

pratiques

[comité d'entreprise]

Unité économique et sociale : les juges fournissent de nouvelles précisions

Les effets de la reconnaissance d'une unité économique et sociale sont progressivement affinés par la jurisprudence. Le point sur les dernières décisions de la Cour de cassation.

Reconnaissance d'une UES

L'existence d'une UES entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes est reconnue soit par décision du tribunal d'instance, soit par accord collectif conclu entre les représentants des entreprises qui la constituent et les organisations syndicales représentatives.

Par jugement

Lorsque le tribunal d'instance reconnaît l'existence d'une UES entre plusieurs entités, cette reconnaissance prend effet à compter du jour où le tribunal a été saisi [Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 07-60.022]. Des institutions représentatives du personnel doivent alors être mises en place dans le cadre de cette UES.

→ L'UES n'étant plus une notion relative [Cass. soc., 19 sept. 2007, n° 06-60.199], lorsque le tribunal reconnaît l'existence d'une UES entre plusieurs entités, **cette décision vaut**



pour toutes les institutions représentatives du personnel. Par exemple, si le tribunal d'instance reconnaît l'existence d'une UES à l'occasion de la contestation de la désignation d'un délégué syndical commun à plusieurs entreprises, les salariés ou les syndicats de ces entreprises pourront se prévaloir de cette décision pour exiger la constitution d'un comité d'entreprise au niveau de cette UES.

Pour autant, la reconnaissance judiciaire d'une UES ne rend pas nécessairement irrecevable toute demande en justice ayant pour objet de contester la mise en place d'une institution représentative du personnel commune. Ainsi, la Cour de cassation a censuré la décision d'un tribunal d'instance qui avait déclaré irrecevable la demande d'annulation de la désignation d'un délégué syndical dans le périmètre d'une UES au motif que cette UES avait été reconnue par un autre tribunal. Selon la Haute Juridiction, en cas de contestation de la désignation d'un délégué syndical dans le périmètre d'une UES déjà judiciairement reconnue, le juge doit examiner cette contestation et apprécier les éléments qui sont allégués à son appui, en tenant compte du jugement de reconnaissance de l'unité économique et sociale [Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 07-60.373].

→ **Le jugement** du tribunal d'instance ayant reconnu l'existence d'une UES **peut être contesté par la voie d'un recours en cassation.** Si le recours aboutit, l'UES doit être considérée comme n'ayant jamais existé. Qu'advient-il alors des institutions représentatives du personnel mises en place à ce niveau et de la protection des membres de ces institutions ? La Cour de cassation a récemment dû répondre à cette question dans une affaire relative au licenciement d'un salarié qui avait été élu membre de la délégation unique du personnel mise en

place dans le cadre d'une UES. Un mois après avoir obtenu la cassation du jugement ayant reconnu l'existence de cette UES, l'employeur avait licencié ce salarié sans autorisation de l'inspecteur du travail. Le salarié avait alors saisi le conseil de prud'hommes et fait valoir son statut protecteur pour demander l'annulation de son licenciement. Estimant que la délégation unique du personnel devait être considérée comme n'ayant jamais existé en vertu de l'article 625 du Code de procédure civile, le conseil de prud'hommes et la cour d'appel avaient jugé que le salarié devait lui-même être considéré comme n'ayant jamais été élu membre de cette institution, ni protégé contre le licenciement. Ils avaient donc rejeté sa demande. La Cour de cassation a censuré ce raisonnement, en énonçant que l'annulation d'un jugement reconnaissant l'existence d'une UES ne fait perdre aux élus leur qualité de membre de l'institution représentative mise en place dans ce cadre qu'à compter du jour où elle est prononcée et qu'à partir de cette date, les salariés bénéficient du délai de protection de six mois prévu à l'article L. 2411-5, alinéa 2 du Code du travail. En conséquence, la procédure protectrice aurait donc dû être appliquée au salarié licencié [Cass. soc., 2 déc. 2008, n° 07-41.832].

Par accord collectif

Lorsque les partenaires sociaux reconnaissent eux-mêmes l'existence d'une UES par accord collectif, le plus souvent ils entendent également définir l'implantation précise et les modalités de fonctionnement des différentes institutions représentatives du personnel. L'accord collectif qui reconnaît l'existence d'une UES précise donc fréquemment le nombre et la configuration des établissements distincts, le nombre de délégués syndicaux qui pourront être désignés dans chaque établissement, la durée des mandats des membres des représentants élus, etc.

Lorsque l'un des établissements d'une UES sort du périmètre de cette dernière (par exemple parce qu'il est racheté par une entreprise qui n'appartient pas à cette UES), l'application de l'accord collectif ayant reconnu l'existence de l'UES est mise en cause dans cet établissement. Cependant, cet accord reste applicable dans l'établissement transféré pendant une période de quinze mois, sauf conclusion d'un accord d'adaptation ou de substitution [C. trav., art. L. 2261-14]. Pendant ce délai, les syndicats peuvent donc continuer à se prévaloir des dispositions de cet accord dans l'établissement transféré, par exemple si elles leur reconnaissent le droit de désigner des délégués syndicaux dans cet établissement. Ils peuvent ainsi invoquer les dispositions de l'accord conclu au niveau de l'UES pour désigner des délégués syndicaux dans l'établissement transféré, après le transfert, sans que le nouvel employeur qui n'appartient pas à l'UES puisse invoquer la caducité de cet accord pour s'opposer à cette désignation [Cass. soc., 21 oct. 2008, n° 08-60.008].

Représentation du personnel au sein de l'UES

Incompatibilité entre les notions d'UES et de groupe

À plusieurs reprises, la Cour de cassation a jugé que les notions d'UES et de groupe étaient incompatibles, en ce qu'il ne peut être reconnu à la fois l'existence d'une UES, justifiant la mise en place d'institutions du personnel propres à l'entreprise (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux) et celle d'un groupe, justifiant la mise en place d'un comité de groupe, entre les mêmes sociétés [Cass. soc., 25 janv. 2006, n° 04-60.234]. Un même ensemble de sociétés ne peut donc constituer une UES

et un groupe : dès lors qu'un comité de groupe est mis en place, une UES ne peut être reconnue au même niveau [Cass. soc., 20 oct. 1999, n° 98-60.398].

Toutefois, les sociétés constituant une UES peuvent faire partie d'un groupe aux dimensions plus larges. Dans ce cas, l'existence d'un comité de groupe n'interdit pas la reconnaissance d'une UES entre certaines des entreprises constituant ce groupe [Cass. soc., 9 mai 1989, n° 88-60.632].

Certains syndicats ont tenté d'obtenir la reconnaissance d'une UES malgré l'existence d'un comité de groupe dans le même périmètre, en écartant l'une des sociétés du groupe du périmètre de l'UES revendiquée. En vain. Selon la Cour de cassation, cette stratégie relève de la fraude : en excluant délibérément l'une des sociétés du groupe du périmètre de l'UES revendiquée pour faire échec à l'incompatibilité existant entre le comité de groupe et l'UES, les syndicats tentent de contourner les règles relatives à la reconnaissance d'une UES. Leur demande a donc été rejetée [Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 07-60.348].

Représentation du personnel au sein de l'UES

Une fois reconnue, l'UES doit être considérée comme une **entreprise unique** pour la mise en place et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel : si l'effectif total des entreprises qui la composent atteint 11 salariés, des délégués du personnel communs doivent être mis en place ; si elle regroupe au moins 50 salariés, un comité d'entreprise commun doit être institué [C. trav., art. L. 2322-4] et les syndicats représentatifs en son sein doivent être admis à y désigner des délégués syndicaux. La mise en place et le fonctionnement de ces institutions obéissent en principe aux mêmes règles que celles applicables au sein d'une entreprise classique.



Toutefois, **certaines particularités** peuvent être observées :

– dans les entreprises « classiques », les salariés qui disposent d'une délégation particulière d'autorité, par écrit, sont assimilés au chef d'entreprise et ne peuvent, de ce fait, être investis d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Cette règle a été étendue au niveau de l'UES : le salarié qui ne remplit pas les conditions pour exercer un mandat de représentation du personnel ou syndical au sein de l'entreprise qui l'emploie, en raison de son assimilation au chef d'entreprise, ne peut pas davantage exercer un tel mandat au sein de l'UES dont fait partie cette entreprise [Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 07-60.382] ;

– lorsqu'un syndicat désigne un délégué syndical au sein d'une UES qui n'a pas encore été reconnue par accord collectif ou décision judiciaire, il doit notifier cette désignation aux représentants légaux de chacune des entités concernées et préciser, dans ce courrier, la composition de l'UES revendiquée ; à défaut, la désignation est nulle et le délai de quinze jours pour contester cette désignation ne compte pas à courir, peu important que les différentes sociétés soient dirigées par une même personne [Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 07-60.045].

À NOTER

Avec la loi du 20 août 2008 [L. n° 2008-789, 20 août 2008, JO 21 août] ; (voir Social pratique n° 507, p. 3), les syndicats ayant constitué une section syndicale au sein de l'UES, sans y avoir été reconnus représentatifs, devraient également pouvoir y désigner un représentant de la section syndicale [C. trav., art. L. 2142-1].

Interlocuteur des salariés au sein de l'UES

L'UES ne devient pas l'employeur...

Créée par la jurisprudence pour permettre aux salariés d'entreprises distinctes qui appartiennent à la même collectivité de travail, de bénéficier d'une représentation de leurs intérêts communs, la notion d'UES n'a pas vocation à intervenir dans les relations individuelles de travail. La Cour de cassation a ainsi affirmé, à plusieurs reprises, que la reconnaissance d'une UES entre plusieurs entités n'avait pas pour effet de transformer l'employeur des salariés : les différentes sociétés constituant l'UES ne deviennent pas co-employeurs des salariés pas plus que l'UES ne devient l'employeur de l'ensemble des salariés des différentes sociétés qui la constituent.

Les salariés d'une société appartenant à une UES ne peuvent donc pas former de demande salariale à l'encontre des autres sociétés de cette UES [Cass. soc., 2 déc. 2003, n° 01-47.010], ni se prévaloir des accords collectifs conclus par ces sociétés, ni même encore comparer leurs conditions de rémunération à celles appliquées par les autres sociétés [Cass. soc., 1^{er} juin 2005, n° 04-42.143]. Cependant, les différentes entités composant une UES peuvent conclure un accord collectif commun applicable à l'ensemble des salariés de l'UES et s'engager, par exemple, à appliquer des conditions de rémunération identiques dans toute l'UES [Cass. soc., 1^{er} juin 2005, n° 04-42.143].

La Cour de cassation a cependant posé une limite à la possible extension, par accord collectif, des effets de la reconnaissance d'une UES : si l'**accord collectif** reconnaissant l'UES peut étendre ses effets au-delà des institutions représentatives du personnel et créer des obligations pour les

Social pratique est aussi sur
www.wk-ce.fr

différentes entités juridiques composant l'UES, il **ne peut faire de l'UES l'employeur des salariés**. La Haute Juridiction explique cette solution par plusieurs considérations :

- la vocation de l'UES, qui est de permettre l'expression collective de l'intérêt des travailleurs appartenant à une même collectivité de travail, malgré l'existence d'employeurs distincts ;
- l'absence de personnalité morale de l'UES, qui ne peut donc être le siège de droits et d'obligations et ne peut agir en justice ;
- l'impossibilité d'imposer à un salarié le transfert de son contrat de travail à un nouvel employeur, sauf disposition législative expresse [Cass. soc., 16 déc. 2008, n° 07-43.875].

... mais peut être sollicitée pour réintégrer les salariés

Les juges admettent cependant que les liens existant entre les différentes entités

composant une UES puissent être sollicités dans les relations individuelles de travail à certaines occasions, lorsqu'il s'agit soit de rechercher un emploi de reclassement pour un salarié menacé de licenciement pour motif économique [Cass. soc., 5 avr. 1995, n° 93-42.690], soit de réintégrer un salarié protégé dont le licenciement est nul. La Cour de cassation a ainsi précisé que le périmètre de réintégration d'un salarié protégé, en cas d'annulation de la décision de l'inspecteur du travail autorisant son licenciement, s'étend uniquement à l'entreprise et à l'unité économique et sociale reconnue entre cette entité et d'autres personnes juridiques. Un salarié protégé, dont le licenciement est annulé, ne peut donc faire valoir un droit à réintégration à l'encontre de sociétés autres que celle qui l'employait, si une unité économique et sociale n'a pas été précédemment reconnue entre elles [Cass. soc., 19 nov. 2008, n° 07-43.215].

UES et plan de sauvegarde de l'emploi

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi doit être appréciée en fonction des moyens dont dispose l'entreprise et, le cas échéant, l'UES à laquelle elle appartient [C. trav., art. L. 1235-10]. Mais, la loi ne précise pas si l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, qui dépend de l'effectif de l'entreprise et du nombre de licenciements envisagés, doit elle aussi, le cas échéant, être appréciée dans le cadre de l'UES à laquelle appartient l'entreprise. La Cour de cassation a répondu à cette question dans un arrêt du 16 janvier 2008, en indiquant que les conditions déterminant la consultation des instances représentatives du personnel et l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi doivent être appréciées au moment où la procédure de licenciement collectif est engagée, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement concerné par les mesures de licenciement économique envisagées [Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-46.313]. La portée de cette solution restait cependant discutée. Un arrêt du 29 janvier 2009 l'a clarifiée : la Haute Juridiction y énonce explicitement que dès lors que l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi pèse sur l'employeur, c'est au niveau de l'entreprise qu'il dirige que doivent être vérifiées les conditions d'effectif et de nombre des licenciements imposant l'établissement et la mise en œuvre d'un tel plan [Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-45.481].