

## Unité économique et sociale : qui la définit ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 25/05/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 25/05/2020

### Sources :

- [Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 25 mars 2020, n° 18-18401](#)

Une unité économique et sociale (UES) se compose de plusieurs entreprises, soumises à un pouvoir de direction unique et exerçant la même activité ou des activités complémentaires. Dans une affaire récente, le périmètre de l'UES, défini par accord collectif, a été modifié par une décision unilatérale de l'employeur. Est-ce valable ?

## Périmètre de l'unité économique et sociale : à négocier ?

Un employeur a convenu, par négociation collective, du périmètre d'une unité économique et sociale (UES), du temps des délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT. Mais, au moment d'organiser les élections de son 1er comité économique et social (CSE), il définit, par décision unilatérale, un autre périmètre.

Les élections se déroulent normalement puis, finalement, un syndicat conteste les élections au motif que l'employeur ne peut pas, par voie de décision unilatérale, modifier seul l'accord conclu avec les syndicats.

Sauf que les accords collectifs relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

Ainsi, les accords collectifs portant reconnaissance d'une unité économique et sociale demeurent applicables, mais leurs stipulations relatives à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts pour les élections des membres élus des comités d'établissements, des délégués du personnel ou des membres des CHSCT au sein de l'unité économique et sociale cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

Et parce qu'aucun nouvel accord n'est intervenu pour fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts, l'employeur pouvait les définir unilatéralement, souligne le juge.

Il ajoute que lorsque l'un des employeurs, mandaté par les autres, prend une décision sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, il doit en informer chaque organisation syndicale représentative dans l'unité économique et sociale, ainsi que chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'unité économique et sociale, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Ces organisations syndicales disposent alors d'un délai de 15 jours, à compter de la date de l'information, pour contester la décision de l'employeur devant le directeur de la Direccte. Faute de l'avoir contestée dans ces délais, les élections n'ont pas à être annulées.

***Alors que vous n'avez pas encore atteint un seuil d'effectif vous imposant d'organiser des élections des représentants du personnel, un syndicat vous informe que vous devrez tout de même les mettre en place parce que vous formez une « Unité économique et sociale » (UES) avec une autre entreprise... Qu'est-ce que c'est ? Comment la crée-t-on ?***

[Reconnaître une UES : pourquoi, comment ?](#)

[BANNIERE\_DROITE]