

Dernière mise à jour le 03 février 2025

# Reconnaissance d'une Unité économique et sociale (UES) : Quel impact en paie ?

Découvrez la notion d'unité économique et sociale (UES) et son impact en gestion de la paie !

## Sommaire

- Qu'est-ce qu'une unité économique et sociale (UES) ?
- Les critères de reconnaissance d'une UES
- Comment mettre en place une unité économique et sociale (UES) ?
- L'impact de l'UES en paie

Depuis le 1er janvier 2025, une nouvelle obligation a été mise en place pour entreprises d'au moins 11 salariés en bénéfice qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation. En effet, les entreprises de plus de 50 salariés, sauf cas particuliers, doivent mettre en place obligatoirement un régime de participation aux résultats. Le seuil d'effectif est apprécié au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES) lorsqu'elle existe. C'est l'occasion de revenir sur la notion d'UES et ses conséquences en paie.

## Qu'est-ce qu'une unité économique et sociale (UES) ?

Lorsqu'une entreprise atteint le seuil de 11 ou 50 salariés, la tentation est forte de créer une nouvelle entité afin de répartir son effectif entre différentes entreprises afin de contourner de nouvelles obligations et notamment la mise en place de la participation aux résultats. Toutefois, ces différentes entités juridiques peuvent être reconnues en une unité économique et sociale.

L'unité économique et sociale (UES) correspond à un ensemble de sociétés distinctes considérées comme une entreprise unique en raison de leur activité commune et de l'existence d'une direction unifiée.

### Les critères de reconnaissance d'une UES

Pour qu'une UES soit reconnue, trois critères doivent être réunis :

#### Une activité économique commune ou complémentaire

Les entreprises constituant une UES doivent mener une activité identique ou complémentaire. Par exemple, une société dont l'activité est la fabrication d'un produit et une autre dont l'activité consiste à emballer le produit pour expédition peut être reconnue comme une UES.

#### Une unité de direction

Les mêmes personnes doivent se retrouver aux postes de direction de fait ou de droit. Ainsi, il ne suffit pas de placer des personnes différentes à la direction des entreprises pour échapper à la reconnaissance d'une UES, c'est la direction de fait qui est prise en considération.

#### Un ensemble de travailleurs avec des conditions de travail similaires

La communauté de travail repose sur des conditions de travail et un statut social similaires entre les salariés des différentes entités de l'UES. Pour établir son existence, les juges prennent en compte plusieurs critères, tels que l'application des mêmes conventions et accords collectifs, un règlement intérieur commun, une politique salariale et de formation

harmonisée, des contrats de prévoyance et d'avantages sociaux identiques, ou encore la mutualisation de services de gestion sociale. La reconnaissance de cette communauté nécessite la réunion de plusieurs de ces éléments.

## Comment mettre en place une unité économique et sociale (UES) ?

L'UES peut être mise en place de deux manières :

### Par un accord collectif

Toutes les organisations syndicales représentatives présentes sur le périmètre de l'UES doivent être conviées dans la négociation de l'accord collectif. L'accord collectif conclu délimite précisément le périmètre de l'UES en identifiant les sociétés qui en font partie.

### Par décision judiciaire

En l'absence d'accord collectif, la reconnaissance de l'UES peut être sollicitée devant le tribunal d'instance par :

- Le dirigeant des entreprises ou entités concernées
- Les syndicats représentatifs d'une ou plusieurs entités
- Le comité social et économique (CSE) de l'une d'entre elles
- Un ou plusieurs salariés

En revanche, une personne extérieure à la collectivité de travail concernée ne peut pas engager une telle démarche. Par exemple, un organisme de revouvenement ne peut pas engager une démarche de reconnaissance d'une UES.

## L'impact de l'UES en paie

Au delà de l'impact sur la mise en place obligatoire des instances représentatives du personnel, la reconnaissance d'une UES a également un impact en paie.

Ainsi, lorsque l'UES atteint le seuil de 50 salariés, l'employeur des différentes entreprises est dans l'obligation de mettre en place un régime de participation aux résultats.

En dessous de ce seuil et à partir de 11 salariés, l'employeur a une nouvelle obligation depuis le 1er janvier 2025. Ainsi, lorsque son bénéfice net fiscal est supérieur ou égal à 1% de son chiffre d'affaires sur 3 années consécutives (2022, 2023 et 2024 pour l'obligation au 1er janvier 2025), l'employeur doit mettre en place un dispositif de partage de la valeur, soit :

- Verser une prime de partage de la valeur (PPV)
- Mettre en place un régime d'intéressement ou de participation
- Abonder un plan d'épargne salariale ou retraite