



## Comment être intégré à une UES

Par **LDV93**, le **10/01/2013** à **13:37**

Bonjour,

Je suis salarié d'une petite SSII qui a été rachetée à 100% il y a deux ans par une banque qui se trouve être son seul et unique client.

Depuis, la direction de l'entreprise, la compta, la drh sont assurés par la banque, du personnel de la SSII est détaché dans des services de la banque, nous avons déménagé dans des locaux sous-loués à la banque, etc.

Il se trouve que la banque fait partie d'une Unité Economique et Sociale regroupant trois entités.

Nous, salariés, pensons que notre entreprise devrait être intégrée à l'UES. Tel n'est pas l'avis de la banque actionnaire, bien évidemment.

Ma question est : Quel formalisme devons nous respecter pour demander l'intégration de notre entreprise à l'UES ?

Merci de votre intérêt et de vos réponses.

Par **pat76**, le **10/01/2013** à **16:12**

Bonjour

L'unité économique et sociale (UES) est, en droit du travail français, une notion contraignant au regroupement de plusieurs entreprises juridiquement distinctes pour la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) commun. Elle résulte d'une décision de justice ou d'un accord

conventionnel. L'unité constituée doit regrouper un minimum de cinquante salariés.

L'article L. 2322-4 (ancien L. 431-1) du code du travail prévoit que « lorsqu'une UES regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un CE commun est obligatoire ».

Cette notion est d'origine jurisprudentielle. Apparue pour la première fois dans un arrêt de la Cour de cassation du 23 avril 1970, elle a été reprise par la loi Auroux du 28 octobre 1982. On retrouve la notion d'UES dans les lois Aubry (13 juin 1998 et 19 janvier 2000) relatives à la réduction du temps de travail, ainsi que dans la loi du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale.

L'unité économique et sociale est un ensemble économique et social dégagé de plusieurs entités juridiques distinctes (sociétés, associations...) qui ont une complémentarité d'activité, une communauté de pouvoirs et de direction, et une communauté de travailleurs.

L'ensemble dégagé sert de base à la mise en place d'institutions représentatives du personnel (IRP) en s'affranchissant des statuts sociaux des entreprises.

Source Wikipédia

Article L 2322-4 du Code du travail:

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant cinquante salariés ou plus est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 12 mars 1986; Bull. Civ. V, n° 89:

" Caractérisent l'unité économique: la convergence des intérêts entre personnes morales concernées, et la communauté de leur dirigeants."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 24 mars 1988; Bull. Civ. V, n° 215:

" Caractérisent l'unité économique et sociale, la complémentarité des activités, l'imbrication des capitaux et l'existence des services communs."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 12 janvier 2005; pourvoi n° 03-60477:

" La circonstance que l'activité d'une société dans son ensemble ne soit complémentaire que de l'activité d'un secteur de production d'une autre société, ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une unité économique et sociale entre ces deux sociétés, dès lors que tous les salariés des deux sociétés constituent une seule communauté de travailleurs, peu important l'application de deux conventions collectives différentes."

Voyez avec un syndicat représentatif pour saisir la justice afin de faire reconnaître UES.

Par **LDV93**, le **11/01/2013** à **07:43**

Merci pour ces informations, et surtout pour les arrêts qui nous confirment dans notre impression initiale.

Nous allons donc, comme vous le conseillez, contacter les syndicats présents au CE de l'UES.