



L'Unité économique et sociale : une notion instable ?

publié le **05/01/2011**, vu **3847 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

La loi ne donne aucune indication sur les conditions que doivent réunir les personnes distinctes pour pouvoir constituer, entre elles, une UES. Les règles ont donc été posées progressivement par la jurisprudence : les conditions de son existence sont aussi les conditions de sa reconnaissance.

Retenons que l'UES est un ensemble homogène qui se caractérise par une concentration des pouvoirs, des activités complémentaires ou connexes et une communauté de travail.

En tout état de cause, l'ensemble homogène constituant l'UES implique qu'il y ait à la fois unité économique et unité sociale: les deux conditions sont cumulatives et nécessaires.

Une fois reconnue conventionnellement ou judiciairement, l'UES devient une entreprise mais seulement dans certains domaines. L'assimilation n'est alors pas absolue.

Toutefois, la Cour de cassation est venue préciser récemment qu'elle n'avait pas la personnalité juridique.

De plus, alors qu'en principe l'obligation d'établir un PSE s'apprécie au niveau de l'employeur et donc de l'entreprise (nombre de licenciements et seuils d'effectif), la Cour de cassation vient de poser comme principe que c'est au niveau de l'UES que doivent être appréciées les conditions de mise en œuvre du PSE si les licenciements économiques sont décidés au niveau de l'UES par la « direction commune » et concernent plusieurs entités de cette UES.

Dans cette affaire, la direction de l'UES avait établi un premier projet de PSE au niveau de l'UES qui avait été débattu devant le comité de l'UES. Ce projet avait été abandonné sans autres explications et quelques mois plus tard une des sociétés de l'UES avait licencié tout son personnel en deux temps sans établir de PSE puisqu'elle restait en dessous de 10 salariés licenciés et d'un effectif de 50 salariés.

La Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la cour d'appel qui avait constaté que pour se soustraire à l'obligation de mettre en œuvre un PSE, la direction de l'UES avait commis une fraude en divisant artificiellement le nombre de licenciements. Le principe est donc que les conditions d'effectif et le nombre de licenciements doivent s'apprécier au niveau de « l'entreprise » sauf, lorsque dans le cadre d'une UES, la décision de licencier a été prise au niveau de cette UES ».

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL

Sources

Cass soc, 16/11/ 2010, n° 09-69.485