



## **AVIS DE Mme LAULOM, AVOCATE GÉNÉRALE**

**Arrêt n° 289 du 6 mars 2024 (B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 22-13.672**

**Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 20 janvier 2022**

**le syndicat Les indépendants engagés  
C/  
la société Capgemini France**

---

### **1. Faits et Procédure**

Une UES est constituée au sein du groupe Capgemini depuis 1984, dont le périmètre a été plusieurs fois modifié par avenants. Conformément à un dernier accord du

11 janvier 2019, portant sur la configuration de l'UES, il est prévu *“qu'en cas d'opération d'acquisition de sociétés ou de prise de participation majoritaire au capital d'une société ou de partenariat conclu avec une société tierce, les signataires de l'accord actualiseront le périmètre de l'UES Capgemini par voie d'avenant”* (article 3.d).

Le groupe Capgemini s'est agrandi à la suite de l'acquisition du groupe Altran. Une négociation a été initiée en 2020 afin de redéfinir les contours de l'UES en prenant en compte les nouvelles sociétés.

Le syndicat Les Indépendants Engagés - UNSA (LIEN-UNSA) a engagé une action afin d'être invité à la négociation ouverte le 13 novembre 2020. Le syndicat LIEN-

UNSA a obtenu 12% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, à l'échelle de l'UES, dans sa configuration initiale, mais non à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées par le nouveau périmètre de l'UES.

Le tribunal judiciaire de Nanterre, le 3 juin 2021, a enjoint à la société Capgemini France, agissant pour le compte des sociétés de l'UES Capgemini, de convoquer le syndicat LIEN-UNSA à la négociation de l'accord de révision. Le tribunal judiciaire a considéré que l'accord négocié, relatif à la révision du périmètre de l'UES, est un accord interentreprises. Pour autant, il a considéré, d'une part, que l'UES Capgemini forme, au sens des dispositions du code du travail, une seule et même entreprise, et que la représentativité des organisations syndicales doit être appréciée au niveau de l'UES elle-même. D'autre part, la représentativité des organisations syndicales des sociétés Altran ayant vocation à intégrer le périmètre de l'UES Capgemini, doit, elle, être appréciée au niveau de chacune des sociétés Altran ayant intégré le groupe Capgemini, s'agissant d'entreprises distinctes.

La cour d'appel de Versailles, par arrêt du 20 janvier 2022, a infirmé le jugement. Elle a retenu la même qualification que le tribunal judiciaire en considérant que l'accord constitue un accord interentreprises dans les termes de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Mais elle a considéré que, soumis au régime des articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, la représentativité des organisations syndicales, dans le périmètre de l'accord, doit être appréciée par cumul des voix obtenues au niveau de chacune des entreprises concernées, soit à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées.

**Il convient donc de s'interroger sur la nature et le régime juridiques auxquels doit être soumis un accord portant révision du périmètre d'une UES. Faut-il considérer qu'il s'agit d'un accord interentreprises, dont le régime est défini aux articles L. 2232-36 à L. 2232-38 du code du travail, ou maintenir la jurisprudence actuelle qui, depuis l'arrêt du 14 novembre 2013<sup>1</sup>, le soumet au régime "des accords collectifs de droit commun"?**

L'enjeu ici est d'apprécier comment doit être mesurée la représentativité des organisations syndicales : convient-il de mesurer la représentativité acquise au sein de chacune des entreprises constituant l'UES ou convient-il de mesurer cette représentativité de manière globale dans l'ensemble de l'UES, dans sa nouvelle configuration ?

Pour répondre à cette question, il convient de comparer les dispositions applicables relatives aux trois différents niveaux de représentation et de négociation : l'UES, le groupe et l'interentreprises. Cette comparaison permet de mettre en évidence les différences existantes entre ces niveaux, notamment entre les périmètres de représentation et de négociation et de conclure à la spécificité des accords reconnaissant une UES, qui ne devraient pas être soumis au régime des accords interentreprises.

---

<sup>1</sup> Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 13-12.712, Bull. 2013, V, n° 266.

## 2. Les différents périmètres de représentation et de négociation

### 2.1. L'UES

L'UES a d'abord été une notion jurisprudentielle avant de faire son entrée dans le code du travail avec la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, qui consacre la jurisprudence antérieure en introduisant dans le code du travail un article selon lequel, *“lorsqu'une unité économique et sociale 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 comité d'entreprise commun est obligatoire”*<sup>2</sup>. La formulation a, depuis, à peine changé<sup>3</sup>.

L'UES est, avant tout, une notion propre au droit de la représentation du personnel; elle permet de dépasser les limites que constituent les personnalités morales des organisations productives pour reconstituer une seule unité, une entreprise, qui devient le cadre au sein duquel s'organise la représentation du personnel. L'UES permet, pour le droit de la représentation du personnel, de dévoiler l'existence d'une seule et même entreprise (caractérisée, selon la définition de l'UES, par une concentration du pouvoir de direction, une complémentarité des activités et une homogénéité du personnel constituant une communauté de travail), là où le droit des sociétés en constate plusieurs<sup>4</sup>. Ainsi, selon [le commentaire au rapport annuel de la Cour de cassation](#) de l'arrêt du 14 novembre 2013, *“l'UES a pour vocation première d'assurer, quels que soient les choix d'organisation et de gestion de son entreprise par l'employeur, une représentation du personnel au niveau le plus adapté, si besoin en réunissant plusieurs structures”*.

C'est dans ce contexte que le législateur reconnaît, depuis 1982, que l'UES peut être mise en place par accord collectif. Il s'agit d'un accord collectif dont l'objet tout à fait spécifique est de reconnaître et de définir les contours de l'UES. Dans cette perspective, l'UES est avant tout un objet de négociation avant d'être éventuellement un espace de négociation, lui même très peu réglementé, à l'exception de l'article L. 2313-8, 3<sup>e</sup> alinéa qui qualifie d'accord d'entreprise, l'accord subdivisant l'UES en établissements distincts<sup>5</sup>.

La définition et le régime des accords reconnaissant une UES demeurent l'oeuvre de la jurisprudence, sans que le législateur n'ait jamais profité de ses multiples interventions dans le domaine de la représentation du personnel, pour en préciser les contours et le régime.

---

<sup>2</sup> Ancien article L. 431-1 du code du travail, dans sa version en vigueur de 1982 à 2001.

<sup>3</sup> L. 2313-8 du code du travail : *“Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins onze salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place”*.

<sup>4</sup> S. Nadal, Répertoire de droit du travail. *Conventions et accords collectifs de travail : droit de la négociation collective*, Mise à jour de février 2020, § 153.

<sup>5</sup> *“Un accord d'entreprise conclu au niveau de l'unité économique et sociale dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts”* (3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.2313-8 du code du travail).

Ainsi, en l'absence de toute disposition législative, la jurisprudence a d'abord analysé l'accord reconnaissant l'UES comme une modalité d'un accord préélectoral. L'adoption de la loi du 20 août 2008, sans intervenir sur cet aspect particulier, a modifié le contexte dans lequel interviennent ces accords et la chambre sociale, dans un arrêt du 14 novembre 2013<sup>6</sup>, a modifié sa jurisprudence en énonçant 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”*. Par ailleurs, pour la mesure de la représentativité des organisations syndicales, *“l'unité économique et sociale ne pouvant être reconnue qu'entre des entités juridiques distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leur personnel, toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans ces entités doivent être invitées à la négociation portant sur la reconnaissance entre elles d'une unité économique et sociale”*<sup>7</sup>.

Si le législateur n'a pas plus défini le régime de l'accord instituant une UES, il a, depuis 1982, multiplié les références à l'UES dans le code du travail, en faisant de l'UES, dans un contexte à chaque fois défini, le cadre pertinent pour l'application de certains droits. L'UES est ainsi considérée comme une entreprise pour la mise en place de la participation (article L. 3322-2 du code du travail). Elle est également reconnue pour la mise en place des services de prévention et de santé au travail (article D.4622-12 du code du travail). Les moyens de l'entreprise pour apprécier le contenu d'un PSE sont également évalués au niveau de l'UES (article L. 1233-57-3 du code du travail).

Lorsqu'elle a été reconnue conventionnellement, l'UES sert parfois de champ à une négociation collective dont le régime n'est pas prévu par les textes<sup>8</sup>. Devrait donc s'appliquer les conditions de droit commun de l'accord d'entreprise, avec quelques adaptations<sup>9</sup>. C'est ce que laisse entendre l'article L. 2313-8, 3<sup>e</sup> alinéa qui fait explicitement référence à l'accord d'entreprise<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 13-12.712, Bull. 2013, V, n° 266.

<sup>7</sup> Soc., 10 novembre 2010, pourvoi n° 09-60.451, Bull. 2010, V, n° 256.

<sup>8</sup> A l'exception de l'article L. 2313-8, 3<sup>ème</sup> alinéa du code du travail.

<sup>9</sup> G. Loiseau, L. Pecaut-Rivolier, P. Lokiec, P.-Y. Verkindt, *Droit de la négociation collective*, Dalloz Action, 2022/2023, § 124-50.

<sup>10</sup> G. Auzero, indique au sujet de cet alinéa que *“la précision est intéressante en ce qu'elle témoigne que, pour le législateur, la négociation menée au niveau de l'UES se conclut par des accords d'entreprise, à l'exclusion donc des accords de groupe ou encore des accords interentreprises”*. Il poursuit *“pour autant, on ne saurait en inférer que l'accord qui vient configurer l'UES est aussi un accord d'entreprise. Dans la mesure où un tel accord vient rassembler des personnes morales que rien ne réunit a priori, il ne saurait s'agir d'un accord d'entreprise, pas plus d'ailleurs que d'un accord de groupe, qui suppose, lui aussi, une qualification première”*. Il s'agirait donc d'un accord interentreprises (G. Auzero, “La division de l'UES en établissements distincts”, *RJS*, 2020, p. 579). Sur ce dernier point, je ne partage pas cette opinion (voir infra).

## 2.2. Le groupe

Le groupe a d'abord été reconnu par la loi du 28 octobre 1982 comme périmètre d'instauration d'un nouvel organe de représentation du personnel : le comité de groupe<sup>11</sup>.

Cette instance spécifique de représentation du personnel est définie aux articles L. 2331-1 et suivants du code du travail. Comme l'UES, c'est en principe par accord collectif ou par décision de justice, que se fait la reconnaissance de l'existence du groupe et de son périmètre<sup>12</sup>.

C'est plus tardivement que le groupe a également été reconnu comme un espace pertinent de négociation collective et que le législateur a donné corps, avec la loi du 4 mai 2004, à l'accord de groupe, dont le régime sera précisé avec la loi du 8 août 2016 et les ordonnances Macron.

Concernant les signataires de l'accord de groupe, leurs conditions de conclusion, côté salariés, sont définies à l'article L. 2232-32: *“Les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord sont informées préalablement de l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre. Pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe”*. L'article L. 2122-4 du code du travail définit, lui, les conditions de représentativité syndicale au niveau du groupe<sup>13</sup>. Quant à son contenu, la loi de 2016 opère un alignement de l'accord de groupe sur l'accord d'entreprise<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> On le sait un comité de groupe ne pourra pas être reconnu si une UES a été reconnue sur le même périmètre.

<sup>12</sup> article L. 2333-5 du code du travail: *“Le comité de groupe est constitué à l'initiative de l'entreprise dominante, dès que la configuration du groupe est définie en application des dispositions du présent chapitre, soit à la suite d'un accord des parties intéressées, soit, à défaut, par une décision de justice. Cette constitution a lieu au plus tard dans les six mois suivant la conclusion de cet accord ou l'intervention de la décision de justice”*.

<sup>13</sup> *“La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.*

*Si le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements soit pour le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à la même date, soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes.*

*Dans le cas contraire, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord”*.

<sup>14</sup> L. 2232-33 du code du travail: *“L'ensemble des négociations prévues par le présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues à la présente section”*.

**Il convient néanmoins de ne pas confondre les accords qui ont pour objet le comité de groupe et les accords de groupe.**

Un arrêt du 30 mars 2010 distingue bien, en effet, les accords conclus au sein d'un groupe, qui ont pour objet de définir les garanties sociales des salariés de ce groupe, des accords relatifs au comité de groupe, dont l'objet est l'instauration d'un organe de représentation des salariés. Selon la Cour de cassation, *“les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatives aux accords conclus au sein d'un groupe qui ont pour objet de définir les garanties sociales des salariés de ce groupe, n'ont pas modifié celles concernant les accords relatifs au comité de groupe lesquelles n'exigent pas une représentativité dans l'ensemble du groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées ; qu'au contraire, le droit de désigner des représentants à ce comité étant reconnu, en son principe, à toute organisation syndicale ayant obtenu des élus dans l'un au moins des comités d'entreprise ou d'établissement dépendant du groupe, il en résulte que ces organisations doivent être invitées à participer à la négociation de tout accord concernant le fonctionnement du comité de groupe”*. Doit dès lors être cassé l'arrêt qui déboute un syndicat de sa demande d'annulation d'un accord relatif au renouvellement et au fonctionnement d'un comité de groupe à la négociation duquel il n'a pas été invité au motif que, selon les dispositions de l'article L. 132-19-1 du code du travail relatif aux accords de groupe résultant de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, l'accord litigieux ne pouvait être conclu que par des organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées et que le syndicat ne démontrait pas être représentatif dans ces périmètres<sup>15</sup>.

Ainsi, *“la négociation portant sur la reconnaissance du groupe donne lieu à un accord dont la nature et le régime diffèrent des règles de la négociation collective de groupe”*<sup>16</sup>. Le groupe, comme l'UES, apparaît “tantôt périmètre d'application des obligations de l'employeur” dans le domaine notamment de la représentation des salariés, “tantôt domaine d'organisation des relations de travail”, où le groupe comme l'UES, sont un espace au sein duquel il est possible de négocier<sup>17</sup>.

Il ne faut donc pas confondre les accords de groupe ayant pour objet de définir les garanties sociales des salariés d'un groupe, consacrés et régis par la loi de 2004 et les accords instaurant un comité de groupe. On peut retrouver cette même distinction pour l'UES, même si le régime des accords reste essentiellement jurisprudentiel.

En d'autres termes, il convient de distinguer la négociation de l'UES et du comité de groupe, de la négociation dans l'UES ou dans le groupe, la représentativité des acteurs n'étant pas notamment appréciée de la même manière.

---

<sup>15</sup> Soc., 30 mars 2010, pourvoi n° 08-21.199, *Bull.* 2010, V, n° 82. *RJS* n° 6/10, juin 2010, décision n° 528.

<sup>16</sup> E. Jeansen, *JurisClasseur Sociétés Traité - Encyclopédies - Fasc. 34-30 : Comité de groupe*, 2023, § 27.

<sup>17</sup> F. Favennec-Héry, “L'accord de groupe, instrument privilégié des relations de travail?”, *RJS Chronique* 3/19.

### 2.3. L'interentreprises

La loi °2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, a reconnu le niveau de l'interentreprises comme un autre niveau possible de négociation<sup>18</sup>.

Le législateur a été peu prolix quant aux raisons d'introduction de ce nouveau cadre pour les accords collectifs et leur régime est resté embryonnaire. L'accord interentreprises fait ainsi l'objet de trois articles du code du travail qui se bornent à ouvrir la possibilité d'une négociation entre plusieurs entreprises, à régler la question de la représentativité des organisations syndicales et celle de l'appréciation de la validité de l'accord.

Il s'agit essentiellement d'admettre à côté des niveaux déjà existants (le groupe, le site, le territoire), ce nouveau niveau qui va concerner plusieurs entreprises, qui ne sont pas liées entre elles par les relations de domination et de contrôle qui caractérisent le groupe de sociétés, tel qu'il est défini à l'article L. 2331-1 du code du travail.

Ce cadre de négociation est susceptible d'intéresser par exemple une entreprise donneuse d'ordre à ses sous-traitants, des entreprises installées sur un même espace, des concessionnaires, des franchisés ou encore des entreprises de taille moyenne d'un même secteur d'activité et champ géographique<sup>19</sup>. L'intérêt de ces accords pour ces entreprises est de définir ensemble des règles sociales communes sur des problématiques partagées. La négociation de tels accords ne semble cependant pas avoir rencontrée un grand succès et peu d'accords interentreprises ont été conclus<sup>20</sup>.

Alors que les conditions de validité d'accords signés dans ce cadre devraient être satisfaites au niveau de chaque entreprise, le législateur a, à l'instar des accords de groupe, admis que ces accords soient signés par les employeurs des différentes entreprises et par des syndicats représentatifs à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées ayant recueilli plus de 50% des voix aux dernières élections professionnelles dans les entreprises concernées<sup>21</sup>.

Si l'on comprend l'intérêt que ces accords peuvent avoir pour des entreprises qui partagent des problématiques communes, le champ du négociable est beaucoup plus restreint que celui des accords de groupe ou d'entreprise, aucune assimilation n'étant faite entre ces accords. La négociation dérogatoire ou supplétive ne leur est pas ouverte et les négociations interentreprises ne peuvent remplacer les

---

<sup>18</sup> E. Jeansen, "L'accord interentreprises, d'une norme spéciale à une norme générale", *JCP S 2016*, 1411.

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> M. Hautefort, "Pourquoi et comment négocier un accord interentreprises", *Les cahiers du DRH*, n°266, 1 juillet 2019: "La consultation de la base de données nationale des accords d'entreprise démontre d'abord le peu d'appétence pour ce type de négociation puisque, depuis le 1er septembre 2017, date de sa mise en place, on ne recense que 16 accords conclus par 10 ensembles d'entreprises". La recherche s'est achevée en 2019.

<sup>21</sup> Articles L. 2232-36 à L. 2232-38 du code du travail.

négociations obligatoires d'entreprises. La seule règle d'articulation est prévue à l'article L. 2253-7 du code du travail, selon lequel *“lorsqu'un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord”*.

Postérieurement à la loi de 2016, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a ouvert un espace spécifique de négociation aux accords interentreprises: la mise en place d'un comité social et économique interentreprises lorsque *“la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient”*<sup>22</sup>.

Ainsi selon l'article L. 2313-9 du code du travail :

*“Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un comité social et économique interentreprises. L'accord définit :*

- 1° Le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;*
- 2° Les modalités de leur élection ou désignation ;*
- 3° Les attributions du comité social et économique interentreprises ;*
- 4° Les modalités de fonctionnement du comité social et économique interentreprises.*

*L'accord collectif peut également décider que dans les entreprises d'au moins onze salariés du site ou de la zone ayant mis en place un comité social et économique, un membre de la délégation du personnel de chaque comité social et économique participe aux réunions mensuelles”*.

Si le législateur a qualifié cet accord d'accord interentreprises, les signataires ne sont pas ceux définis par les articles L. 2232-36 à L. 2232-38 du code du travail, puisqu'il devra être signé du côté salarié par *“les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental”*. Surtout, ces accords n'ont pas pour effet de supprimer les CSE des entreprises concernées<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Ce comité ne doit pas être confondu avec les comités des activités sociales et culturelles interentreprises qui étaient reconnus antérieurement et qui permettent par accord entre plusieurs comités la gestion d'institutions sociales communes (C. trav., art. R. 2312-43 à R. 2312-48).

<sup>23</sup> [Voir Le comité social et économique, 117 questions réponses, Ministère du travail, janvier 2020, \(question 23. Périmètre du CSE\).](#)

### 3. Les rapports entre les différents niveaux

La définition d'un embryon de régime juridique des accords interentreprises a suscité des interrogations quant aux relations entre les différents niveaux de négociation et aux qualifications qu'il convenait désormais de retenir des différents accords pouvant être conclus.

L'accord instaurant une UES ne devrait-il pas désormais recevoir la qualification d'accord interentreprises et, dès lors, être soumis aux articles L. 2232-36 et suivants du code du travail ? C'est ce que soutiennent certains auteurs.

Ainsi pour G. Auzero, *"on ne saurait en inférer que l'accord qui vient configurer l'unité économique et sociale est aussi un accord d'entreprise. Dans la mesure où un tel accord vient rassembler des personnes morales que rien ne réunit a priori, il ne saurait s'agir d'un accord d'entreprise, pas plus d'ailleurs que d'un accord de groupe qui suppose, lui aussi, une qualification première. Par élimination ne reste alors que l'accord interentreprises"*<sup>24</sup>.

Selon G. Loiseau, l'utilité des accords interentreprises est *"de disposer dorénavant d'un type d'accord dont le régime est légalement défini pour mettre en place, pour configurer une UES ou pour en réviser le périmètre. Auparavant, faute de texte particulier, la Cour de cassation voyait dans l'accord de reconnaissance ou de modification conventionnelle de l'UES un accord collectif de droit commun (...). Elle [Cette solution] a été rendue obsolète par la loi Travail puisqu'il existe désormais un dispositif spécifique dédié à la négociation collective associant des entreprises distinctes qui ne constituent pas un groupe. L'accord interentreprises n'est pas, dans ce contexte, une modalité alternative de configuration d'une UES. Ayant son propre champ d'application - la négociation collective plurilatérale au niveau de plusieurs entreprises qui ne forment pas un groupe de sociétés - et un régime juridique ad hoc, ce sont ses règles qui doivent être suivies pour mettre en place conventionnellement une UES. Pour le dire autrement, à présent que les parties ont un moyen approprié à leur disposition, elles n'ont pas le choix de l'accord collectif à adopter"*<sup>25</sup>. Y. Pagnerre, commentant la décision de la cour d'appel de Versailles, qui fait ici l'objet du pourvoi, approuve la solution retenue : *"La qualification unique d'accord interentreprises est à la fois logique et préférable en ce qu'elle épouse, aisément et sans distinction, les situations liées à la reconnaissance et à l'évolution d'une UES, assurant ainsi la sécurité juridique dont la matière a besoin"*<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> G. Auzero, "La division de l'UES en établissements distincts", *RJS*, 2020, p. 579.

<sup>25</sup> G. Loiseau, "L'accord de reconnaissance de l'UES, un accord interentreprises", *Bulletin Joly Travail*, oct. 2021, p. 16.

<sup>26</sup> Y. Pagnerre, "Reconnaissance conventionnelle d'une UES : un accord interentreprises", *JCP S*, n° 20-21, 24 mai 2022. Voir également P.-H. Antonmattéi, *Droit du travail*, 3<sup>ème</sup> éd. 2023, Domat § 1095: *"les règles de l'accord interentreprises peuvent désormais s'appliquer utilement pour l'accord de reconnaissance ou de modification de l'UES. La discussion est plus ouverte pour les accords collectifs conclus au sein de l'UES"*. N. Dauxerre, *"La qualification d'accord interentreprises, accord "négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées" (C.trav., art. L. 2232-36), est la plus adaptée à l'accord porteur de la reconnaissance d'une UES"* ("L'UES, un accord intersociétaire", *Actes pratiques et ingénierie société*, n° 5, sept. oct. 2023).

Pour plusieurs raisons, nous ne pensons pas qu'une telle qualification puisse être retenue ou plutôt que les articles L. 2232-36 et suivants s'appliquent aux accords de configuration et de révision d'une UES<sup>27</sup>.

La définition de l'accord interentreprises à l'article L. 2232-36 du code du travail est très générale : il s'agit d'un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises. À ce titre, la définition est susceptible d'englober le groupe, comme l'UES. Les tenants d'une assimilation entre UES et interentreprises excluent pourtant une assimilation entre groupe et interentreprises au motif que l'accord de groupe dispose de son propre régime juridique. Ainsi "*les entreprises liées par des relations faisant apparaître l'existence d'un groupe n'ont d'autres choix que de négocier un accord de groupe*"<sup>28</sup>, l'accord de groupe supposerait ainsi une qualification première<sup>29</sup>. En réalité on peut penser que rien n'interdit à un groupe de conclure un accord interentreprises, simplement l'accord ne pourra pas traiter des questions qui sont ouvertes à l'accord de groupe. C'est donc l'objet et le contenu de l'accord qui important. Il est vrai que l'objet des accords interentreprises n'a pas été ou peu défini par le législateur. Il n'en demeure pas moins qu'en reconnaissant l'accord interentreprises en 2016, l'objectif du législateur était essentiellement de permettre aux entreprises de définir des conditions sociales répondant à des problématiques communes dans un périmètre qu'elles définissent. À aucun moment, il n'a été question que ces accords aient pour objet l'UES ou la négociation des périmètres de représentation pour l'instauration d'un comité économique et social commun.

L'analyse des dispositions légales et jurisprudentielles relatives à l'UES, au groupe et à l'interentreprises ont montré que le législateur et la jurisprudence distinguent précisément les accords dont l'objet est l'instauration des organes de représentation à différent niveau (UES, groupe, interentreprises) des accords qui s'inscrivent dans ces différents périmètres. Ainsi, les règles d'appréciation de la représentativité ne sont pas identiques selon qu'est en jeu la négociation d'une UES ou d'un comité de groupe ou la négociation dans l'UES ou dans le groupe. Dans cette perspective, soumettre l'accord d'UES aux règles des accords interentreprises nuirait à la cohérence d'ensemble. Surtout, le législateur a expressément prévu que l'accord interentreprises puisse instaurer un organe de représentation spécifique aux compétences plutôt limitées: le comité interentreprises. Cela exclut que cet accord puisse mettre en place un comité social et économique d'UES.

Enfin, il faut souligner que l'application de l'article L.2232-37 du code du travail, comme le montre d'ailleurs l'affaire en cause, peut avoir des conséquences préjudiciables pour des accords reconnaissant une UES. Le mode de calcul

---

<sup>27</sup> La position de la doctrine n'est d'ailleurs pas unanime. Ainsi selon Ch. Radé, "Ce nouveau périmètre demeure toutefois lié à la seule négociation collective et ne permet pas la mise en place des institutions représentatives du personnel, sauf à démontrer que ce regroupement d'entreprises qui négocient présente, par ailleurs, les caractéristiques de l'UES" ("L'Unité économique et sociale conventionnelle", *Droit ouvrier*, 2018, p. 543). Voir également M. Hautefort, "Pourquoi et comment négocier un accord interentreprises", *Les cahiers du DRH*, n°266, 1 juillet 2019.

<sup>28</sup> E. Jeansen, "L'accord interentreprises, d'une norme spéciale à une norme générale", *JCP S 2016*, 1411.

<sup>29</sup> G. Auzero, "Accords collectifs et entreprises à structures complexes", *Droit ouvrier*, juin 2017, p. 365. G. Loiseau, *op.cit.*

privilegié par cet article peut aboutir à ce que des organisations syndicales représentatives dans certaines des entreprises ne soient pas habilitées à participer à la négociation, faute d'être représentatives sur l'ensemble du périmètre couvert<sup>30</sup>, alors précisément que la négociation a pour objet la mise en place d'un comité social et économique. On peut d'ailleurs penser que c'est la raison pour laquelle, le tribunal judiciaire, après avoir qualifié l'accord de configuration de l'UES, d'accord interentreprises, n'applique pas l'article L. 2232-7 du code du travail, et admet à la table des négociations les syndicats représentatifs dans l'UES (dans son ancienne configuration) et les syndicats représentatifs au sein de chacune des entreprises entrantes.

Une remise en cause de la jurisprudence traditionnelle de la chambre sociale, au profit d'une application de l'article L. 2232-37, pourrait également conduire à remettre en cause la validité d'un certain nombre d'accords d'UES qui auraient été conclus sans respecter le régime défini par cet article, ce qui ne serait pas sans créer une certaine insécurité juridique autour de ces accords.

Pour l'ensemble de ces raisons, un accord de reconnaissance d'une UES et un accord de révision du périmètre d'une UES ne peuvent être qualifiés d'accord interentreprises au sens des articles L. 2232-36 et suivants du code du travail.

Nous concluons donc à la cassation de l'arrêt de la cour d'appel, qui a violé, par fausse application, les articles L. 2232-37 et L. 2232-38 du code du travail, ensemble l'article L. 2313-8 du code du travail (3<sup>e</sup> branche du moyen).

## **AVIS DE CASSATION**

---

<sup>30</sup> M. Hautefort présente l'exemple suivant : *“Imaginons un ensemble d'entreprises, rassemblées en vue d'une négociation interentreprises, composé de trois sociétés, A, B, C, la dernière ayant nettement moins de salariés que les autres. Dans les sociétés A et B, la CGT et la CFDT sont toutes deux représentées, mais dans la société C, seule FO est présente. La technique d'appréciation séparée aurait conduit à convoquer la CGT, la CFDT et FO, alors que celle de l'appréciation globale retenue par la loi aboutit à ne pas inviter FO à la table des négociations, cette organisation n'atteignant pas les 10 % sur l'ensemble interentreprises. C'est un peu choquant car, de la sorte, la société C ne sera pas représentée du côté syndical lors des négociations”*.