

L'unité économique et sociale (UES)

L'unité économique et sociale est un ensemble d'entreprises dont la réunion permet, à titre principal, de prendre en compte la totalité des effectifs des entreprises ainsi réunies pour en tirer des effets de droit, spécialement en matière de représentation du personnel. C'est pour cela que, historiquement, l'UES a été conçue par la jurisprudence, afin d'éviter que des entreprises dont l'effectif était inférieur à 50 salariés – ce qui était à l'époque le seuil pour devoir mettre en place un comité d'entreprise et un CHSCT – soient dépourvues d'institutions représentatives du personnel. A partir du moment où une UES est reconnue, on prend en compte la totalité des effectifs qui, dès lors qu'elle est au moins égale à 50 salariés, oblige à mettre en place un comité d'entreprise et un CHSCT – aujourd'hui un CSE – au niveau de l'UES. L'UES étant le niveau de mise en place de l'instance, les entreprises qui la composent sont traitées comme des établissements pour la mise en place de CSE d'établissement (C. trav., article L. 2313-8 reproduit *infra*).

C'est encore généralement aujourd'hui pour cet effet de droit – permettre la mise en place de CSE dans des entreprises qui en sont dépourvues (entreprises de moins de 11 salariés ou de moins de 50 salariés pour la mise en place d'un CSE plénier) – que la reconnaissance de l'UES est demandée ou négociée. Il y a à cet égard deux façons de reconnaître une UES, l'une judiciaire, l'autre conventionnelle. Dans le premier cas, la reconnaissance de l'UES est demandée en justice – le tribunal judiciaire étant compétent – le plus souvent mais pas exclusivement par des syndicats. Dans le second cas, l'UES est instituée au moyen d'un accord collectif négocié entre les employeurs des entreprises concernées – lesquelles peuvent donner mandat à l'un d'entre eux de les représenter – et les syndicats représentatifs des mêmes entreprises. Dans le premier cas, le périmètre de l'UES est déterminé par le juge ; dans le second, il fait l'objet de l'accord collectif.

La reconnaissance d'une UES suppose toutefois que l'on soit en présence d'une unité économique, d'une part, et d'une unité sociale, d'autre part. L'unité induit, de façon générale, que les entreprises aient des activités complémentaires ou similaires. L'unité économique est caractérisée par une concentration du pouvoir de direction économique qui se manifeste, notamment, par des dirigeants communs ou/et des fonctions supports communes (direction des ressources humaines, etc.) ou/et encore par des décisions communes sur des questions de politique économique. L'unité sociale est matérialisée par une collectivité de travailleurs partageant des conditions de travail semblables ou similaires, ce qui se traduit notamment par un statut collectif ou des éléments de statut collectif communs (par exemple, les entreprises relèvent des mêmes accords de branche

ou ont les mêmes accords d'entreprise). Ainsi conçue, l'UES correspond souvent à tout ou partie d'un groupe de sociétés, même si ce n'est pas systématique : une partie d'un groupe lorsque le groupe a plusieurs types d'activité et que, en son sein, l'UES réunit les entreprises qui ont des activités complémentaires ou similaires ; la totalité d'un groupe lorsque celui-ci n'est pas doté d'un comité de groupe. Dans ce dernier cas, l'UES est le moyen de forcer à la mise en place d'une instance commune. Mais, inversement, l'existence d'un comité de groupe fait obstacle à la reconnaissance d'une UES.

Les effets de droit attachés à l'UES sont d'ailleurs en partie les mêmes que ceux liés à l'existence d'un groupe. Outre la mise en place d'une instance représentative du personnel commune, l'UES justifie la désignation d'un ou de délégués syndicaux dans la mesure où cette désignation est conditionnée par un effectif d'au moins 50 salariés qui, à défaut d'être atteint au niveau de l'entreprise, peut l'être au niveau de l'UES. Des accords collectifs peuvent par ailleurs être conclus au niveau de l'UES. A la différence des accords de groupe, le Code du travail ne dit rien des accords d'UES mais ils sont pratiqués et sont assimilés, pour leur régime, à des accords d'entreprise. Les accords collectifs sont conclus, côté employeurs, par tous les employeurs des entreprises constituant l'UES ou par l'un d'eux mandaté par les autres. Ils sont conclus, côté syndicats de salariés, par les syndicats représentatifs, le seuil de 10 % des suffrages pour accéder à la représentativité étant calculé au niveau de l'UES. L'UES produit également des effets en droit du licenciement économique. D'une part, pour calculer les seuils imposant l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), c'est-à-dire au moins 50 salariés licenciés sur une période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés, on tient compte du nombre de ruptures de contrats et de l'effectif au niveau de l'UES. D'autre part, pour apprécier le caractère suffisant des mesures du PSE, on tient compte des moyens de l'entreprise et, si elle appartient à une UES, des moyens de l'UES (C. trav., article L. 1233-57-3).

Encore faut-il préciser que, comme le groupe de sociétés, l'UES constitue une entité juridique à laquelle sont attachés des effets de droit mais elle n'a pas elle-même la personnalité juridique. Seules les entreprises qui la composent sont dotées de la personnalité juridique. La Cour de cassation en tire la conséquence que l'UES n'a pas elle-même la qualité d'employeur (Cass. soc., 16 décembre 2008). Chaque entreprise de l'UES reste un employeur autonome. Pour la même raison, l'UES ne pourrait agir elle-même en justice.

Article L. 2313-8 du Code du travail :

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins onze salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les unités économiques et sociales comportant au moins deux établissements.

Un accord d'entreprise conclu au niveau de l'unité économique et sociale dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence d'un tel accord et en l'absence de délégué syndical désigné au niveau de l'unité économique et sociale, un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'unité économique et sociale et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu avec le comité social et économique, l'un des employeurs mandatés par les autres fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

En cas de litige portant sur cette décision, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise qui a pris la décision dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.