Image not found or type unknown

La mise en place de l'UES à l'initiative de l'employer (en pratique)

Fiche pratique publié le **28/04/2017**, vu **12918 fois**, Auteur : Droit du travail

Nous tenterons de répondre aux diverses questions que peuvent se poser les employeurs lorsqu'ils décident de mettre en place une UES

Nous analyserons tout d'abord que la mise en place d'une UES se fait en deux temps : reconnaissance de l'unité économique et sociale (UES) par accord collectif de droit commun, puis organisation des élections professionnelles au sein de l'UES par la négociation de l'accord préélectoral (1).
Nous nous demanderons également comment vont être répartis les sièges au sein des IRP de l'UES (2), puis quelle est la conséquence et le devenir des accords collectifs négociés par les différentes sociétés préalablement à la reconnaissance de l'UES (3).
Enfin, nous vérifierons de quelle juridiction relève la reconnaissance de l'UES (4) et si l'employeur dispose d'un intérêt à agir (5).

1 – La reconnaissance de l'UES
1.1 Première étape : La reconnaissance de l'UES par accord collectif de droit commun

Cela est à la suite d'un revirement de jurisprudence, puisqu'avant c'était un accord préélectoral qui était valable pour reconnaitre une UES (Cass Soc 31 mars 2009 n°08-60484).
Toutefois, depuis un arrêt de la Cass Soc. 14 nov. 2013, FS-P+B+R, n° 13-12.712, la situation est claire : « Mais attendu que la reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale ne relève pas du protocole d'accord préélectoral mais de l'accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES ;
Et attendu que le tribunal d'instance a constaté que l'accord de modification du périmètre de l'UES avait été signé à la double majorité des organisations syndicales au sens de l'article L. 2324-4-1 du code du travail, donc a fortiori par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections ; que par ces motifs substitués, après avis donné aux parties, la décision se trouve légalement justifiée »
C'est confirmé récemment par Cass. soc. 11-7-2016 n° 14-50.036 « Qu'en se déterminant ainsi, sans constater, pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qu'un accord collectif ou un protocole préélectoral unanimes, conclu avec tous les syndicats représentatifs au sein des sociétés concernées, avait reconnu l'existence d'une unité économique et sociale, et, pour la période postérieure, qu'un accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein de ces sociétés avait reconnu l'existence d'une telle unité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; »

L'accord d'entreprise est conclu dans le cadre du droit commun de la négociation collective, c'est-à-dire entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentées par le ou les délégués syndicaux et reconnues représentatives au niveau de l'entreprise (C. trav., art. L. 2232-16 ; C. trav., art. L. 2232-17).
La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.
L'article L2232-12 prévoit une majorité de 50%, mais celle-ci est actuellement applicable que pour les accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés. Or, tel n'est pas le cas de l'accord collectif reconnaissant une UES, pour lequel la majorité des 30% s'applique encore, et ce jusqu'au 1er janvier 2019.

Par exemple, l'accord pourrait prendre cette forme :

Accord collectif de reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale (UES)
ENTRE
La société …. dont le siège social est situé ….., représentée par M ….. en sa qualité de …..,

ET
La société …. dont le siège social est situé ….., représentée par M ….. en sa qualité de …..,

ET
La société …. dont le siège social est situé ….., représentée par M ….. en sa qualité de …..,
(Comprenant toutes les sociétés s'engageant dans l'UES)

PRÉAMBULE

Le préambule est obligatoire depuis la loi du 8août 2016, il présente de façon succincte ses objectifs et son contenu. Il ne s'agit toutefois pas d'une obligation susceptible d'entrainer la nullité de l'accord en cas de non-respect
Présentation rapide des activités des différentes sociétés qui souhaitent constituer une UES.
L'autonomie dont disposent les salariés de ces différentes sociétés rend plus qu'ailleurs indispensable l'organisation des relations collectives et individuelles de travail afin que soient constitués et consolidés les liens entre les salariés, qu'ils remplissent une fonction opérationnelle ou fonctionnelle. Dans cette optique, le présent accord collectif d'entreprise consacre l'existence d'une communauté de salariés réunissant l'ensemble du personnel des sociétés de l'« UES ….. ».
Dans le cadre de la présente négociation, l'employeur et les élus s'engagent au respect des règles suivantes :
1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
3° Concertation avec les salariés ;
4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Article 1. Champ d'application territorial et professionnel
Le présent accord s'applique à …….

Article 2. Organisation des relations collectives de travail
2.1 Reconnaissance de l'UES « X »
Le Groupe … est composé, à la date de signature de la présente convention collective, des sociétés suivantes : ……...
Désireuses de créer entre le personnel de ces différentes entités une communauté de salariés bien que leurs sociétés de rattachement soient juridiquement distinctes, les parties signataires ont décidé de recourir à la notion légale et jurisprudentielle d'Unité Economique et Sociale (UES). Cette notion permet, par accord ou convention collective d'entreprise, d'assimiler plusieurs sociétés distinctes à une seule structure pour l'application du droit du travail, notamment en matière de négociation collective et de représentation du personnel.
Ainsi, le présent accord collectif confirme la création d'une « unité économique et sociale » (UES X) regroupant les salariés de l'ensemble des entités susvisées et de toute entité créée postérieurement et que les parties signataires auront, par avenant, décidé d'y intégrer.

2.2 Convention collective de branche
Les salariés de l'UES ITG sont, à la date de signature du présent accord collectif d'entreprise, intégrés dans le champ d'application de la convention collective de branche de …….
2.3 Exercice du droit syndical
Les parties rappellent que la création de l'UES « X » permet, de facto, la désignation de délégués syndicaux en créant une entité commune de plus de 50 salariés à partir de sociétés antérieurement distinctes et qui n'atteignaient pas ce seuil d'effectif.
A ce titre, l'UES « X » facilite l'exercice du droit syndical au bénéfice de l'ensemble de son personnel.
Pour l'exercice de leur mission de représentation du personnel, les délégués syndicaux valablement désignés disposeront des moyens instaurés à leur bénéfice par la loi : heures de délégation, liberté de déplacement, diffusion de tracts, …
Etc. (possibilité d'autres clauses concernant les relations collectives de travail)

Article 3. Organisation des relations individuelles de travail
3.1 Classification
Les salariés de l'UES ITG, consultants ou non, peuvent être cadres ou non cadres, selon leur degré de compétence et de responsabilité. Ce niveau de classification est précisé au contrat de travail en tenant compte des références prévues par la convention collective de branche. Il entraîne des conséquences principalement en matière de rémunération (application des rémunérations minimales conventionnelles prévues par la convention de branche) et de durée du travail.

3.2 Période d'essai et de préavis
Les dispositions relatives à la période d'essai et au préavis sont celles qui sont prévues par la convention collective de branche. (À mettre éventuellement en annexe)
Etc. (Possibilité d'autres clauses concernant les relations individuelles de travail)

Article 4. Durée - Date d'effet
Il est conclu pour une durée indéterminée.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Note : depuis la loi du 8 août 2016, à défaut de précision de la durée de l'accord, celui-ci est réputé être conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Article 5. Dénonciation – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. Cette dénonciation sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties à l'accord.

Dans ce cas, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE du ….

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-10 du code du travail une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les 3 mois suivant la date de ce dépôt.

Dans des conditions identiques à la dénonciation, l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord peut également demander à tout moment la révision de certaines clauses.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 6. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé par l'entreprise en deux exemplaires, auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE du ..., un sur support papier signé par les parties et un sur support électronique.

Le dépôt sera accompagné des pièces suivantes:

- d'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ;
- de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente ;
- du bordereau de dépôt.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes de ……

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

Pour la société …..
Le Président
M…..
(Représentant de la société X…)

M….
(Représentant de la société Y…)

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

1.2 Deuxième étape : La négociation de l’accord préélectoral

La raison d’être de l’UES est de permettre aux salariés de bénéficier d’une représentation du personnel adaptée. Son objectif est que les IRP soient établies, si nécessaire, selon des configurations indépendantes du périmètre juridique des entreprises. Un comité d’entreprise pourra ainsi être commun à des entreprises distinctes.
La 1ère des obligations qui nait de la reconnaissance d’une UES, c’est donc celle de mettre en place des IRP (Cass. soc., 2 juin 2004, no 03-60.135). Cet arrêt précise également que les mandats en cours cessent alors au jour des élections organisées au sein de l’UES.
Il appartient donc à l’employeur d’organiser les élections professionnelles dans les conditions de droit commun.

2 – La répartition des sièges au sein de l’UES

Lorsqu'une UES regroupant au moins 50 salariés est reconnue par convention ou décision de justice entre plusieurs entités juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire (C. trav., art. L. 2322-4). Dans le silence des textes, il convient d'admettre que le comité de l'UES est doté d'une composition identique à celle d'un comité d'entreprise de facture « classique » : un président, des membres élus titulaires et suppléants et des représentants syndicaux devant appartenir au personnel d'une des entités constitutives de l'UES.
En pratique, le nombre de représentants se fera bien souvent selon la taille des différentes structures intégrées à l’UES (par exemple, l’accord de représentation de l’UES « enseignement et santé GHS »).
La situation sera d’autant plus compliquée que les membres du CE sont issus en nombre différents de chacune des entreprises, mais à cela il faut ajouter la distinction selon les collèges électoraux (ouvriers, agent de maitrise, cadre…).
Sans règles légales, ni jurisprudentielles, la répartition des sièges selon les différentes entreprises de l’UES n’est pas imposée. Toutefois, il semble logique que les entreprises ayant un nombre plus élevé de salariés bénéficient d’un nombre plus élevé de représentants au sein des IRP de l’UES…
Par exemple, si différentes entreprises sont regroupées au sein d’une UES, avec un effectif de 150 salariés, il devra y avoir 5 membres élus titulaires, et 5 membres élus suppléants devant le CE. Ceux-ci seront donc choisis parmi les différentes entreprises composant l’UES.

3- Quelle est la conséquence et le devenir des accords collectifs négociés par les différentes sociétés préalablement à la reconnaissance de l’UES

Tout d’abord, l’existence d’accords collectifs propres à chacune des sociétés n’empêche pas la reconnaissance d’une UES, même s’il est certain que ce n’est pas un indice allant dans le sens de l’existence d’une UES.
Mais, suite à la reconnaissance de l’UES il convient de préciser que ces accords collectifs vont continuer de s’appliquer.
En ce sens, « Mais attendu qu'en l'absence d'accords collectifs communs aux différentes sociétés composant l'unité économique et sociale, les accords propres à chacune d'elles conservent leur

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

champ d'application respectif » (Cass. soc., 2 déc. 2003, no 01-47.010)

4- Quelle est la juridiction compétente vis-à-vis de la reconnaissance de l'UES ?

Avant la loi de 2008 l'UES était reconnue dans un accord préélectoral, ce qui conférait compétence exclusive et en dernier ressort au TI. La situation n'est désormais plus si évidente. Certains arrêts semblent confier la compétence de reconnaissance d'une UES au TGI, tel un arrêt de la Cour de Cassation dans un arrêt du 31 janvier 2012 n°11-20232 :
« Mais attendu qu'il ne résulte ni de l'article L. 2322-4 du code du travail, ni d'aucun autre texte que la décision judiciaire qui tend à la reconnaissance d'une unité économique et sociale est rendue en dernier ressort ; que si, dans ses arrêts antérieurs, la Cour de cassation jugeait qu'étaient en dernier ressort les décisions rendues sur une demande de reconnaissance d'une unité économique et sociale formées à l'occasion d'un litige électoral, l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 conduit à revenir sur cette jurisprudence dès lors que la demande de reconnaissance ne peut plus désormais être formulée à l'occasion d'un contentieux en matière d'élection professionnelle ou de désignation de représentants syndicaux pour lesquels le tribunal d'instance a compétence en dernier ressort ; qu'il s'en déduit que la demande de reconnaissance d'une unité économique et sociale, qu'elle ait pour objet ou pour conséquence la mise en place d'institutions représentatives correspondantes, est indéterminée et que le jugement est susceptible d'appel conformément à l'article 40 du code de procédure civile ; »

5- L'employeur dispose-t-il d'un intérêt à agir ?

« Qu'en statuant ainsi alors que la reconnaissance judiciaire d'une UES ne peut être demandée par une personne étrangère à la collectivité de travail dont il s'agit d'assurer la représentation, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; » Cass Soc 16 novembre 2010 n°09-40555.
Cet arrêt concerne un salarié qui avait été licencié pour motif économique. Cette formule ne donne pas expressément compétence à l'employeur, mais elle le démontre de manière indirecte. L'employeur n'est pas étranger à la collectivité de travail et a donc bien un intérêt à agir.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés