



Notice au rapport relative à l'arrêt n° 289 du 6 mars 2024 Pourvoi n° 22-13.672 – Chambre sociale

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a créé les articles L. 2232-36 à L. 2232-38 du code du travail relatifs aux accords interentreprises. L'article L. 2232-37 prévoit, notamment, que la représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de cet accord est appréciée « par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation ».

Ces dispositions relatives aux accords interentreprises ne précisent pas leur domaine d'application et la question posée par le pourvoi portait, notamment, sur leur application à l'accord portant reconnaissance ou modification d'une unité économique et sociale (UES).

La reconnaissance d'une UES, qui 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, résultait, à l'origine, soit d'une décision judiciaire, soit d'un accord unanime ou d'un protocole d'accord préélectoral unanime¹.

La Cour de cassation, tirant les conséquences de l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps

¹ [Soc., 31 mars 2009, pourvoi n° 08-60.494, Bull. 2009, V, n° 96.](#)

de travail, a opéré une dissociation entre le processus électoral et la reconnaissance d'une UES et a jugé, dans un arrêt du 14 novembre 2013, que la reconnaissance ou la modification conventionnelle de cette institution relevait de l'accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de l'UES².

Par ailleurs, selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans ces entités doivent être invitées à la négociation portant sur la reconnaissance entre elles, ou la modification, d'une UES³. Lorsque l'UES est reconnue, la représentativité des organisations syndicales se calcule de façon globale, en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections au sein des différentes entités composant l'UES⁴.

En l'espèce, un syndicat, représentatif au niveau d'une des entités appelées à composer la future UES, reprochait à une cour d'appel d'avoir fait application des articles L. 2232-36 à L. 2232-38 du code du travail et, ainsi, de l'avoir débouté de sa demande d'enjoindre à une société, agissant pour le compte de l'UES, de l'inviter à la négociation de l'accord portant révision de l'UES existante aux fins de son extension, aux motifs que ce syndicat n'avait pas franchi aux dernières élections professionnelles le seuil de 10 % des suffrages exprimés à l'échelle de l'ensemble des entités appelées à composer la future UES envisagée.

Comme elle l'avait fait pour les accords relatifs au comité de groupe, qui n'exigent pas que les organisations syndicales soient représentatives dans l'ensemble du groupe pour être invitées à participer à la négociation, au contraire des accords conclus au sein d'un groupe qui ont pour objet de définir les garanties sociales des salariés de ce groupe⁵, la Cour de cassation distingue, pour la détermination de la représentativité des organisations syndicales, l'accord portant reconnaissance ou modification d'une UES, prévu par l'article L. 2313-8 du code du travail, qui institue un comité social et économique commun aux entités de l'UES, de l'accord interentreprises portant création

² [Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 13-12.712, Bull. 2013, V, n° 266, publié au Rapport annuel.](#)

³ [Soc., 10 novembre 2010, pourvoi n° 09-60.451, Bull. 2010, V, n° 256](#) ; [Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 13-12.712](#), précité.

⁴ [Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 09-60.435, Bull. 2010, V, n° 188, publié au Rapport annuel.](#)

⁵ [Soc., 30 mars 2010, pourvoi n° 08-21.199, Bull. 2010, V, n° 82.](#)

d'un comité social et économique interentreprises, prévu par l'article L. 2313-9 du même code, et de l'accord interentreprises permettant de définir les garanties sociales des salariés de ces entreprises dans les conditions prévues par les articles L. 2232-36 à L. 2232-38 du code du travail.

L'article L. 2313-8 du code du travail, qui constitue une sous-section 2 « Mise en place du comité social et économique au niveau de l'unité économique et sociale », a pour objet de conduire à la mise en place d'un comité social et économique de droit commun relevant de toutes les règles prévues pour le fonctionnement du comité social et économique par le code du travail et doté de toutes les attributions légales notamment en matière d'information - consultation. Il se substitue aux comités sociaux et économiques existants dans les entités appelées à composer l'unité économique et sociale.

En revanche, l'article L. 2313-9 du code du travail, qui constitue une sous-section 3 « Mise en place du comité social et économique interentreprises », prévoit la possibilité de créer un comité social et économique interentreprises, en plus des comités sociaux et économiques existants dans les entreprises liées par l'accord interentreprises, ce comité social et économique interentreprises entre des entreprises d'un même site ou d'une même zone et dont les attributions seront définies par l'accord interentreprises ayant un objet supplétif et spécifique.

Il en résulte que le législateur, en créant par la loi précitée du 8 août 2016 l'accord interentreprises, n'a pas entendu soumettre à un tel régime les accords collectifs créant ou révisant une unité économique et sociale.

Par l'arrêt ici commenté, la Cour de cassation confirme donc sa jurisprudence constante selon laquelle toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans les entités concernées par la modification de l'UES doivent être invitées à la négociation et que l'accord collectif portant reconnaissance ou modification de l'UES relève de l'accord collectif signé aux conditions de droit commun.

Cette application du principe de concordance peut être rapprochée de la position adoptée par la Cour de cassation selon laquelle, lorsque les partenaires sociaux décident de procéder à la fusion de plusieurs branches professionnelles existantes,

doivent être invitées à cette négociation toutes les organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs des branches professionnelles préexistantes à la fusion⁶.

Ainsi, la représentativité des organisations syndicales est d'abord appréciée entité par entité pour déterminer les organisations syndicales représentatives qui seront invitées aux négociations, puis à l'échelle de l'ensemble des entités concernées, par addition des suffrages exprimés, lors de la signature de l'accord. Ce mécanisme de double mesure de la représentation a été expressément prévu par le législateur en matière de fusion administrative des branches professionnelles par l'article L. 2261-34 du code du travail qui dispose que : « Jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs qui suit la fusion de champs conventionnels prononcée en application du I de l'article L. 2261-32 ou de la conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes, sont admises à négocier les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement. La même règle s'applique aux organisations syndicales de salariés. Les taux mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 2261-19 et à l'article L. 2232-6 sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement. »

⁶ [Soc., 21 avril 2022, pourvoi n° 20-18.799, publié au *Bulletin*.](#)