptions de la communauté de travail dans la doctrine

2

Le recours à la communauté de travail dans le droit positif

I. LES CONCEPTIONS DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LA DOCTRINE

Il n'existe pas une conception unitaire de la communauté de travail. Il est au contraire possible de déceler **quatre grandes conceptions** de cette notion qui se sont progressivement accumulées.

Ces conceptions se sont succédées sans véritablement se remplacer et trouvent donc toutes des correspondances dans la doctrine et dans le droit positif.

- 4 conceptions dans la doctrine:
 - 1. La communauté de métier
 - 2. La communauté d'entreprise
 - 3. La communauté de travailleurs
 - 4. La collectivité de travail éclatée

1. La communauté de métier

Historiquement, la communauté de travail est l'ensemble des travailleurs d'une même profession.

C'était la conception dominante avant la Révolution française puisque dans l'Ancien Régime, les travailleurs étaient organisés dans des communautés de métier appelées des corporations.

Ces communautés de métiers sont interdites lors de la Révolution française de 1789, par la loi le **Chapelier de 1791**. Cette loi est restée célèbre parce qu'elle met en place une nouvelle vision de la société, une vision libérale, qui vise à faire prévaloir l'individu sur la communauté.

Il faudra attendre la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 pour que soient de nouveau admis les regroupements entre travailleurs à travers la reconnaissance de la liberté syndicale.

I. LES CONCEPTIONS DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LA DOCTRINE

2. La communauté d'entreprise

A partir de la Seconde Révolution Industrielle, la communauté de travail devient la **communauté formée par les salariés et leur employeur au sein de l'entreprise.**

Cette conception est défendue par les partisans d'une **théorie institutionnelle de l'entreprise** (*Instytucjonalna Teoria Przedsiębiorstw*).

- Selon cette théorie institutionnelle, l'entreprise est une communauté qui unit les dirigeants et les salariés en vue de la réalisation d'une finalité commune.
 - Jean Brèthe de la Gressaye, 1938, p. 110 : « *L'entreprise est autre chose qu'une simple juxtaposition de contrats individuels de travail. Elle est une communauté de travail, un corps social, réunissant des personnes qui participent, avec des fonctions différentes, à une œuvre d'ensemble, et qui sont soumises à l'autorité de l'une d'elles, le chef d'entreprise* »

I. LES CONCEPTIONS DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LA DOCTRINE

2. La communauté d'entreprise

Conséquences de la théorie institutionnelle :

=> Selon cette théorie, les pouvoirs du chef d'entreprise doivent être justifiés par la recherche de l'intérêt de la communauté de travail.

Exemple dans le droit positif : Sur le fondement de la théorie institutionnelle, la jurisprudence a reconnu le concept de l'« intérêt de l'entreprise » qui doit être un intérêt distinct de l'intérêt personnel de l'employeur.

=> La relation de travail ne serait pas fondée sur le contrat de travail mais sur l'appartenance du salarié à la communauté de travail.

I. LES CONCEPTIONS DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LA DOCTRINE

2. La communauté d'entreprise

Critiques de la théorie institutionnelle :

L'existence d'une communauté d'entreprise est très critiquée. Elle s'oppose à la théorie contractuelle de la relation de travail (*teoria umów*) défendue :

- Par la doctrine économique libérale pour laquelle il n'existe que des relations entre individus.
- Par la doctrine marxiste pour laquelle il ne peut y avoir de communauté entre salariés et patrons.

=> [G. Lyon-Caen, 1955, p. 294](#) : La communauté de travail est une "*mystification (mistyfikacja) qui tend à atténuer l'acuité des luttes sociales et à faire oublier aux salariés leurs véritables intérêts*".

Remise en cause de la communauté d'entreprise : Depuis les années 1980-1990, l'évolution du droit va très nettement en faveur de la théorie contractuelle. Il est admis que le lien qui unit le salarié à son entreprise est le lien contractuel, le contrat de travail, et non un lien communautaire d'appartenance.

L'idée d'une communauté d'entreprise est parfois encore présente mais elle n'est donc plus la conception dominante.

3. La communauté des travailleurs

La communauté de travail est généralement définie comme **l'ensemble formé par les salariés face à un employeur au sein d'une entreprise donnée.**

Il s'agit aujourd'hui de la conception dominante dans la doctrine et dans le droit positif.

Elle correspond au paradigme de l'entreprise (*paradygmat biznesowy*) mis en évidence par Alain Supiot :

- *“Ce paradigme désigne la situation de référence que constitue la relation entre, d'une part, un employeur, et d'autre part, une collectivité de travailleurs, sans définir la nature juridique de cette relation » (A. Supiot, 1985, p. 625).*

I. LES CONCEPTIONS DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LA DOCTRINE

3. La communauté des travailleurs

La doctrine définit la communauté de travail par trois éléments :

- Le regroupement de salariés
- Sous la subordination du chef d'entreprise
- Travaillant à une activité commune

Raison d'être :

La prise en compte de la communauté de travailleurs permet la reconnaissance d'une solidarité d'intérêts entre salariés d'une même entreprise.

Cette communauté de travail justifie ainsi l'ensemble des techniques visant à la défense des intérêts collectifs des salariés : droit de grève, mise en place d'une représentation du personnel et développement des mécanismes de négociation collective.

I. LES CONCEPTIONS DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LA DOCTRINE

4. La collectivité de travail éclatée

Depuis le début des années 1980, les auteurs évoquent de plus en plus la collectivité de travail pour désigner de nouvelles formes de communautés de travailleurs moins stables et moins solides en raison de la complexification des modes d'organisation du travail.

Ce phénomène a un nom. La doctrine parle d’«éclatement de la collectivité de travail».

3 grandes manifestations de cette collectivité de travail éclatée :

- L'extériorisation de l'emploi (*eksternalizacja*)
- La flexibilisation du travail (*uelastycznienie*)
- La perte du rôle intégrateur du travail

I. LES CONCEPTIONS DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LA DOCTRINE

4. La collectivité de travail éclatée

Première manifestation : l'extériorisation de l'emploi

On entend par là la situation de coexistence dans une même entreprise de salariés qui n'ont pas le même employeur.

J. De Maillard, *L'éclatement de la collectivité de travail*, *Dr. soc.*, 1979, p. 323 :

“L'observation plus attentive de la communauté sociale fait apparaître qu'elle n'est pas juridiquement identifiée de la même manière et qu'au sein de cette entité, voire à l'intérieur d'un même service ou d'un même atelier, coexistent des personnels dont la société d'appartenance n'est pas la même et qui se voient appliquer des statuts professionnels et des règles de droit du travail fort différents.”

I. LES CONCEPTIONS DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LA DOCTRINE

4. La collectivité de travail éclatée

Deuxième manifestation : la flexibilisation du travail

=> Pour répondre à leurs objectifs de profit, les dirigeants font de la communauté de travail une variable d'ajustement, recomposée en permanence selon les intérêts économiques.

C. Hannoun, *La communauté de travail et la création de valeur financière*, Mélanges François Gaudu, 2014, p. 281 :

“Pour le financier, mesurer le potentiel de la communauté de travail, ce n'est pas apprécier sa compétence, mais sa capacité à développer des gains de productivité, à savoir, produire plus, en coûtant le moins cher possible. **Ramenée ainsi à la seule dimension de son coût, la communauté de travail se trouve dématérialisée en ce sens qu'elle se trouve réduite à des données chiffrées, celle de la masse salariale, de son volume et de son coût.**

La réorganisation et la flexibilisation de l'emploi salarié vont remettre en cause les composantes temporelles, géographiques et culturelles qui déterminent l'ossature ou la structure de la communauté de travail dans l'entreprise industrielle. **Faire du travail un coût variable impose de le rendre liquide, donc mobile, temporaire et précaire. Le lien social se trouve de la sorte affecté à sa racine.** La recherche, dans une perspective financière, des gains de productivité de la communauté de travail devrait conduire logiquement, dans un schéma poussé à l'extrême, à sa dissolution sur un plan sociologique au profit de la constitution d'une bourse de travail composée de personnes employables dans la juste mesure des besoins de l'entreprise”.

4. La collectivité de travail éclatée

Troisième manifestation : la perte du rôle intégrateur du travail

La conception du travail, comme permettant de donner à chacun sa place dans la société, a changé.

Elle s'accompagne d'un manque de prévisibilité des parcours professionnels qui entraîne un recul de l'appartenance stable à une unique communauté de travail.

Qu'ils soient subis ou choisis, ces nouveaux rapports au travail conduisent à isoler le travailleur et font perdre au travail son rôle d'intégrateur social.

II. LE RECOURS A LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LE DROIT POSITIF

La communauté de travail dans le droit positif

- Le législateur et les juges tentent de **reconstituer la communauté de travail** pour recomposer la réalité collective du travail cachée par les séparations juridiques sociétaires.
- La communauté de travail apparaît notamment comme une notion centrale dans les contentieux relatifs à la représentation collective des travailleurs. Elle a pour but de mettre en place des lieux de représentation plus conformes à la réalité sociale et de rendre ainsi effective l'expression collective des salariés.

P. Sargos, *La recherche de la vérité de la communauté de travail*, Rapport annuel de la Cour de cassation, 2004 :

- “Il importe donc que (la) communauté de travail corresponde à une réalité allant au delà de constructions juridiques abstraites ou artificielles. Depuis maintenant plus de trente ans la chambre sociale a donc réalisé un véritable travail de recherche de la vérité de la communauté de travail dans l'entreprise, dont la finalité est de trouver, au-delà de seuils plus ou moins arbitraires, voire de manœuvres plus ou moins avouées pour évincer, altérer ou limiter la représentation sociale, la réalité économique et sociale, sinon sociologique, de cette communauté de travail”.

II. LE RECOURS A LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LE DROIT POSITIF

L'unité économique et sociale

- L'unité économique et sociale (UES) est un concept forgé par les juges dans les années 1970.
- Elle constitue un ensemble composé d'entités juridiquement distinctes mais considéré comme une seule entreprise pour la mise en place des instances de représentation du personnel.
- *Raison d'être :*

L'UES repose sur l'idée que **plusieurs sociétés juridiquement distinctes peuvent ne constituer en réalité qu'une seule communauté de travail**. Si l'UES est reconnue par les juges, ces sociétés distinctes sont regroupées afin de former une entreprise unique pour la mise en place de la représentation du personnel.

II. LE RECOURS A LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LE DROIT POSITIF

L'unité économique et sociale

Éléments constitutifs. La Cour de cassation fonde la reconnaissance de l'UES sur un double critère : une unité sociale et une unité économique.

=> **L'unité économique** est définie par la convergence d'intérêts entre les entreprises caractérisée :

- par une similarité ou une complémentarité des activités exercées par chaque société
- par la concentration des pouvoirs de direction.

Exemple : En cas de présence d'une gestion commune et centralisée du personnel dans la définition de l'UES, il en résulte « *nécessairement l'existence d'une communauté de salariés ayant des intérêts communs* » (Cass. soc., 15 janvier 2002, n° 00-60.256).

=> **L'unité sociale** est définie par l'existence d'une communauté de travailleurs.

Elle est identifiée à partir d'un ensemble d'indices parmi lesquels la permutabilité des salariés, l'application d'une même convention collective, des conditions de travail comparables, l'identité des locaux, l'existence de conflits collectifs, la mise en œuvre de politiques sociales communes ou encore le bénéfice d'avantages sociaux similaires.

II. LE RECOURS A LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LE DROIT POSITIF

L'intégration des salariés mis à disposition dans la communauté de travail

La mise à disposition est l'opération par laquelle un employeur affecte un salarié au service d'une autre entreprise dans le cadre d'un contrat de sous-traitance (*podwykonawstwo*).

Le salarié travaille donc pour deux communautés de travail distinctes :

- l'entreprise sous-traitante avec laquelle il a conclu le contrat de travail
- l'entreprise utilisatrice au sein de laquelle il exerce sa prestation de travail.

Dans cette seconde hypothèse, le travailleur mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice peut, sous condition d'intégration étroite et permanente à la communauté de travail de celle-ci, être inclus dans le calcul de ses effectifs et dans son corps électoral.

- Ce principe a été fixé par le Conseil constitutionnel : **Le droit de participation à la détermination collective des conditions de travail dans une entreprise bénéficie « à tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés »** (déc. n °2006-545 DC du 28 décembre 2006).

II. LE RECOURS A LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LE DROIT POSITIF

L'intégration des salariés mis à disposition dans la communauté de travail

Conditions pour l'intégration à la communauté de travail :

En application de l'article L. 1111-2 du Code du travail, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise les salariés mis à sa disposition **présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillant depuis au moins un an.**

L'intégration à la communauté de travail doit ainsi être caractérisée par deux conditions :

- une condition de présence physique.
- une condition d'ancienneté.

A travers ces deux conditions, l'objectif est de délimiter la communauté de travail par le partage de « *conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs* » (Cass. soc., 13 novembre 2008, n° 07-60.334). .

II. LE RECOURS A LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LE DROIT POSITIF

La reconnaissance de la communauté de travail interentreprises au niveau d'un site (même secteur géographique)

- L'entreprise inscrite dans une organisation réticulaire du travail noue des liens économiques et commerciaux avec d'autres structures. De ces liens se créent des formes nouvelles de communautés de travail au-delà de l'entreprise.
- Pour prendre en compte ces communautés de travail, quelques dispositions législatives reconnaissent des espaces de représentation collective interentreprises.
- La reconnaissance d'espaces de représentation au-delà de l'entreprise renvoie principalement aux hypothèses de co-activité (*współdziałanie*), c'est-à-dire aux cas de présence d'entreprises sur un même secteur géographique.

II. LE RECOURS A LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL DANS LE DROIT POSITIF

La reconnaissance de la communauté de travail interentreprises au niveau d'un site

Exemple : Le comité social et économique interentreprises (*komisja międzyzakładowa*).

- Un accord collectif entre les entreprises d'un même site peut mettre en place un comité social et économique interentreprises dès lors que « *la nature et l'importances de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifie* » (C. trav., art. L. 2313-9).
- Deux conditions sont donc ici prévues pour la reconnaissance de la communauté de travail interentreprises:
 - une **proximité géographique** des entreprises qui doivent être regroupées sur un même site.
 - l'**existence de problèmes communs aux travailleurs** (généralement des questions de santé et sécurité).

CONCLUSION

La définition de la communauté de travail varie. Elle est appréhendée au cas par cas par les juges ou par le législateur à partir d'un ensemble d'indices qui dépendent de la règle juridique en cause.

Il ressort de la jurisprudence deux grandes catégories d'indices d'une communauté de travail.

➤ **Indices géographiques.** Les juges s'appuient généralement (mais pas toujours) sur une dimension géographique en rattachant la communauté de travail à un lieu de travail particulier et à l'existence d'une proximité physique des salariés.

➤ **Indices matériels.** La communauté de travail présente toujours une dimension matérielle. Il peut s'agir de la poursuite d'une activité spécifique, d'un statut collectif commun, de conditions de travail similaires ou encore d'une politique unifiée en matière sociale.

Tous ces indices visent à démontrer l'existence de problématiques communes aux travailleurs. Ils ont pour objectif de dépasser les séparations juridiques pour reconstituer la réalité de la communauté de travail.