

La caducité des accords IRP suite à la mise en place des CSE ne concerne pas le comité de groupe

L'on se souvient que suite à l'ordonnance de 2017 instaurant le CSE, tous les accords IRP relatifs aux délégués du personnel, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'aux délégations uniques du personnel cessèrent de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Ainsi cette disposition était bien ciblée et concernaient les DP, le CE, le CHSCT et la DUP.

Mais d'autres institutions ou institutions représentatives du personnel n'ont pas été citées dans cette ordonnance tels que : l'unité économique et sociale, le comité de groupe, le comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne.

Sur ce sujet de la caducité des accords IRP, on avait déjà pu constater que la Cour de cassation dans une décision du 25 mars 2020 > [Cas. soc., n° 18-18.401](#) avait jugé que « *les accords d'entreprise définissant le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein d'une unité économique et sociale ne sont pas devenus caducs par l'effet de l'institution du comité social et économique* ».

En effet, il ne s'agit pas en l'espèce d'un accord IRP mais d'un accord de reconnaissance du nombre et du périmètre des établissements distincts instituant un CE.

Ainsi la Cour dégageait une règle en disant que les accords de reconnaissance des UES, n'ayant pas été ciblé par l'ordonnance de 2017 n'étaient pas affectés par l'ordonnance de 2017 et ne devenaient pas caducs.

Dans un arrêt du 27 janvier 2021 > [Cass. soc., n° 19-24.400](#) la Cour revient sur ce sujet de la caducité des accords IRP, mais cette fois à propos du comité de groupe relativement à un accord de mise en place de ce comité de groupe qui n'avait pas été modifié suite à la mise en place du CSE.

Dans cette affaire, un accord de mise en place du comité de groupe avait été signé en 2003 et, lors d'une nouvelle désignation de ses membres, après le passage en CSE, une fédération syndicale demande l'annulation de ces élections au motif que la substitution du terme « CSE » à ceux de « CE » et « DUP » ne suffisait pas à régulariser cet accord.

La Cour de cassation donne tort à la fédération.

Elle revient sur la jurisprudence à propos de l'UES de mars 2020 en disant que : « *demeuraient applicables les accords collectifs relatifs à la mise en place et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel qui n'entrent pas dans les*

prévisions de l'ordonnance de 2017 », c'est-à-dire les accords autres que ceux concernant les DP, le CE, le CHSCT et les DUP, puis termine en concluant sur cette affaire que "*l'accord collectif (du comité de groupe-ndlr) pouvait continuer à recevoir application en effectuant la même modification de vocabulaire*". (C'est à dire en substituant le sigle "CSE" à ceux de "CE" et "DUP").

Ainsi, avec la même logique que pour la reconnaissance d'une UES, la Cour décide que le comité de groupe n'est pas concerné par la caducité des accords prévus par l'ordonnance de 2017 pour les DP, CE, CHST et DUP.

Vous avez besoin d'un soutien au fonctionnement de votre CSE, écrivez-nous à « ecce@cegetel.net »