

LE COMITE D'ENTREPRISE

Les comités d'entreprise ont été créés par l'ordonnance du 22/02/1945 modifiée par la loi du 16/05/1946, textes profondément remaniés par la loi du 28/10/1982.

I - CONSTITUTION

L'employeur doit organiser l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise si l'entreprise emploie **50 salariés et plus** (article L 2322-1 du code du travail) et au comité d'établissement, si l'entreprise comporte des établissements distincts (*le caractère d'établissement distinct est reconnu à des implantations géographiques propres, présentant un caractère de stabilité et bénéficiant d'une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel, l'organisation du travail et l'exécution du service – CE, 27/06/2001*).

Dans les **entreprises de moins de 200 salariés**, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise (article L 2326-1), tant à la constitution qu'au renouvellement du comité d'entreprise (élection d'une seule délégation chargée des attributions de l'une (DP) et de l'autre (CE)).

Lorsqu'une **unité économique et sociale** regroupant 50 salariés ou plus 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 (L 2322-4) : La jurisprudence a caractérisé l'unité économique et sociale à partir d'un faisceau d'indices, à savoir l'unité économique (concentration des pouvoirs de direction – communauté d'intérêts – identité ou du moins complémentarité des activités) et l'unité sociale (conditions de travail identiques et méthodes de gestion similaires – même règlement intérieur et convention collective – politique sociale unique. Une délégation unique du personnel peut être constituée au niveau d'une UES.

Dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif (L 2322-3).

Le comité de groupe ou organe d'information sur la stratégie du groupe qui laisse leurs compétences aux comités d'entreprise. Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français et les entreprises qu'elle contrôle, situées sur le territoire français. La configuration du groupe est définie suite à un accord des parties intéressées ou, à défaut, à une décision de justice.

Diminution des effectifs :

Si la diminution est importante et durable du personnel a pour effet de faire passer l'effectif de l'entreprise en dessous du seuil de 50 salariés, elle peut entraîner la suppression du comité d'entreprise (L 2322-7 du code du travail). Seulement deux cas de suppression du comité sont prévus : par accord d'entreprise entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, et, à défaut, par décision du directeur départemental du travail.

II – COMPOSITION

1) Comité d'entreprise ou d'établissement

Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel, chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut par ailleurs désigner un représentant au comité (L 2334-1 ; L 2334-2). Les comités d'établissement ont une composition identique à celles des comités d'entreprise (L 2327-17). S'agissant de la délégation du personnel, peuvent être élus membres du comité, les électeurs âgés de 18 révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins et, la délégation comporte un nombre de membres fixé compte tenu du nombre des salariés (article R 2324-1) avec un nombre égal de titulaires et de suppléants. Si, au moins six mois avant le terme des mandats des membres du comité, un collège électoral n'est plus représenté ou le nombre de membre titulaires est réduit de moitié ou plus, l'employeur doit organiser des élections partielles. Le nombre de représentants du personnel au comité peut être augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre l'employeur et les syndicats représentatifs de l'entreprise, pas diminuer.

Représentant syndical : Chaque organisation syndicale ayant des élus au comité peut désigner un représentant syndical (ou plus par accord collectif), sans limitation de durée sauf révocation à tout moment (à la différence des membres élus pour 4 ans). A fortiori, ses fonctions ne cessent pas au renouvellement du comité d'entreprise. Le contentieux relève du juge d'instance saisi dans les 15 jours de la désignation. Et, le cumul est interdit entre les fonctions de membre élu du comité d'entreprise (ou d'établissement) et celles de représentant syndical au comité d'entreprise mais le cumul est possible avec les fonctions de délégué du personnel et de délégué syndical dans les entreprises de 300 salariés et plus (pour les autres entreprises, le cumul est obligatoire – L 2143-22).

2) Comité central d'entreprise

Le comité central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus, pour chaque établissement par le comité d'établissement, parmi ses membres. Le nombre total des membres ne peut dépasser 20 titulaires et 20 suppléants sauf dépassement par accord signé par l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Si au moins, un des établissements de l'entreprise compte 25 cadres (constitution obligatoire de trois collèges électoraux), il doit y avoir au comité central d'entreprise au moins un titulaire et un suppléant appartenant à la catégorie des cadres et, si l'ensemble du personnel de l'entreprise est supérieur à 500 salariés ou si le nombre total des cadres atteint au moins 25, le comité central d'entreprise doit comprendre au moins un titulaire appartenant à la catégorie des cadres. Le protocole d'accord préélectoral fixe le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories (L 2327-7). Si un accord n'a pu être obtenu, le directeur départemental du travail décide. Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité central d'entreprise.

3) Comité de groupe

Il est présidé par le chef de l'entreprise dominante ou son représentant. Les représentants du personnel en son sein sont nécessairement des élus aux comités d'entreprise ou d'établissement d'un nombre maximum de 30.

4) Comité interentreprises

Il est constitué pour gérer certaines institutions sociales communes sur la base d'un accord des comités d'entreprise ou d'établissement.

5) Comité d'entreprise européen

La loi du 12/11/1996 a transposé la directive communautaire 94/45/CE du 22/09/1994 imposant l'institution d'un comité d'entreprise européen, qui assure l'information et la discussion, dans les entreprises ou groupes de dimension communautaire d'au moins 10000 salariés d'échange. Il est composé d'élus aux comités d'entreprise et d'établissement désignés par les syndicats (groupe spécial de négociation).

III – FONCTIONNEMENT

A- ORGANISATION :

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine (L 2325-1). Si le comité d'entreprise vient à disparaître, il survit en tant que personne morale jusqu'à la liquidation de son patrimoine et peut agir en justice pour les besoins de la liquidation. S'il est fermé, ses biens sont affectés aux comités d'entreprise ou d'établissement du même groupe dans lequel les salariés ont été transférés.

Le comité d'entreprise comprend un Bureau avec le Président, le secrétaire (élu parmi les membres titulaires) et, souvent le trésorier. Aux commissions obligatoires (formation, économique, logement, égalité professionnelle), il peut adjoindre des commissions facultatives présidées par un membre du comité pour des problèmes particuliers. Le temps passé aux commissions obligatoires est rémunéré comme du temps de travail. Les membres du comité se réunissent régulièrement, l'ordre du jour est arrêté par l'employeur et le secrétaire du comité (avec éventuel recours au juge des référés si désaccord et possible délit d'entrave si l'employeur passe outre au refus du secrétaire). L'employeur doit convoquer tous les membres du comité, titulaires et suppléants, représentants syndicaux sinon il se rend coupable de délit d'entrave. Peuvent assister aux réunions, l'inspecteur du travail, le médecin du travail, le commissaire aux comptes et les experts et toutes autres personnes convenues avec l'employeur et la majorité de la délégation du personnel. Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité sur des questions relatives à leurs attributions économiques, au licenciement de représentant du personnel, au choix de l'expert-comptable assistant le comité, à l'utilisation du budget de fonctionnement...) Il prend part au vote en matière de fonctionnement interne du comité. Le secrétaire établit les procès-verbaux des réunions.

B - MOYENS :

Les moyens matériels :

L'employeur met à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (L 2325-12). Les moyens en personnes consistent en du personnel détaché rémunéré par l'employeur ou du personnel embauché par le comité et ses œuvres sociales avec éventuelle constitution d'institutions représentatives du personnel au sein du comité

employeur. De même, le comité peut recourir aux commissaires aux comptes de l'entreprise, à des experts comptables et des experts techniques, tous tenus comme les membres du comité qu'ils assistent aux obligations de secret et de discrétion. Il existe un droit d'alerte économique exercé tant par les commissaires aux comptes que par le comité d'entreprise (L 2323-78), un droit de recours à l'expert comptable, à l'expert en technologie dans les entreprises de 300 salariés et plus. Le comité peut recourir à d'autres experts dans la préparation de ses travaux mais il doit alors les rémunérer.

Les moyens financiers :

Pour l'exécution de ses missions, le comité d'entreprise bénéficie d'une subvention de fonctionnement (0,2 % de la masse salariale brute versée au niveau de l'entreprise au minimum sauf si l'équivalent existe en rémunération de personnel détaché) et d'une contribution pour le financement des activités sociales et culturelles, calculée au niveau de l'entreprise, versées par l'employeur, qui sont gérées séparément.

Les informations qu'il reçoit obligatoirement :

Pour exercer ses missions, le comité d'entreprise dispose d'informations économiques, sociales et financières qui lui sont obligatoirement transmises par l'employeur périodiquement : annuellement (bilan social, rapport sur la situation des hommes et des femmes, plan de formation professionnelle, hygiène-sécurité et médecine du travail, intéressement-participation, les documents comptables en vue de l'examen des comptes et autres avec possible recours à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise, et le rapport annuel unique pour les entreprises de moins de 300 salariés comportant des informations sur l'activité et la situation financière de l'entreprise et l'évolution de l'emploi, des qualifications et de la formation), trimestriellement et semestriellement s'agissant des informations sur l'emploi, soit directement, soit par l'intermédiaire de ses représentants au conseil de surveillance ou d'administration dans les sociétés qui en possèdent. Enfin, il peut se faire assister dans ses missions par des experts (comptables ou techniques), rémunérés par lui ou par l'entreprise selon le cas.

Le statut de ses membres : Les membres titulaires du comité d'entreprise nouvellement élus bénéficient d'une formation économique et, pour exercer leurs missions, d'un crédit d'heures de 20 heures par mois assimilé et payé comme du temps de travail. Ce crédit mensuel peut être dépassé par accord collectif, ou en cas de circonstances exceptionnelles (*selon la jurisprudence, il s'agit d'une activité inhabituelle nécessitant de la part des représentants du personnel, un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre de leurs tâches coutumières – Crim, 03/06/1986*), tel qu'un conflit collectif, un projet de suppression d'effectifs). Le crédit d'heures doit être utilisé conformément à la mission du représentant du personnel, avec l'admission de la pratique des bons de délégation dès lors qu'ils valent seulement information de l'employeur, car ce dernier ne peut exercer un contrôle a priori sur l'activité des représentants du personnel mais seulement saisir le juge après avoir payé les heures de délégation (présomption de bonne utilisation). En revanche, le représentant du personnel, doit établir la bonne utilisation des heures en cas de circonstances exceptionnelles avant tout paiement. Pour exercer leurs missions, les membres élus du comité et les représentants syndicaux peuvent se déplacer hors de l'entreprise et

dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, ils peuvent se déplacer durant leurs heures de délégation comme en dehors mais alors en dehors de leur temps de travail habituel. Enfin, ils sont protégés par une procédure spéciale d'autorisation de licenciement de l'inspection du travail.

IV – EFFECTIVITE DE LA CONSULTATION DU COMITE

La consultation du comité doit intervenir préalablement à la décision du chef d'entreprise, cf. L 2323-2 en matière économique (sinon recours au juge des référés). La validité de la consultation suppose une information claire et suffisante, loyale et sincère et le comité doit disposer d'un délai d'examen suffisant, (au plus tard lors de la convocation qui doit intervenir au moins trois jours avant la séance et huit jours pour le comité central d'entreprise) Parfois, la loi précise les délais (un mois avant pour l'introduction de nouvelles technologies, quinze jours pour le bilan social, trois semaines pour le plan de formation). Toutefois l'avis rendu par le comité ne lie jamais l'employeur sauf en matière d'horaires individualisés où le comité dispose d'un droit de veto. La consultation ne vaut pas la négociation qui relève des délégués syndicaux mais la loi a donné la faculté au comité d'entreprise de négocier des accords d'entreprise en matière d'épargne salariale, de fonctionnement du comité ou en l'absence de délégué syndical (négociation avec les élus prévue par accord collectif).

V – ATTRIBUTIONS

A- Attributions économiques, techniques et financières

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise bénéficie d'une compétence générale énoncée à l'article L 2323-6 du code du travail : il est *informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle*, dès lors que les mesures ne présentent pas qu'un caractère provisoire et exceptionnel. Le code du travail de donne une liste détaillée de ces interventions, soit :

- la modification des structures de l'entreprise (cession d'actions ou de parts, prise de participation, organisation interne de l'entreprise, transferts),
- la recherche et le développement technologique (consultation annuelle sur la politique de recherche et développement technologique, projet important d'introduction de nouvelles technologies avec recours possible à un expert dans les entreprises d'au moins 300 salariés),
- la gestion du personnel (conditions de travail avec tout projet affectant l'organisation du travail, le règlement intérieur, les modalités de contrôle de l'activité des salariés, l'hygiène et la sécurité avec collaboration avec le CHSCT, la durée et la réduction négociée du temps de travail, les horaires individualisés et le travail à temps partiel, les congés,
- l'emploi, le comité est informé et consulté sur toutes mesures affectant la structure ou le volume des effectifs avec les projets de restructuration et de compression des effectifs , sur les projets de mise en chômage partiel et de licenciements économiques (procédure différente selon qu'il s'agit d'un licenciement individuel ou d'un licenciement collectif de 10 salariés sur une même période de trente jours avec dans ce cas, possible recours à un expert-comptable

rémunéré par l'entreprise décidé lors de la première réunion par le comité d'entreprise ou par le comité central d'entreprise), sur les licenciements de salariés protégés,

- enfin, la formation professionnelle : compétence générale du comité d'entreprise.

En règle générale, les comités d'établissement n'ont à connaître que des mesures d'application localisée des décisions prises au niveau de l'entreprise. Ils n'ont compétence que dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs d'établissement. En conséquence, le comité central exerce les attributions relatives à la marche générale d'un comité d'entreprise au niveau de l'ensemble de l'entreprise. Ainsi, il reçoit le rapport annuel et le rapport trimestriel sur la situation financière.

B – Activités sociales et culturelles

Selon l'article R 2323-83 du code du travail, *le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette question, qu'il en soit le financement.* De même, il gère directement les œuvres sociales qui ne possèdent pas la personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle (R 2323-21). Il a donc le droit de créer une activité sociale, d'en supprimer une (monopole de gestion sous peine de délit d'entrave).

Hormis l'énumération (non limitative) donnée par l'article R 2323-20, la définition de l'activité sociale et culturelle est principalement effectuée par le juge : Il s'agit de toute activité non obligatoire légalement, quelle que soit sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise (Cass. Soc., 13/11/1975). Soit :

- le caractère facultatif à savoir que les activités créées doivent fournir un plus aux salariés à l'exclusion des obligations légales et conventionnelles de l'employeur notamment en matière de prévoyance, les prestations salariales délivrées sont soumises à cotisation sauf secours exceptionnels ou dommages-intérêts et les avantages consentis par le comité ne doivent pas faire obstacle aux droits de l'employeur avec exclusion des aides financières aux grévistes,
- l'objet de l'activité : l'article R 2323-20 évoque la gestion d'institutions sociales de prévoyance et d'entraide, des cantines, des logements, des crèches ..., de l'utilisation des loisirs et de l'organisation sportive, des institutions d'ordre professionnel ou éducatif, des services sociaux, du service de santé au travail institué dans l'entreprise,
- Les bénéficiaires, les activités doivent bénéficier aux salariés ou anciens salariés de l'entreprise et à leur famille, sans discrimination.

Et ce, peu importe les modes d'exercice et de gestion de l'activité.

Gestion des activités sociales et culturelles :

Dans une entreprise à établissements distincts, la gestion est effectuée par les comités d'établissement sauf accord pour la confier en partie au comité central d'entreprise. Elle peut également être faite par un comité interentreprises qui jouit de la personnalité civile.

VI – DANS LES ENTREPRISES EN DIFFICULTE

Le comité, représentant les intérêts des salariés, est consulté en cas de sauvegarde, de redressement judiciaire et de liquidation judiciaire.

Pour la sauvegarde, qui s'ouvre à la demande du débiteur antérieurement à la cessation des paiements, le comité d'entreprise est informé par le commissaire à l'exécution du plan de sauvegarde du défaut d'exécution de ce plan.

En cas de redressement judiciaire, le tribunal invite le comité dans la phase d'observation à désigner, au sein de l'entreprise, un représentant des salariés. Le comité est consulté sur les licenciements économiques décidés.

Liquidation judiciaire, prononcée si le redressement de l'entreprise se révèle impossible et si le débiteur est en cessation de paiements. Là encore, le comité est entendu par le tribunal, puis consulté sur les licenciements économiques.