

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse Capitole.

*Notion de comité de groupe (Note s/s Cass. soc., 27
janvier 2021, n° 19-24.400, F-P+I)*

Ranc, Sébastien 

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

Notion de comité de groupe – Cass. soc., 27 janvier 19-24.400, F-P+I : *BJT*, mars 2021, p. 26, note G. AUZERO ; *SSL* 2021, n° 1945, p. 14, note G. FRANÇOIS.

Une des ordonnances dite Macron (n° 2017-1386) du 22 septembre 2017 a profondément remodelé la représentation élue dans l'entreprise. Les anciennes institutions représentatives du personnel (IRP), en l'occurrence les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ont fusionnées et ont donné naissance à l'actuel comité social et économique (CSE). Si certaines IRP ont disparu, d'autres ont survécu. Ce fut notamment le cas du comité de groupe. Le sauvegarde de ce comité résulte de sa nature particulière. En effet, le comité de groupe est un organe informatif, *a contrario* du CSE qui est en sus un organe consultatif. Si le comité de groupe a été conservé, il n'en a pas moins été affecté par cette réforme. Les représentant du personnel au sein du comité du groupe étant désignés par les organisations syndicales (OS) parmi les élus aux CSE de l'ensemble des entreprises du groupe (C. trav., art. L. 2333-2), la chambre sociale de la Cour de cassation a eu à se prononcer dans un arrêt publié du 27 janvier 2021 (n° 19-24.400) sur la nouvelle composition d'un comité de groupe issue de la mise en place des CSE dans les sociétés du groupe.

En l'espèce, la société *BNB Paribas* avait conclu le 14 novembre 2003 un accord collectif relatif à la mise en place d'un comité de groupe. Cet accord stipulait que les membres seraient désignés tous les 3 ans par les OS représentatives parmi les élus aux comités d'entreprise, d'établissement ou à la délégation unique du personnel (la DUP était un dispositif issu de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 permettant déjà, dans les entreprises de plus de 300 salariés, de fusionner les anciennes IRP) entrant dans la composition de groupe. En mai 2019, l'employeur a invité les OS représentatives à désigner les membres du comité de groupe au regard des résultats des dernières élections issues de la mise en place des nouveaux CSE. Par requête en date du 12 juillet 2019, une des OS représentative a saisi le tribunal d'instance (TI) d'une demande d'annulation des désignations des membres du comité de groupe. Le juge du fond et la Cour de cassation ont respectivement débouté (TI Paris, 5 novembre 2019), puis rejeté le pourvoi de l'OS.

Après avoir énoncé le droit transitoire applicable, la Cour de cassation rappelle d'abord une ancienne position jurisprudentielle selon laquelle les accords relatifs à la mise en place et au fonctionnement des IRP qui n'entrent pas dans les prévisions dudit droit transitoire demeurent applicables (Soc., 25 mars 2020, n° 18-18.401 : *JSL*, 8 juin 2020, n° 499-3, note S. RANC). Puis, elle précise – et c'est ici l'apport de l'arrêt – que « lorsqu'une clause de ces accords se réfère aux termes "comité d'entreprise", "délégation unique du personnel", "délégué du personnel" ou "comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail", il y a lieu d'y substituer les termes de "comité social et économique" dès lors que cette substitution suffit à permettre la mise en œuvre de cette clause ».

Le droit transitoire a organisé une continuité de la représentation du personnel. Pour mémoire, les entreprises avaient jusqu'au 31 décembre 2019 pour mettre en place les CSE (ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, art. 9, II). S'agissant du tissu conventionnel sur lequel repose les IRP, « les stipulations des accords d'entreprise, [...], cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE » (art. 9, VII). Autrement dit, les accords collectifs relatifs aux anciennes IRP devenaient

caducs à partir du moment où le CSE était mis en place, au plus tard le 31 décembre 2019. Sauf que cette disposition de droit transitoire ne vise pas explicitement le comité de groupe, mais les DP, le CE, le CHSCT et la DUP. C'est la raison pour laquelle, l'accord de groupe BNP Paribas relatif au comité de groupe ne devenait pas caduc avec la mise en place des CSE. Il ne restait plus qu'à préciser le sort des anciens termes « comité d'entreprise » et « délégation unique du personnel » stipulés dans cet accord.

Le droit transitoire précise que jusqu'au 31 décembre 2019, les dispositions du Code du travail relatives aux anciennes IRP demeuraient applicables pendant la durée des mandats jusqu'à la mise en place du CSE (art. 9, V, al. 1^{er}). S'agissant de ces dispositions, le législateur avait délivré une méthode interprétative : « il convient de lire selon le cas "comité social et économique", ou "comité d'entreprise" ou "comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel" ou "comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail" » (art. 9, V, al. 2). Cette méthode interprétative réservée à l'origine aux dispositions législatives a été transposée aux dispositions conventionnelles par la Cour de cassation. Elle décide en effet que « l'accord collectif pouvait continuer à recevoir application en effectuant la même modification de vocabulaire », c'est-à-dire en remplaçant les mots de « comité d'entreprise » ou de « délégation unique du personnel » par les mots de « comité social et économique ». Dans la Lettre de la Chambre sociale de janvier-février 2021, la Cour de cassation précise « qu'il ne s'agit que d'une simple question de terminologie et qu'il suffit, pour permettre cette application sans en changer le sens, d'y substituer les termes de "comité social et économique" ». La Haute juridiction a ainsi fait œuvre de bon sens, en ne remettant pas en cause la validité de l'accord pour un « simple » problème terminologique et en assurant la continuité de la représentation du personnel au niveau du groupe de sociétés.

Dans un dernier attendu, la Cour de cassation décide que « le tribunal d'instance a décidé à bon droit que la disposition transitoire de l'article 9 V de l'ordonnance précitée permettait de se référer, jusqu'au 31 décembre 2019, soit à l'ancienne terminologie soit à la nouvelle selon qu'au sein du périmètre couvert par le comité de groupe les CSE avaient ou non été déjà mis en place ». Cette précision permet de gérer la période s'écoulant jusqu'au 31 décembre 2019 dans le groupe de sociétés, où les élections professionnelles organisées au sein de chaque société ont pu avoir lieu à des dates différentes. Par conséquent, lors de la désignation des membres du comité de groupe de BNP Paribas en mai 2019, il n'était pas certain que l'ensemble des sociétés du groupe aient toutes procédé à la mise en place de leur CSE. La composition de l'actuel comité de groupe est potentiellement particulière, dans la mesure où peuvent y siéger des membres issus des anciens CE et des actuels CSE pendant la durée d'un mandat de 3 ans, soit jusqu'en 2022. Ainsi, des élus de l'ancien monde continuent à exister après la « dead-line » du 31 janvier 2019.