



L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE

L'unité économique et sociale (UES) est le nom que l'on donne à plusieurs entreprises juridiquement distinctes mais ayant entre elles des liens si étroits que l'on considère, notamment pour l'application de la législation sur la représentation du personnel, qu'il n'y a qu'une seule entreprise.

La fiche est organisée comme suit :

▶ Critères de l'unité économique et sociale	1
▶ Reconnaissance de l'unité économique et sociale	3
▶ Pourquoi reconnaître une unité économique et sociale.....	3
▶ Comparaison des attributions des CSE selon l'effectif.....	3
▶ Organisation des élections professionnelles de l'unité économique et sociale	5
▶ Clauses de l'accord collectif de reconnaissance de l'unité économique et sociale.....	5

▶ Critères de l'unité économique et sociale

Pour être reconnue, l'UES doit réunir deux critères cumulatifs : un **critère économique** et un **critère social**, caractérisés par un **faisceau d'indices** jurisprudentiel non exhaustif. Il n'est pas nécessaire qu'ils soient tous réunis pour remplir les critères.

▶ Le critère économique

Il est caractérisé :

- ▶ D'une part, par une **concentration des pouvoirs de direction** à l'intérieur du périmètre considéré ;
- ▶ D'autre part, par la **similarité ou la complémentarité des activités déployées** par ces différentes entités.

Exemples jurisprudentiels :

Concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré	Cass. Soc., 18 juillet 2000, n°99-60353
- Pouvoir de direction unique	Cass. Soc., 5 mai 2001, n° 00-60048
- Imbrication des pouvoirs de direction (<i>ex : DRH et services généraux communs</i>)	Cass. Soc., 27 juin 1990, n°89-60033
- Détention du capital par les mêmes personnes	Cass. Soc., 17 mars 1983, n° 82-60403
- Imbrication des capitaux	Cass. Soc., 4 avril 1999, n° 98-60147
- Expert-comptable commun	
- Administrateurs communs	Cass. Soc., 10 mai 2000, n° 99-60.081

<ul style="list-style-type: none"> - Mandataires sociaux communs - Objets sociaux identiques - Sièges sociaux identiques - Dépendance d'activités, financière ou administrative - Communauté d'intérêts 	<p>Cass. Soc., 7 mars 1976, n° 75-60182</p> <p>Cass. Soc., 28 février 1973, n°72-60066</p> <p>Cass. Soc., 4 février 1987, n°86-60291</p> <p>Cass. Soc., 22 juillet 1975, n° 75-60121</p>
<p>Similarité ou complémentarité des activités déployées par ces différentes entités</p>	<p>Cass. Soc., 18 juillet 2000, n°99-60353</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Activités similaires, connexes, complémentaires ou voisines - Politique générale, industrielle et commerciale identiques - Activités orientées vers les mêmes clients - Concours à l'exécution des mêmes contrats 	<p>Cass. Soc., 17 déc. 2003, n°02-60445</p> <p>Cass. Soc., 12 janv. 2005, n°03-60477</p> <p>Cass. Soc., 4 mars 2009, n° 08-60497</p> <p>Cass. Soc., 17 déc. 2003, n°02-60445</p>

► **Le critère social**

Il est caractérisé :

- D'une part, par une **communauté de travailleurs** résultant de leur statut social ;
- D'autre part, par des **conditions de travail similaires** pouvant se traduire en pratique par une certaine **permutabilité des salariés**.

Exemples jurisprudentiels :

<p>Communauté de travailleurs résultant de leur statut social</p>	<p>Cass. Soc., 18 juillet 2000, n°99-60353</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestion unique et centralisée du personnel - Existence d'un contrat d'assistance entre les sociétés - Convention collective identique (critère non déterminant) - Avantages sociaux similaires - Même règlement intérieur - Même statut social 	<p>Cass. Soc., 14 avril 1999, n° 98-60147</p> <p>Cass. Soc., 14 avril 1999, n° 98-60147</p> <p>Cass. Soc., 4 février 1987, n°86-60291</p> <p>Cass. Soc., 2 juin 2004, n° 03-60135</p> <p>Cass. Soc., 22 sep. 2010, n° 09-60394</p> <p>Cass. Soc., 10 mai 2000, n° 99-60081</p>
<p>Conditions de travail similaires pouvant se traduire en pratique par une certaine permutabilité des salariés</p>	<p>Cass. Soc., 18 juillet 2000, n°99-60353</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Accords collectifs communs : intéressement, participation, prévoyance, GPEC... - Formations du personnel communes aux entités - Culture et pratique communes - Politiques salariales similaires - Mêmes horaires de travail - Mêmes locaux 	<p>Cass. Soc., 9 nov. 2011, n° 10-23437</p> <p>Cass. Soc., 26 mai 2004, n°02-60935</p> <p>Cass. Soc., 9 nov. 2011, n° 10-23437</p> <p>Cass. Soc., 1 février 2006, n° 05-60277</p> <p>Cass. Soc., 3 fév. 1993, n° 92-60298</p>

N.B. : les notions d'UES et de groupe sont exclusives l'une de l'autre, mais il est possible de reconnaître une UES entre certaines entités d'un groupe.

► **Reconnaissance de l'unité économique et sociale**

L'unité économique et sociale est un état de fait : il n'y a pas de création mais une simple reconnaissance. Cela peut être fait de deux manières :

- ▶ Par **accord collectif de travail** conclu entre les partenaires sociaux des entités concernées, ou à défaut de représentant du personnel, dans les conditions prévues par le code du travail aux articles L. 2232-21 et suivants.
- ▶ Par **jugement déclaratif** du tribunal d'instance.

► **Pourquoi reconnaître une unité économique et sociale**

Évitement de contentieux : revendication de l'UES par les représentants du personnel, par une organisation syndicale ou par un salarié (ex : absence de CSE au sein d'une entité, inégalité de traitement entre les salariés des deux sociétés, demande de calcul de la participation au niveau de l'UES...).

Représentation de l'UES : elle n'a pas la personnalité morale, chaque société conserve donc son indépendance (négociation et conclusion d'accords collectifs, contrats de travail, intérêts commerciaux...)

Facilité de gestion : fonctions supports coordonnées à un niveau central, mise en place possible de services ou accords communs (prévoyance, intéressement, participation, durée du travail...), réduction du nombre de réunions et consultations avec les CSE de chaque entité.

Attention, **c'est l'effectif de l'UES qui est retenu pour l'application de certaines obligations légales naissant du franchissement de seuils d'effectifs** (ex : règlement intérieur, local de restauration, obligation d'embauche de travailleurs en situation de handicap, mise en place de la participation...)

► **Comparaison des attributions des CSE selon l'effectif**

La différence majeure entre un CSE d'UES et deux CSE d'entreprises distinctes réside dans le fait que souvent, le nombre de salariés au niveau de l'UES est supérieur à 50.

En-deçà de 50 salariés au niveau de l'UES, sa reconnaissance peut constituer un gain de temps et d'argent si elle **permet d'avoir un seul CSE au lieu de plusieurs**, le CSE devant être réuni une fois par mois.

A partir de 50 salariés, il faut noter que le CSE a **des attributions bien plus étendues**, notamment en matière économique, stratégique et sociale. Il a aussi la capacité à agir en justice et dispose d'un droit d'alerte.

Vous trouverez ci-après un tableau récapitulant les grandes différences entre un CSE de moins de 50 salariés et un CSE de plus de 50 salariés.

	CSE < 50 salariés	CSE > 50 salariés
Nombre total de représentants du personnel	Selon effectif (2 à 4)	Selon effectif (minimum 8)
Nombre d'heures de délégation mensuelles	Selon effectif (10 à 20)	Selon effectif (minimum 72)
Personnalité morale	Non	Oui
Attributions pour tous les CSE	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation des revendications individuelles et collectives des salariés - Protection sociale - Promotion de la santé, sécurité et conditions de travail et enquêtes accident du travail et maladies professionnelles - Application du code du travail et des conventions et accords applicables à l'entreprise - Saisine de l'inspection du travail 	
Attributions pour les CSE > 50 salariés	<p><u>Attributions générales :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Évolution économique et financière - Organisation du travail - Formation professionnelle - Techniques de production - Organisation, gestion et marche générale de l'entreprise - Compétence générale en matière de santé, sécurité, conditions de travail <p><u>Consultations récurrentes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientations stratégiques - Situation économique et financière - Politique sociale <p><u>Consultations et informations ponctuelles :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle de l'activité des salariés - Restructuration - Licenciement collectif etc. <p><u>Droits d'alerte :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Atteinte au droit des personnes - Utilisation non conforme du CICE - Économique - Sociale <p>Deux membres du CSE assistent à toutes les séances du CA ou CS de la société avec voix consultative.</p>	

► Organisation des élections professionnelles de l'unité économique et sociale

Lors des élections de mise en place et de renouvellement du comité social et économique (CSE), le **protocole d'accord préélectoral** (PAP) doit à chaque fois définir la composition et le périmètre de l'UES, de façon unanime (Cass. Soc., 31 mars 2009, n° 08-60494). La modification de l'UES relève toutefois d'un **accord collectif** et non du PAP. Ici, il s'agit donc simplement de s'assurer que la composition et le périmètre n'ont pas changé (Cass. Soc., 14 novembre 2013, n°13-12712).

► Clauses de l'accord collectif de reconnaissance de l'unité économique et sociale

En général, un accord de reconnaissance d'une UES comprend les clauses suivantes :

- › Définition du périmètre de l'UES et champ d'application de l'accord
- › Conséquences éventuelles de la reconnaissance de l'UES, notamment sur les IRP
- › Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord
- › Composition du CSE de l'UES
- › Unification des dates des élections professionnelles des différentes entreprises
- › Notification, adhésion, dénonciation, révision