



tripalium.com

POIYCOPIES DE COURS

REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL

ELECTIONS

Les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise doivent être organisées à la même date. La simultanéité des élections ne remet pas en cause la distinction entre les deux institutions, les deux scrutins conservent leurs règles propres.

Le code du travail prévoit la négociation avec les organisations syndicales, de protocoles électoraux pour les deux scrutins (un seul protocole pour les deux élections pourrait être établi à défaut de jurisprudence contraire). Du moment où les conditions d'effectifs sont remplies, le chef d'entreprise est tenu de prendre l'initiative d'organiser les élections sous peine d'entrave au fonctionnement de ces institutions. La carence de l'employeur est constitutive du délit d'entrave.

initiative

Mise en place

En l'absence de comité d'entreprise l'employeur doit, de sa propre initiative, *organiser* des élections de délégués au comité d'entreprise de sa propre initiative, *afficher* le projet d'élections et *inviter* les syndicats à négocier le protocole d'accord, tous les *deux ans* ou sur demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale afficher le projet d'élections et inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord dans le *mois* suivant réception de la demande.

Dans tous les cas le document affiché doit indiquer la date envisagée pour le premier tour qui doit se placer au plus tard *45 jours après l'affichage*.

Demande d'élections	
J+30	fin de négociation du protocole
j + 75	1er tour
j + 90	2ème tour

Renouvellement du comité d'entreprise

Dans le cas de renouvellement de l'institution, l'invitation aux syndicats pour négocier le protocole et établir les listes de syndicats, doit se situer un mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice. Le premier tour doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat.

j	deuxième tour
j - 15	1er tour
j-30	invitation à négocier le protocole d'accord

Elections partielles

L'employeur doit organiser des élections partielles si le nombre de membres du comité d'entreprise devient insuffisant au cours des *18 mois* suivant l'élection du comité ou si un collège électoral n'est plus représenté

ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus. Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir. La situation individuelle des salariés doit s'apprécier à la date des élections partielles, tant en ce qui concerne l'appartenance à un collège que l'électorat et l'éligibilité. *Les élections partielles n'ont pas à être organisées si les seuils sont atteints au cours des six derniers mois du mandat du comité.*

L'obligation de l'employeur n'est qu'une obligation de moyens et non de résultats. Si l'institution ne peut être mise en place faute de candidats, il doit établir un procès verbal de carence. Si les syndicats n'ont pas pris contact avec l'employeur, ce dernier fixe seul les conditions et la date du premier tour puis le jour du premier tour, il constate la carence définitive. L'employeur doit *afficher le procès verbal de carence dans l'entreprise et le transmettre dans les quinze jours à l'Inspection du Travail* qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné. Un procès verbal d'élections est suffisant en cas de carence partielle (pas de candidats dans un collège), par exemple

Qu'est ce que le délit d'entrave ?

Selon l'art. L 483-1, toute entrave apportée, soit à la constitution du comité d'entreprise, du comité d'établissement ou du comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leur membres, soit à leur fonctionnement régulier, sera punie d'un emprisonnement *d'un an* et d'une amende de 3 750 euros ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 7 500 euros.

Préparation du processus électoral

Négociation du protocole d'accord

A l'invitation de l'employeur les syndicats représentatifs dans l'entreprise négocient et concluent avec le chef d'entreprise un protocole d'accord préélectoral qui fixe les règles essentielles au déroulement des opérations électorales :

▷ *composition et nombre de collèges électoraux*, : Un accord n'est pas nécessaire entre l'employeur et les syndicats représentatifs pour fixer le nombre et la composition des collèges si ces deux éléments sont fixés conformément au Code du Travail et à la convention collective. En principe le personnel est réparti en deux collèges électoraux,

1. ouvriers, employés,
2. cadres, techniciens, agents de maîtrise (si ces derniers sont plus de 25, il est constitué un collège spécial en séparant cadres et agents de maîtrise). L'existence d'un collège cadres maîtrise n'est pas subordonnée à l'existence d'un nombre minimum de salariés de cette catégorie : un cadre et un agent de maîtrise peuvent constituer à eux seuls un collège électoral. Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par la convention collective applicable si elle a été signée par tous les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise.

▷ *répartition du personnel dans les différents collèges électoraux* : la répartition du personnel dans les collèges doit, selon la loi donner lieu obligatoirement à un accord entre l'employeur et les syndicats représentatifs, alors qu'un tel accord n'est pas nécessaire pour la fixation et le nombre des collèges électoraux. En règle générale, l'appartenance d'un salarié à un collège électoral est déterminée par la nature de l'emploi qu'il occupe effectivement. Pour la jurisprudence on peut retenir les indications suivantes : les VRP doivent être placés dans le 2^{ème} collège « cadres » s'il n'existe que deux collèges. Ils doivent être placés dans le collège agents de maîtrise s'il est constitué trois collèges. Ils doivent être placés dans un collège VRP s'il existe au moins 20 VRP, les dessinateurs et techniciens sont assimilés à des agents de maîtrise, alors que les professeurs et instituteurs travaillant dans un établissement d'enseignement privé doivent être inscrits dans le collège cadre, dès lors que malgré leur statut, ils disposent de la même indépendance et de la même initiative et qu'ils assument des responsabilités certaines. La liste des électeurs par collège doit être publiée au moins quatre jours avant la date des élections afin de permettre les contestations devant le juge d'instance.

▷ *répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel*. La répartition des sièges doit être prévue par le protocole d'accord préélectoral qui doit préciser le nombre de sièges attribués à chaque collège. A défaut d'indication légale, la répartition des sièges proportionnellement à l'effectif de chaque collège a été retenue. En cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'Inspection du Travail doit être saisie. *Une catégorie de personnel peut se voir réserver un siège* : légalement : siège de titulaire réservé aux ingénieurs et cadres dans le 2^{ème} collège s'ils sont moins de 25 mais si l'entreprise comprend plus de 500 salariés, conventionnellement : un siège de titulaire pour les employés, par l'Inspection du Travail si elle est saisie.

▷ *mode d'organisation et de déroulement du scrutin.* De nombreuses dispositions relatives aux élections elles mêmes peuvent figurer dans le protocole : règles relatives à la publicité et à l'affichage, vote par correspondance, date, heure, lieu, bureau de vote, contrôle, dépouillement, résultats

▷ Vote par procuration, vote par correspondance

Très couramment le protocole signale que les électeurs dont le service du personnel aura connaissance huit jours avant la date du scrutin qu'ils seront absents à cette date pourront voter par correspondance. Seront notamment dans ce cas les électeurs absents pour congé payé ou autorisé, repos, maladie, maternité, travail de nuit ou en déplacement. En cas de vote par correspondance, les électeurs reçoivent : une notice explicative, les bulletins de vote des candidats titulaires et suppléants des différentes listes de leur collège électoral, les enveloppes destinées à recevoir les bulletins de couleur différente pour les titulaires et les suppléants, une grande enveloppe timbrée et adressée à la Boîte Postale N°... du bureau de poste rue à Cette enveloppe, mentionnant au dos le nom, prénom et collège électoral de l'électeur recevra les enveloppes contenant les bulletins de vote. Elle sera remise non ouverte au président du bureau de vote avant la clôture du scrutin. La Boîte Postale sera relevée pendant le scrutin par un représentant de chaque organisation syndicale et un représentant de la Direction. Les électeurs absents à la date du scrutin du fait de leur emploi du temps, les électeurs absents pour congés payés ou autorisé, repos, maladie, maternité peuvent voter par procuration.

La procuration doit être donnée sur papier libre et indiquer expressément le nom du mandataire, le nom du mandant. Elle doit être datée et paraphée par le mandant et acceptée par le mandataire.

▷ *force obligatoire du protocole* : Une fois négocié, le protocole d'accord peut être envoyé à l'Inspection du Travail bien que la transmission n'en soit pas obligatoire, une ou plusieurs copies peuvent être affichées sur les panneaux syndicaux, l'affichage n'est cependant pas obligatoire. Une fois conclu, le protocole s'impose en toutes ses dispositions à ses signataires qui ne peuvent le remettre en cause à l'occasion des élections pour lesquelles il a été établi. Le protocole peut n'être signé que pour une élection, il peut, au contraire, prévoir qu'il sera également valable pour les élections suivantes par tacite reconduction. Il pourra dès lors être dénoncé dans les mêmes conditions qu'une convention collective (l'accord dénoncé produira ses effets pendant un an). Les litiges portant sur la composition et le nombre des collèges électoraux doivent être réglés par le *tribunal d'instance*, par contre les litiges relatifs à la répartition du personnel dans les collèges et à la répartition des sièges entre les collèges sont de la compétence de l'*Inspection du Travail*.

Electorat et éligibilité

▷ *Sont électeurs* les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation. Le chef d'entreprise, le dirigeant de société ne sont jamais électeurs. L'ancienneté requise n'implique pas nécessairement que les trois mois de travail aient été accomplis en vertu d'un seul contrat, ni qu'ils aient été continus. Sont ainsi considérés comme ayant l'ancienneté nécessaire, des extras, personnel d'appoint, recrutés régulièrement par contrats successifs constamment renouvelés. Ne sont pas électeurs pour la jurisprudence : les membres du directoire d'une Société Anonyme dirigeant collégalement l'entreprise, même s'ils sont par ailleurs salariés de celle-ci et les directeurs salariés. *Peuvent être électeurs et éligibles, les directeurs qui n'ont aucun pouvoir de décision* sur les conditions de travail, l'embauche ou le licenciement, ni aucune prérogative en matière disciplinaire.

▷ *Sont éligibles* à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins. Pour que le travail soit considéré comme sans interruption. Il faut : travailler effectivement dans l'entreprise (n'est pas éligible un salarié détaché dans une autre entreprise depuis plus d'un an alors même qu'il reste payé par son entreprise d'origine), travailler de façon suffisamment suivie pour pouvoir efficacement représenter le personnel (n'est pas éligible un extra ayant travaillé 51 jours dans l'année mais seront éligibles des accompagnateurs travaillant pour des sociétés de tourisme depuis plusieurs années ou des salariés sous contrat de travail intermittent), justifier d'une ancienneté de douze mois de travail effectif. La loi déclare inéligibles le conjoint, les ascendants, les descendants, les frères, sœurs, alliés au même degré du chef d'entreprise (beaux-parents, gendres, belles filles, belles sœurs et beaux frères). Si un chef d'entreprise et un salarié sont mariés avec deux sœurs, le salarié est éligible, il est en effet allié de l'épouse de l'employeur mais n'est pas allié de ce dernier. Les salariés à temps partiel ne peuvent être éligibles que dans une entreprise même s'ils sont électeurs dans toutes les entreprises où ils travaillent.

Des salariés détachés auprès d'une filiale sont-ils éligibles dans cette dernière ?

Si les salariés détachés auprès d'une filiale ont le même intérêt au sort et à la gestion de leur entreprise d'origine que les salariés de cette dernière, ils sont éligibles. (Cass.soc. 12 janvier 1994, n°123)

Candidatures

Un vote distinct ayant lieu dans chaque collège, pour les titulaires et les suppléants, les listes de candidats doivent donc être séparées en listes de titulaires et listes de suppléants et préciser à quel collège elles se rapportent. Une liste ne peut présenter plus de candidats qu'il n'y a de sièges à pourvoir mais peut, par contre, être incomplète. *Une liste peut être unique, s'il n'existe qu'une seule organisation représentative dans l'entreprise.* Il n'existe *aucun délai* légal entre la présentation des candidatures et le jour du vote. L'employeur ne peut décider unilatéralement qu'après une certaine date les candidatures ne seront plus recevables. Les conventions collectives et les accords préélectoraux prévoient souvent un délai de présentation de l'ordre de 3 à 8 jours. Un candidat peut se présenter à la fois comme titulaire et comme suppléant. Une candidate qui aura récemment changé de nom, pourra, lors du dépôt des candidatures, faire ajouter entre parenthèses, après son nom actuel, le nom précédent sous lequel elle était connue. Les candidats font connaître leur candidature par l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise de la liste contre récépissé. La date d'envoi ou de la remise est le point de départ du délai de protection spéciale des candidats. Si le cumul de fonctions de délégué au comité d'entreprise, de délégué du personnel, de délégué syndical est possible, on ne peut cumuler la fonction de membre élu du comité d'entreprise avec celle de représentant syndical au comité. Un représentant syndical peut néanmoins se présenter aux élections du comité d'entreprise et, s'il est élu, devra alors opter pour l'une ou l'autre de ces deux fonctions.

L'organisation matérielle des élections

Le code du travail est muet sur l'organisation matérielle des élections. Il prévoit simplement que l'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe et qu'il doit être procédé à des votes séparés pour les titulaires et les suppléants dans chaque collège. La jurisprudence a précisé ces points en s'inspirant du code électoral. Les modalités d'organisation et de déroulement des élections doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les syndicats.

› Organisation des élections professionnelles

L'organisation des élections professionnelles incombe au chef d'entreprise. Des élections ayant eu lieu sans que l'entreprise ait participé à leur organisation sont nulles. Les frais entraînés par la mise en place d'un dispositif de contrôle par le juge d'instance doivent être supportés par l'employeur. Il appartient à l'employeur de mettre à la disposition des électeurs, dans chaque collège, une quantité suffisante de bulletins de vote. Ces bulletins doivent être séparés pour les titulaires et les suppléants, ils doivent être fournis en nombre égal pour chaque liste de candidates et doivent comporter le sigle de l'organisation syndicale présente sur la liste. L'employeur peut fournir aux électeurs des bulletins blancs. Aucune couleur ne différenciera les collèges ni les différentes listes. Les bulletins de vote seront pour les titulaires d'une couleur identique à celle des enveloppes « Titulaires », pour les suppléants d'une couleur identique à celle des enveloppes « Suppléants ». L'élection doit avoir lieu sous enveloppes identiques et de même couleur (une couleur différente est tolérée pour les enveloppes titulaires et suppléants). *sont nuls les bulletins qui ne sont pas sous enveloppe ou qui comprennent d'autres noms que ceux figurant sur la liste, les bulletins ou enveloppes qui portent des signes de reconnaissance, les bulletins sur lesquels tous les noms sont rayés.* Les conventions collectives et les protocoles d'accord préélectoraux prévoient généralement des dispositions relatives aux modalités de vote par correspondance ou par procuration.

Scrutin

Le scrutin est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par des organisations syndicales. Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.

Premier tour

Au premier tour les listes sont établies par les seules organisations syndicales représentatives. Ces organisations détiennent un monopole syndical d'ordre public. Aucune convention, aucun accord ne peuvent décider que des candidatures non syndicales pourront être présentées au premier tour. Dès qu'un syndicat est présumé représentatif parce qu'affilié à une organisation représentative sur le plan national, il peut présenter des syndicats, même s'il n'a pas constitué de section syndicale dans l'entreprise et n'a pas participé à la négociation du protocole préélectoral.

Le quorum doit être atteint pour que l'élection soit validée. *Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages*

valablement exprimés est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits sur la liste électorale affichée par l'employeur. Le quorum se calcule par collège et par liste. Le quorum est bien égal à la moitié des électeurs et non pas à la moitié plus une voix. Pour 100 électeurs, le quorum est 50 et non 51, pour 85 électeurs, le quorum est 42,5 soit 43 et non 44 (moitié plus une voix).

Le quorum doit être atteint pour chaque vote, c'est à dire dans chaque collège et, à l'intérieur d'un collège pour les titulaires et les suppléants. Si aucune organisation syndicale n'a présenté de listes de candidats au premier tour, il est procédé au *deuxième tour*.

Deuxième tour

Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, ou si les syndicats ne présentent pas de candidats, il est procédé dans les *quinze jours* à un second tour de scrutin où les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales. *Aucun quorum n'est exigé*. Le deuxième tour reste valable, même si le nombre de suffrages exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits. Tout salarié présentant les conditions d'éligibilité peut alors se présenter. Si des salariés se présentent isolément les uns des autres sans le souci de former une liste, ils sont considérés comme formant chacun une liste. Par ailleurs tout syndicat représentatif ou non peut présenter des délégués au second tour.

Proclamation des résultats

Bien que le code du travail n'en fasse aucune mention, les conventions collectives et les accords préélectoraux précisent les attributions du bureau. En règle générale, chaque bureau de vote est constitué par trois électeurs, un président et deux assesseurs, désignés avant la date du scrutin par les organisations syndicales et le cas échéant par les candidats libres.

Le bureau de vote veille à :

- 1) la régularité des opérations électorales
- 2) au dépouillement du scrutin
- 3) proclamer les résultats
- 4) dresser le procès verbal des élections

Le bureau de vote ne doit pas se borner à énoncer le nombre de sièges revenant à chaque liste mais doit indiquer nominativement les élus avec le nombre de voix obtenus par eux. La proclamation nominative des élus confère à ceux-ci la qualité de représentants du personnel et est donc définitive. Si cette proclamation est irrégulière, l'employeur ne peut que demander l'annulation de ce premier tour irrégulier. Le procès verbal est signé par tous les membres du bureau de vote, leur signature, même sans aucune réserve ne leur retirant pas le droit de contester ensuite la régularité des opérations électorales. Les bulletins blancs et nuls doivent être conservés pendant 15 jours.

Le droit de contester les opérations électorales est reconnu à l'employeur, aux électeurs, aux candidats (syndiqués ou libres), aux organisations syndicales. Seul le tribunal d'instance est compétent en la matière. Les recours ne sont recevables que s'ils sont formés dans les délais soit : *3 jours* après publication des listes électorales pour les contestations relatives à l'électorat, *15 jours* qui suivent l'élection en cas de contestation sur la régularité de l'élection

DELEGUES ELUS

Délégués du personnel

Nombre de délégués

Le nombre des délégués du personnel varie en fonction des effectifs. Si l'entreprise a mis en place une délégation unique, ils se fondent dans cette dernière et leur nombre augmente.

Effectifs	Délégués du personnel			
	Cas général		Institution représentative unique ou carence de comité d'entreprise	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
11 - 25	1	1		
26 - 49				
50 - 74	2	2	3	3
75 - 99	3	3	4	4
100 - 124	4	4	5	5
125 - 149	5	5	6	6
150 - 174			7	7
175 - 199	6	6	8	8
200 - 249				
250 - 499	7	7		
500 - 749	8	8		
750 - 999	9	9		
1000 et +	1 titulaire et 1 suppléant de plus par tranche de 250 salariés			

Attributions des délégués du personnel

Attributions générales

Les délégués du personnel disposent d'un *pouvoir de réclamation* auprès de l'employeur, il reçoivent, en outre, des informations et des documents.

Les délégués du personnel peuvent présenter aux employeurs toutes les *réclamations individuelles ou collectives* relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise. Ces réclamations peuvent provenir des salariés permanents de l'entreprise, des salariés des entreprises extérieures (entreprises sous-traitantes), des travailleurs temporaires.

Les délégués du personnel n'ont pas de monopole de réclamation.

Les salariés peuvent toujours présenter leur propres réclamations à l'employeur. Les délégués du personnel peuvent assister les salariés convoqués par l'employeur à un entretien préalable au licenciement ou à l'entretien de notification de sanction disciplinaire. Les délégués du personnel sont consultés sur l'ordre des licenciements, ils peuvent saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Le délégué du personnel accompagne l'inspecteur du travail dans sa visite des locaux, il n'a cependant pas le monopole de la saisine de l'Inspection du Travail. Il se tient en liaison avec le comité d'entreprise et le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.

Ainsi lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou un Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Les délégués du personnel participent en outre, à la désignation des membres du Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail, être consultés et informés pour le reclassement des accidentés du travail, pour la fixation des congés payés, pour les projets de licenciement collectif dans les entreprises de moins de cinquante salariés, pour le report de prise d'un repos compensateur.

Que doit on communiquer aux délégués du personnel ?

Doivent être communiqués aux délégués du personnel (même en cas d'Institution représentative unique) ,le registre des délégués du personnel et documents annexés, un exemplaire de la convention collective et des accords collectifs applicables à l'entreprise ou l'établissement, le registre unique du personnel, les contrats de mise à disposition du personnel intérimaire, les attestations , consignes , résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail, les demandes, avis et propositions des groupes d'expression (s'ils existent dans l'entreprise)

Attributions supplétives

Les délégués du personnel peuvent être investis, outre leurs attributions générales, *d'attributions supplétives* en l'absence de comité d'entreprise , de délégués syndicaux ou de Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail

ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES DU COMITE D'ENTREPRISE.

En l'absence de comité d'entreprise et par suite d'une carence constatée, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées temporairement par les délégués du personnel dans les domaines suivants : marche générale de l'entreprise (organisation, gestion , effectifs), introduction de nouvelles technologies, conditions de travail, durée et aménagement du temps de travail, étalement des congés, travail des handicapés, participation à l'effort de construction, affectation de la taxe professionnelle, accueil et formation des apprentis, formation professionnelle, évolution annuelle de l'emploi et prévisions pour l'année à venir, informations sur la situation de l'emploi, bilan du travail précaire, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, méthodes de recrutement.

Bien qu'il n'existe pas de droit de gestion autonome , les délégués du personnel assurent conjointement avec l'employeur le fonctionnement de toutes les activités sociales et culturelles de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

Les délégués du personnel doivent être consultés sur le recours au travail précaire dans les cas suivants : départ définitif du salarié de son poste de travail avant suppression future de ce même poste, commande exceptionnelle à l'exportation dans le cadre d'une durée supérieure à 18 mois, embauche de 3 mois pour un surcroît exceptionnel de travail pendant la période d'interdiction d'embauche après un licenciement économique, sur la demande d'agrément pour engager des apprentis, sur les conventions passées avec les établissements d'enseignement dans le cadre du recours aux contrats d'insertion en alternance et sur les modalités de mise en place de ces contrats, sur les mesures prises pour faciliter la mise ou la remise au travail des salariés handicapés, sur le programme et la mise en oeuvre de la formation à la sécurité pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou les intérimaires, travaillant sur des postes présentant des risques particuliers, sur les demandes de conventions avec le FNE, sur les projets de licenciement collectif pour motif économique, sur l'utilisation des heures supplémentaires dans le cadre du contingent réglementaire, sur la modification de la période légale du travail de nuit, sur la mise en place du travail de fin de semaine sans accord d'entreprise, sur la mise en place du règlement intérieur , sur l'exercice du droit d'expression, sur les programmes de formation à la sécurité, sur le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes .

Les délégués du personnel donnent leur avis sur : la mise en place du temps partiel, la demande de dérogation aux durées maximales du travail à la Direction départementale du travail et de l'emploi , la modification de la période de prise de repos compensateur, sur les demandes de prise en charge partielle des indemnités complémentaires dues aux salariés , en cas de chômage partiel, sur le refus de l'employeur de la prise d'un repos compensateur, d'un congé individuel de formation , d'un congé sabbatique , d'un congé de formation économique, social et syndical , pour raison d'entreprise. L'employeur doit fournir chaque année aux délégués du personnel la liste des modifications apportées aux conventions et accords collectifs

ATTRIBUTIONS SYNDICALES :

Dans les entreprises¹ qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical, ce mandat n'ouvre cependant pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégués du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical. L'organisation syndicale fait part à l'employeur de cette désignation, soit par lettre recommandée avec accusé de réception , soit par la remise de lettre contre récépissé, *elle n'a pas à justifier de la constitution d'une section syndicale dans l'entreprise*. Le délégué du personnel a ainsi toutes les attributions du délégué syndical , il remplira ses deux missions sur son crédit d'heures (10 h par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés).

ATTRIBUTIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE :

S'il n'existe pas de Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail, les délégués du personnel exercent les

¹ou établissements, si l'établissement fait partie d'une entreprise de plus de 50 salariés

missions attribuées à ce comité. Les délégués du personnel ne disposent d'aucun crédit d'heures supplémentaire dans les entreprises de moins de cinquante salariés .

Moyens

Crédit d'heures

Les délégués du personnel disposent d'un crédit de *quinze heures* rémunérées par mois dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Ce crédit est ramené à *dix heures* dans les entreprises de moins de cinquante salariés. A ce crédit de base, il faut rajouter . En cas de Institution représentative unique le crédit est de *vingt heures* par mois.

Effectif	délégués du personnel	Institution représentative unique	délégués du personnel exerçant les attributions économiques du comité d'entreprise	délégués du personnel exerçant les attributions du Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail
11 - 49	10 h	----		10 h
50 - 99	15 h	20 h	15 h (DP) + 20 h (CE)	15 h (DP) + 2 h (CHSCT)
100 - 199				15 h (DP) + 5 h (CHSCT)
200 - 299		-----		15 h (DP) + 10 h (CHSCT)
300 - 499				15 h (DP) + 15 h (CHSCT)
500 - 1499				15 h (DP) + 20 h (CHSCT)
1500 et +				

Le temps consacré par les représentants du personnel à leur information personnelle peut-il être inclus dans les heures de délégation ?

Un employeur peut-il contester l'utilisation des heures prises par un membre du Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail pour participer à une réunion de l'union locale CGT consacrée au bilan des CHSCT et à la mise en place des élus CGT dans ces comités ? *Le temps passé par un membre du Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail à son information personnelle ne peut être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à son entreprise.* (Cass. soc. 5 octobre 1994, Bull.civ. V, n° 259).

Local

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment se réunir. Se rend coupable du délit d'entrave, l'employeur qui ne fournit pas le local ou le fournit avec plusieurs mois de retard. Les délégués du personnel peuvent utiliser un même local avec le comité d'entreprise mais ne peuvent utiliser celui de la section syndicale

Affichage

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et aux portes d'entrée des lieux de travail. Peuvent être affichées les informations se rapportant strictement à leur mission : les questions posées chaque mois à l'employeur et les réponses qui y sont apportées, le compte rendu des réunions mensuelles, le double des lettres éventuellement adressées par les délégués à l'employeur ou à l'inspecteur du travail L'employeur ne dispose pas du droit de contrôle préalable sur les communications affichées par les délégués

Réunions

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement au moins une fois par mois. L'employeur est impérativement tenu d'organiser la réception mensuelle des délégués sous peine de commettre le délit d'entrave. Au cours de ces réunions, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs qui ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Ils remettent au chef d'établissement deux jours ouvrables avant la date où ils doivent être recus, une note écrite exposant l'objet des demandes. L'employeur doit y répondre au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion. Ces demandes sont transcrites sur un registre et peuvent être consultées par l'Inspection du travail. Ils sont, en outre, en cas d'urgence reçus sur leur demande. Le temps passé aux réunions est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures

Déplacement

Les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se *déplacer* hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail.

Protection des délégués du personnel

Les délégués sont élus pour deux ans et sont rééligibles. Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions prévues pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient. Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement. Ce dernier ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Cependant, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit. *La même procédure joue* : s'il est prouvé que l'employeur connaissait l'imminence de la candidature du délégué du personnel, pour les anciens délégués du personnel pendant les *six premiers mois* qui suivent l'expiration de leur mandat.

Le délégué du personnel dont l'autorisation de licenciement a été annulée et qui ne peut être rétabli dans ses fonctions de délégué parce que l'institution a été renouvelée bénéficie d'une protection pendant une durée de *six mois à compter de sa réintégration*.

Peut-on ne pas renouveler l'institution des délégués du personnel ?

Si les effectifs sont passés en dessous de 11 salariés pendant la moitié de la durée du mandat - soit un an - , l'institution n'est pas renouvelée

Salariés administrateurs

Des salariés peuvent être élus administrateurs dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes. Les membres du conseil d'administration ou de surveillance élus par le personnel ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal ou maximal de membres du conseil (3 au moins). Le nombre de salariés administrateurs est fixé par décision de l'assemblée des actionnaires non en fonction de la taille de la société mais en fonction de la composition du conseil d'administration ou de surveillance : *ce nombre est de 1 au moins et ne peut dépasser 4 au plus* (5 dans les sociétés anonymes à conseil d'administration cotées en bourse). Il ne peut dépasser le tiers des autres membres du conseil. Si plusieurs salariés administrateurs doivent être élus, un au moins doit appartenir à la catégorie des ingénieurs, cadres et assimilés. Les électeurs sont alors divisés en deux collèges votant séparément.

Membres nommés par les actionnaires	Nombre maximum d'élus par les salariés	Total maximum
sociétés anonymes non cotées en bourse		
3 dont au plus 1 salarié	1	4
4 dont au plus 1 salarié	1	5
5 dont au plus 1 salarié	1	6
6 dont au plus 2 salariés	1	8
----- etc		

Seuls peuvent voter les salariés de l'entreprise ayant au moins trois mois d'ancienneté. Sont éligibles les salariés de l'entreprise liés par un contrat de travail correspondant à un emploi effectif, depuis au moins deux ans (sauf si la société est elle-même constituée depuis moins de deux ans) et présentés par un ou plusieurs syndicats représentatifs ou par 5% des salariés de la société. Le nombre des parrains dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 2000 est limité à 100. Le mode de scrutin est différent suivant qu'il s'agit d'élire un ou plusieurs salariés administrateurs.

› élection d'un salarié administrateur

Pour l'élection d'un salarié administrateur (un seul ou un dans chaque collège), l'élection se fait au scrutin majoritaire à deux tours. La majorité absolue des suffrages est nécessaire au premier tour, la majorité relative suffit au deuxième tour. Chaque candidat se présente avec un remplaçant.

› élection de plusieurs salariés administrateurs

Pour l'élection de plusieurs salariés administrateurs dans un même collège, l'élection se fait au scrutin de liste à un seul tour avec représentation proportionnelle au plus fort reste et sans panachage. Chaque liste devant comporter un nombre de candidats double de celui des sièges à pourvoir.

Quelque soit le mode de scrutin utilisé, en cas d'égalité des voix sont déclarés élus les candidats dont le contrat de travail est le plus ancien. *Le tribunal d'instance* est seul compétent pour les litiges relatifs à l'électorat ou l'éligibilité.

Attributions

Elus pour une durée variable ne pouvant excéder 6 ans renouvelables, les salariés administrateurs au conseil d'administration exercent avec les autres administrateurs, la gestion de la société et peuvent même être élus à la présidence du conseil d'administration.

Les salariés administrateurs au conseil de surveillance n'exercent que le contrôle de la gestion de la société, gestion assurée par le directoire, ils peuvent être élus Président du conseil de surveillance. Le mandat d'administrateur élu par les salariés est incompatible avec tout mandat de délégué syndical, de délégué du personnel de membre du comité d'entreprise ou du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail. Les salariés administrateurs ont les mêmes droits et obligations que les autres administrateurs : droit de vote dans les délibérations du conseil, perception de jetons de présence, responsabilité civiles, commerciale ou pénale, interdiction de contracter auprès de la société des emprunts et de faire cautionner par elle des engagements envers les tiers, obligation de discrétion à l'égard des informations communiquées lors des réunions du conseil et présentées comme confidentielles par le Président de ce conseil.

Terme du mandat

L'administrateur salarié étant élu par le personnel de la Sté anonyme, on ne peut procéder à des anti-élections pour le révoquer. La règle du parallélisme des formes entre désignation et révocation est donc impossible à mettre en œuvre. En conséquence, la loi aménage une *révocation judiciaire* (art.97-6, Loi du 24 juillet 1966). Le juge compétent est le Président du Tribunal de Grande Instance et non le Président du Tribunal de Commerce. Il n'est saisi, en référé, qu'après un vote favorable du conseil d'administration dont fait partie l'intéressé. Après audition des parties et de leurs conseils, le juge rend sa décision par ordonnance. Il révoque l'administrateur si celui-ci a commis des fautes dans l'exercice de ses fonctions. L'ordonnance est susceptible d'appel devant la cour d'appel mais est exécutoire par provision.

L'administrateur élu par le personnel doit obligatoirement être salarié, la rupture de son contrat de travail met fin à ses fonctions d'administrateur. Une procédure de *licenciement judiciaire* a été prévue. Le juge compétent pour prononcer la rupture du contrat de travail, à la demande de la société employeur, est le bureau de jugement du conseil des prud'hommes en formation de référé. Ce bureau est saisi par demande formulée au secrétariat greffe du conseil qui convoque le défendeur à l'audience de référé par lettre recommandée avec accusé de réception ou par assignation par ministère d'huissier à cette audience. Le jugement du bureau qui prononce le licenciement est susceptible d'appel selon les voies habituelles, mais il est provisoire par provision.

Délégation unique

Selon l'art. L.431-1-1, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Cet article ouvre la possibilité de *constituer un comité d'entreprise à partir des délégués du personnel* lorsque l'entreprise se trouve assujettie à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise si l'effectif de celle-ci est de moins de 200 salariés. Le système repose sur les délégués du personnel qui sont la plus ancienne Institution représentative et qui peut le mieux traduire l'opinion des salariés. Les fonctions des deux institutions représentatives sont donc maintenues dans leur *intégralité avec une délégation du personnel unique*.

Effectifs inférieurs à 200 salariés

Par entreprises de moins de 200 salariés, il faut entendre " *entreprises ou unité économique et sociale de moins de 200 salariés* " et non " *établissements* " de moins de 200 salariés appartenant à des unités dont le nombre total de salariés égale ou dépasse ce chiffre. *Les établissements de moins de 200 salariés d'une entreprise de plus de 200 salariés ne sont pas concernés*. Dans les entreprises de moins de 200 salariés comportant des établissements d'au moins 50 salariés dans lesquels sont constitués des comités d'établissement, une délégation unique du personnel peut être constituée. Cependant, si *une délégation unique du personnel est constituée à l'échelon d'un établissement, il faut que tous les établissements d'au moins cinquante salariés de cette entreprise constituent des délégations uniques*. *Le comité central d'entreprise ne pourrait être constitué pour partie de délégués du personnel et de membres élus au comité d'établissement*.

Mise en place à l'initiative de l'employeur

La mise en œuvre de l'Institution représentative unique relève de la seule initiative de l'employeur qui doit consulter préalablement les représentants du personnel.

Initiative de l'employeur

Le chef d'entreprise ne peut user de cette faculté qu'à l'occasion de la mise en place ou du renouvellement du comité d'entreprise .

Si l'entreprise franchit le seuil des cinquante salariés à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, de nouvelles élections sont organisées pour la mise en place de la délégation unique du personnel, le mandat en cours des délégués du personnel est alors réduit pour permettre l'organisation des élections.

Si le mandat des délégués du personnel arrive à échéance avant celui du comité d'entreprise ou si le mandat du CE arrive à échéance avant le mandat des délégués du personnel , deux situations sont possibles :

Dans le premier cas (mandat des délégués du personnel arrivé à échéance avant celui du comité d'entreprise), le chef d'entreprise doit consulter les délégués du personnel et le comité d'entreprise . Le mandat des délégués du personnel est alors prorogé jusqu'à échéance du mandat du comité d'entreprise . Les nouvelles élections ont lieu à cette date.

Dans le deuxième cas (mandat du comité d'entreprise arrivé à échéance avant le mandat des délégués du personnel), le comité d'entreprise est réduit à due concurrence . La décision est prise par le chef d'entreprise après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise . C'est au chef d'entreprise de prendre l'initiative d'organiser des élections et d'informer les salariés, d'ouvrir les négociations de l'accord électoral, de décider de la constitution de l'Institution représentative unique .

La suppression du comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives; à défaut, elle peut résulter d'une décision de la Direction départementale du travail et de l'emploi . Cependant la suppression du comité d'entreprise n'entraîne pas la disparition des mandats des délégués du personnel qui ont élus et dont le mandat doit être mené jusqu'au terme.

- ❑ En cas de délégation unique, faut-il organiser des élections partielles si dans les 18 mois qui suivent l'élection, un collège n'est plus représenté ou si le nombre de titulaires se réduit de moitié ou plus ?
C'est la question tranchée par la cour de cassation qui décide que les dispositions électorales spécifiques au comité d'entreprise, telles que le collège cadres ou les élections partielles, ne sont pas applicables en cas de délégation unique : " Mais attendu que selon l'article L. 431-1-1 du Code du travail, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise ; que par dérogation aux articles L. 424-1 et L. 434-1 du Code du travail les délégués du personnel disposent, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstance exceptionnelle, ne peut excéder 20 heures par mois, du temps nécessaire à des attributions dévolues aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ; qu'il en résulte que la délégation du personnel au comité d'entreprise ne peut être constituée d'autres membres élus que les délégués du personnel, dont le nombre est fixé par l'article R. 423-1-1, et dont le remplacement est assuré conformément à l'article L. 423-17 lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions D'où il suit que le tribunal d'instance a exactement décidé d'écarter l'application de l'article L. 433-12 du Code du travail ;" (Cass. soc., 7 mai 2002, no 01-60.671)
- ❑ En l'absence de représentants du personnel Faut-il préalablement organiser les élections de délégués du personnel avant de procéder à l'élection de l'institution représentative unique ?
Non, on ne peut obliger l'entreprise à mettre d'abord en place des délégués du personnel et un comité d'entreprise , toute entreprise de moins de 200 salariés qui ne dispose pas de représentants du personnel peut mettre en place directement une délégation du personnel. Réponse de M.Giraud du 22 août 1994, légi-social N°239.

Consultation des représentants du personnel

La consultation nécessite une information donnée par l'employeur, les observations des élus après un délai de réflexion, les réponses argumentées de l'employeur aux observations, la mention dans un procès-verbal de réunion des intentions du chef d'entreprise et des élus. L'absence de consultation constitue le délit d'entrave.

Appréciation du nombre de représentants à la délégation unique

le nombre de représentants à la délégation unique s'apprécie différemment selon qu'il s'agit d'une délégation unique au comité d'établissement ou d'une délégation unique au comité d'entreprise .

Composition de la délégation unique

le nombre de délégués du personnel constituant la délégation du personnel au comité d'établissement ou au comité d'entreprise est fixée en fonction des effectifs :

Nombre de délégués de la délégation unique	titulaires	suppléants
50 à 74 salariés	3	3
75 à 99 salariés	4	4
100 à 124 salariés	5	5
125 à 149 salariés	6	6
150 à 174 salariés	7	7
175 à 199 salariés	8	8

Niveau de constitution de la délégation unique

Les effectifs à prendre en compte pour calculer le nombre de délégués à élire sont ceux de *l'établissement* ou de *l'entreprise* suivant le cas.

Peut-on choisir l'entreprise et l'établissement ?

le choix de l'entreprise *exclut* celui de l'établissement, en effet le comité d'entreprise n'est pas une assemblée générale des délégués du personnel de chaque établissement constituée de l'addition de l'ensemble des délégués du personnel existants. Il y a donc une dérogation au droit commun qui retient comme règle le cadre de l'établissement.

Plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- ❑ *Entreprises de moins de 200 salariés mono-établissement* : le nombre d'élus est fixé au niveau de l'entreprise ;
- ❑ *Entreprises de moins de 200 salariés dotées de plusieurs établissements distincts* au sens des délégués du personnel mais pas au sens du comité d'entreprise ; le nombre d'élus est fixé au niveau de l'entreprise , au cas où il existe des *établissements* selon la définition précédente, la répartition des délégués du personnel entre les établissements est fixée par le protocole d'accord préélectoral ou à défaut par le juge du Tribunal d'Instance :
- ❑ *Entreprises de moins de 200 salariés dotées de plusieurs établissements distincts au sens des comités d'établissement*, le nombre d'élus de la délégation unique est fixé au niveau de chaque établissement distinct. La délégation unique se substitue dans chaque établissement au comité d'établissement. Le comité central d'entreprise est l'émanation des délégations uniques des établissements dans les conditions de droit commun.
- ❑ *Entreprises de moins de 200 salariés dotées à la fois d'établissements distincts* au sens des délégués du personnel et d'établissements au sens des comités d'établissement, la *délégation unique peut se substituer*, dans ces derniers établissements au comité d'établissement. Les établissements distincts au sens des délégués du personnel sont regroupés pour former un ou plusieurs établissements distincts au sens des comités d'entreprise au niveau desquels s'apprécie et se constitue la délégation unique.

Pour passer du niveau de l'établissement à celui de l'entreprise, le protocole préélectoral doit fixer la répartition par établissement, des sièges de la délégation unique . Les petits établissements pouvant être rattachés ou regroupés pour l'élection de délégués communs sous le contrôle du juge d'instance. Si tous les établissements ne peuvent se voir attribuer un siège de titulaire, on peut recourir à la représentation par un délégué suppléant.

Quelles sont les attributions du délégué suppléant ?

Le délégué suppléant peut toujours *participer aux réunions* et se faire l'écho des problèmes des salariés de l'établissement. Le temps passé en réunion est rémunéré. Il n'existe pas de crédit d'heures propre mais peut lorsqu'il remplace le titulaire imputer les heures de délégation sur le crédit d'heures du titulaire qu'il remplace.

Remarque : les cadres n'ont plus de collège spécifique.

Fonctionnement de la délégation unique

Les membres de la délégation unique du personnel regroupant la délégation au comité d'entreprise avec les délégués du personnel , les *attributions des deux institutions demeurent inchangées* à l'exception des réunions et des heures de délégation. Les membres de la délégation cumulent donc les attributions tant au niveau des

réunions , que des heures de délégation ou de la protection .

Réunions

Les réunions se tiennent au moins *une fois par mois* sur convocation du chef d'entreprise, elles ont lieu *à la suite l'une de l'autre* selon les règles propres à chacune de ces instances. En pratique, il y a deux réunions successives formelles des élus de l'institution nouvelle : une en qualité de délégués du personnel l'autre à la suite en qualité de membres du comité d'entreprise . Ces réunions ont lieu dans les conditions légales prévues pour chacune de ces institutions.

La convocation à ces réunions est adressée aux mêmes représentants constituant la délégation unique peut faire l'objet d'une seule lettre, en revanche, les ordres du jour de chacune de ces réunions doivent être distincts (*les réunions des délégués du personnel ne comportent pas d'ordre du jour à proprement parler mais font l'objet de la rédaction d'une " note écrite " art. L 424-5*).

Heures de délégation

Les représentants du personnel disposent d'un crédit d'heures de *20 heures par mois pour exercer indifféremment la mission de chaque institution*. Le chef d'entreprise remet au comité d'entreprise une fois par an un rapport qui se substitue à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier.

Protection des candidats

Les candidats à la délégation unique au comité d'entreprise sont protégés pendant six mois contre le licenciement comme les salariés qui demandent l'organisation d'élections ou qui sont candidats aux élections de délégués du personnel *et non la protection de trois mois des candidats à l'élection du comité d'entreprise* .

LE COMITE D'ENTREPRISE

Créés par l'ordonnance du 22 février 1945, les comités d'entreprise ont dépassés les soixante ans. Nés dans la foulée de la Libération et inspirés à la fois par le programme du conseil national de la résistance et par ce qui deviendra le préambule de la constitution de la 4ème République, les comités d'entreprise ont su s'intégrer dans le champ des entreprises du secteur privé. Cependant, sur les 30 000 établissements de plus de 50 salariés du secteur marchand assujettis à l'obligation d'avoir un comité d'entreprise (6,5 millions de salariés) on ne décompte que 24 000 élections (5,3 millions de salariés). *Plus d'un million de salariés sont donc privés de comité d'entreprise, 26% des entreprises de plus de 50 salariés n'ont pas de comité d'entreprise .*

Dans une enquête publiée par l'Expansion de mai 2003 sur les comités d'entreprises (Les CE les plus généreux , Enquête sur une exception française : les comités d'entreprise de luxe, symboles d'un système à la fois social et inégalitaire) on apprend que le montant versé par les entreprises interrogées à chacun de leurs salariés à travers leur comité d'entreprise est de 1200 euros : cela prend la forme de bons d'achat, de chèques-cadeaux, de primes de vacances, de naissance, de mariage, d'arbre de Noël, de séjours à la montagne à prix cassés, de réduction sur les billets de cinéma, frais de cantine, mutuelle...Ainsi , le budget par salarié et par an est de 2020 euros chez Dassault Aviation, 1786 euros chez Eurocopter, 1523 à la BNP, 1452 chez Airbus, 1354 chez EDF-GDF, 1319 chez France Telecom, 1123 à la Banque de France, 938 à la Poste, 882 à la RATP.

C'est le CE d'EDF qui bat tous les records : « son budget, alimenté par 1 % du chiffre d'affaires des ventes de gaz et d'électricité en France, atteint 407 millions d'euros ! Géré par les fédérations syndicales, il représente une véritable entreprise dans l'entreprise, employant pas moins de 5 300 personnes. Mais son originalité ne s'arrête pas là. Il ne bénéficie pas seulement aux agents en activité, mais aussi aux retraités. Soit plus de 300 000 personnes, et plus de 585 000 bénéficiaires avec leurs familles. Ce comité d'entreprise institué par décret lors de la nationalisation de l'entreprise, comprend deux entités. Une mutuelle, la Caisse mutuelle complémentaire et action sociale (CMCAS), prend en charge l'assurance-maladie. Elle dispose d'un budget de 118 millions d'euros et emploie 1 500 salariés dans une centaine de centres régionaux. La Caisse centrale d'activités sociales (CCAS), qui s'occupe des oeuvres sociales, emploie quant à elle 3 800 personnes et dispose d'un budget de 280 millions d'euros. Parmi ses nombreuses prérogatives figurent la gestion de 270 restaurants d'entreprise, 380 centres de vacances, 280 colonies, 5 centres médicaux, 2 maisons de retraite et 2 maisons pour handicapés. La participation aux vacances des salariés varie de 20 à 80 %, en fonction des revenus. L'an passé, la CCAS a accueilli 56 000 familles et 40 000 enfants en colonies de vacances. »

A la différence des délégués du personnel et des délégués syndicaux, le comité d'entreprise n'a pas de rôle revendicatif. Il n'a pas non plus de rôle actif à jouer dans la négociation collective.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle, et aux techniques de production. Le comité d'entreprise formule à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise : toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, les conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient d'une couverture contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le comité d'entreprise n'est pas pour autant un mandataire des salariés. *Il ne tient d'aucune disposition légale le droit d'exercer une action en justice au nom des salariés* à la différence des organisations et groupements syndicaux définis à l'art. L 132-2 du code du travail (Cass. soc. , 18 mars 1997, N° 93-43.989, N°1294 P) .

Comité d'entreprise stricto-sensu

Composition

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour *deux ans* . Leur mandat est renouvelable.

◆ *Présidence du comité d'entreprise*

Le *chef d'entreprise* assure la *présidence de droit* du comité d'entreprise. Par chef d'entreprise on entend l'exploitant lui même dans une entreprise individuelle, le gérant dans une Sarl, une Snc ou une société en commandite, le Président directeur général ou le président du directoire dans une SA. Le chef d'entreprise ou son représentant peut se faire assister par deux collaborateurs. Le chef d'entreprise peut se faire *représenter* par

une personne de son choix à laquelle il donne le plus souvent une *délégation permanente*. Il est recommandé que cette personne connaisse bien l'entreprise et qu'elle soit toujours la même.
En dehors du chef d'entreprise, le comité d'entreprise comprend :

◆ *Délégation du personnel*

une *délégation du personnel* comprenant un certain nombre de membres compte tenu du nombre de salariés. La délégation du personnel est valable même si elle est réduite à une seule personne. Le nombre des titulaires et suppléants est fixé par voie réglementaire et dépend des effectifs à la date de l'élection. La délégation du personnel est composée comme suit :

effectifs	membres du comité d'entreprise	
	titulaires	suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 399	5	5
400 à 749	6	6
750 à 999	7	7
1000 à 1999	8	8
2000 à 2999	9	9
3000 à 3999	10	10
4000 à 4999	11	11
5000 à 7499	12	12
7500 à 9999	13	13
10 000 et +	15 (max.)	15 (max.)

◆ *Représentation syndicale au comité d'entreprise*

Dans tous les comités d'entreprise un *représentant syndical* peut assister aux réunions avec voix consultative. Chaque organisation syndicale représentative au comité peut nommer un représentant . Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise . Le président doit le convoquer dans les mêmes conditions que les autres membres du comité d'entreprise

Attributions

Le comité d'entreprise est informé et consulté différemment en fonction de la taille de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés), il reçoit des informations périodiques ou ponctuelles, est consulté dans des domaines précis et reçoit des rapports.

Information et consultation

INFORMATION ET CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le chef d'entreprise remet au comité d'entreprise une fois par an un rapport qui se substitue à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier, quelle que soit leur périodicité, prévus par les articles L212-4-5, L432-1-1, L432-3-1, L432-4 (sixième, septième, huitième alinéas et dernière phrase du dernier alinéa) et L432-4-1 du présent code.

Information

Le comité d'entreprise reçoit un rapport global unique annuel et d'autres informations ponctuellement ou de façon périodique.

Rapport global unique annuel et autres informations

Le rapport global unique annuel porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise; le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise; l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires; la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes; les actions en

favorable de l'emploi. Ces informations doivent être classées de la façon suivante:

1. Informations sur l'activité et la situation financière de l'entreprise

données chiffrées : chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes consolidés

résultats d'activité en valeur et en volume, transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, situation de la sous-traitance, affectation des bénéfices réalisés, aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'état ou les collectivités locales et leur emploi, investissements, évolution de la structure et du montant des salaires.

autres informations : perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir, mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements, mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation, incidences de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

2. Informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications et de la formation

▷ données chiffrées

Données générales	évolution des effectifs répartition des effectifs par sexes et par qualification
Données par types de contrat de travail	nombre de salariés en contrat de travail à durée indéterminée nombre de salariés en contrat de travail à durée déterminée nombre de salariés en contrat de travail temporaire nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure nombre des journées de travail effectuées au cours des douze derniers mois par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire nombre des contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans nombre des contrats de retour à l'emploi
données sur le travail à temps partiel	nombre, sexe, qualification des salariés travaillant à temps partiel horaires de travail à temps partiel pratiqués par l'entreprise nombre de contrats à temps partiel ouvrant droit à l'abattement

▷ *données explicatives* : motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, au temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.

▷ *prévisions en matière d'emploi*: prévisions chiffrées en matière d'emploi, indication des actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières, explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée

3. *situation comparée des hommes et des femmes*: analyse des données chiffrées par catégories professionnelles de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective, mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, objectifs et actions pour l'année à venir, explications sur les actions prévues non réalisées.

4. *Travailleurs handicapés* : actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle, la déclaration annuelle (art. L 323 8 5) doit être jointe au rapport

Ce rapport annuel est adressé aux membres du comité d'entreprise *15 jours avant la réunion* de consultation. Le rapport, éventuellement modifié, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les *quinze jours qui suivent*.

Informations non remplacées par le rapport global unique annuel

Le comité d'entreprise des entreprises de moins de 300 salariés demeure destinataire des informations et rapports non expressément visés dans l'art. L 432-4-2 (rapport annuel) .En particulier le comité d'entreprise continue à être informé dans les conditions de l'art. L 432-1 et sur des questions précises :

art. L.432-1

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement 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 du personnel .

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.

Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée. Le chef d'entreprise doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci. Il est également tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et de l'informer lorsqu'il a connaissance d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet.

En cas de dépôt d'une offre publique d'achat ou d'offre publique d'échange portant sur une entreprise, le chef de cette entreprise réunit immédiatement le comité d'entreprise pour l'en informer. Au cours de cette réunion, le comité décide s'il souhaite entendre l'auteur de l'offre et peut se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre. Ce dernier adresse au comité de l'entreprise qui en fait l'objet, dans les trois jours suivant sa publication, la note d'information mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier. L'audition de l'auteur de l'offre se déroule dans les formes, les conditions, les délais et sous les sanctions prévus aux alinéas suivants.

Dans les quinze jours suivant la publication de la note d'information, le comité d'entreprise est réuni pour procéder à son examen et, le cas échéant, à l'audition de l'auteur de l'offre. Si le comité d'entreprise a décidé d'auditionner l'auteur de l'offre, la date de la réunion est communiquée à ce dernier au moins trois jours à l'avance. Lors de la réunion, l'auteur de l'offre, qui peut se faire assister des personnes de son choix, prend connaissance des observations éventuellement formulées par le comité d'entreprise. Ce dernier peut se faire assister préalablement et lors de la réunion d'un expert de son choix dans les conditions prévues aux huitième et neuvième alinéas de l'article L. 434-6.

La société ayant déposé une offre et dont le chef d'entreprise, ou le représentant qu'il désigne parmi les mandataires sociaux ou les salariés de l'entreprise, ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux deux précédents alinéas ne peut exercer les droits de vote attachés aux titres de la société faisant l'objet de l'offre qu'elle détient ou viendrait à détenir. Cette interdiction s'étend aux sociétés qui la contrôlent ou qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce. Une sanction identique s'applique à l'auteur de l'offre, personne physique, qui ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

La sanction est levée le lendemain du jour où l'auteur de l'offre a été entendu par le comité d'entreprise de la société faisant l'objet de l'offre. La sanction est également levée si l'auteur de l'offre n'est pas convoqué à une nouvelle réunion du comité d'entreprise dans les quinze jours qui suivent la réunion à laquelle il avait été préalablement convoqué.

Il est également informé et consulté avant toute déclaration de cessation des paiements et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l'activité ainsi que lors de l'élaboration du projet de plan de redressement ou de liquidation de l'entreprise dans les conditions prévues aux articles 20, 25 et 89 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 précitée. La ou les personnes qu'il a désignées selon les dispositions de l'article 226 de ladite loi sont entendues par le tribunal compétent dans les conditions fixées aux articles 6, 23, 36, 61 et 68 de ladite loi.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. A défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

Nota - Loi 85-98 1985-01-25 art. 242 : applicable aux TOM et à la collectivité territoriale de Mayotte.

Nota : Loi 2003-6 2003-01-03 art. 1 III : pendant les périodes de suspension prévues aux I et II de l'art. 1, les dispositions de l'article L432-1 du code du travail antérieures aux modifications par les articles de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, sont rétablies.

Toutes les décisions de l'employeur intéressant le domaine de l'art. L.432-1 ne doivent pas faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise. Seules les mesures d'une *certaine importance* doivent faire l'objet d'une consultation du comité, cette importance est laissée à l'appréciation souveraine des juges du fond. Ne présente pas un caractère d'importance une décision de caractère ponctuel ou individuel.

Faut-il informer et consulter le comité d'entreprise sur les modes de rémunération des commerciaux ?
Oui ! « Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 432-3 du Code du travail que le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant notamment des modes de rémunération ; Et attendu que la cour d'appel qui, par une interprétation nécessaire de l'ensemble des documents soumis à son examen, a estimé que les modalités de commercialisation du contrat collectif affectaient globalement le mode de rémunération, et qui a constaté que les conditions de travail de ce personnel étaient concernées, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision, peu important que la rémunération effective soit ou non plus avantageuse pour les salariés ; que le moyen n'est pas fondé » (Cass. soc., 28 nov. 2000, no 98-19.594 P+B).

Une modification des horaires en vigueur pour un salarié présente-t-elle le caractère d'importance nécessitant la procédure de consultation de l'art. L.432-1 ?

Lorsque l'employeur apporte aux horaires en vigueur, pour les besoins de l'entreprise, une modification ponctuelle ou individuelle n'affectant pas les conditions générales de travail, cette modification ne nécessite pas l'accord préalable du comité d'entreprise et ne porte pas atteinte à l'engagement unilatéral qu'il a pris à l'égard de l'ensemble des salariés en ce qui concerne les horaires.(Cass. soc. 1er juillet 1997, n° 95-12.060).

Informations ponctuelles :

Le comité d'entreprise reçoit des informations périodiques ou ponctuelles. le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations :

- › sur l'évolution générale des commandes et la situation financière,
- › sur l'exécution des programmes de production,
- › sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de Sécurité Sociale

Documents spécifiques et périodiques :

Le comité d'entreprise reçoit des documents spécifiques périodiques sur :

- › le plan de formation et l'apprentissage
- › la documentation économique et financière dans le mois qui suit l'élection
- › l'examen annuel des comptes,
- › la liste des demandes de congé pour création d'entreprise et de congé sabbatique, de congé de solidarité internationale
- › la liste des modifications apportées aux conventions et accords applicables dans l'entreprise
- › la liste semestrielle des contrats d'initiative emploi
- › le bilan annuel des conditions d'application des conventions de réduction de la durée du travail en contrepartie d'embauches.

Rapports

- › Le rapport sur l'activité du médecin du travail si le comité d'entreprise en fait la demande ,
- › Le rapport sur le service médical du travail.
- › Le rapport sur la participation,
- › Le rapport sur le renforcement des garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques,
- › Le rapport sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

C o n s u l t a t i o n

Le comité d'entreprise est consulté dans de nombreux domaines et notamment sur la formation

Consultations diverses

Le comité d'entreprise est consulté sur :

- › sur la durée et l'aménagement du temps de travail,
- › sur les projets de *compression d'effectifs*, l'opération projetée et ses modalités d'application (plan social),
- › sur l'aménagement des postes de travail pour les travailleurs handicapés,
- › l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la *taxe d'apprentissage*,
- › sur les modalités d'exercice du droit d'expression,
- › sur les orientations de la formation,
- › sur les modifications de l'organisation économique et juridique de l'entreprise,
- › sur la mise en place ou la modification du régime de prévoyance,
- › sur le projet d'introduction de nouvelles technologies.
- › sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ,
- sur les licenciements de salariés protégés

Attributions en matière de formation

Selon le code du travail , le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et notamment, à la formation professionnelle. Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de *formation professionnelle* des salariés (art. L 431-4). Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement *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 la *formation professionnelle* du personnel (L 432-1).

En l'absence de comité d'entreprise , les délégués du personnel peuvent ils exercer les attributions du comité d'entreprise en matière de formation ?

En l'absence de comité d'entreprise , constatée par procès-verbal de carence, les attributions économiques relèvent du comité d'entreprise et sont exercées temporairement par les délégués du personnel qui disposent à cet effet d'un crédit supplémentaire de 20h par mois. Si l'absence de comité d'entreprise est due aux effectifs inférieurs au seuil de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les attributions du comité d'entreprise en matière de formation sur leur crédit d'heures sans crédit supplémentaire.

› Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est obligatoirement *consulté tous les ans* sur :

- les *orientations de la formation professionnelle* dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.
- les *conditions d'accueil* et les conditions de *mise en œuvre de la formation* reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

› Avis du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise donne son *avis* tous les ans sur :

1. l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission formation de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitées, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

2. sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation de jeunes dans l'entreprise, notamment de jeunes bénéficiaires des contrats d'insertion en alternance . Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Cette consultation se fait au cours de *deux réunions spécifiques*.

Le comité d'entreprise peut créer des *commissions* pour l'examen de problèmes particuliers, notamment ceux touchant à la formation professionnelle des salariés. Ces commissions, obligatoires dans les entreprises de 200 salariés au moins, peuvent réunir des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité d'entreprise

Sanctions

Les employeurs qui occupent au moins cinquante salariés doivent justifier que le comité d'entreprise a délibéré sur les problèmes propres à l'entreprise, relatifs à la formation professionnelle continue. Les employeurs sont dispensés de cette justification lorsqu'ils produisent le procès-verbal de carence.

Que risque l'employeur qui n'apporte pas la preuve d'une délibération du comité d'entreprise en matière de formation ?

Dans le cas où l'employeur ne rapporte pas la preuve de la délibération, le versement auquel il est tenu (1,5 % des salaires de l'année en cours dans les entreprises d'au moins 10 salariés) est majoré de 50 p. 100. Cette majoration ne peut être inférieure à la moitié de la contribution due au titre de l'année considérée.

Le versement est opéré en même temps que le dépôt de la déclaration n°2483. Ce versement est établi et recouvré selon les modalités, ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

INFORMATION ET CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIES.

Information

Le comité d'entreprise reçoit des informations ponctuellement ou de façon périodique.

Informations ponctuelles

Le comité d'entreprise reçoit des informations périodiques ou ponctuelles. le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations :

- › sur la situation trimestrielle de l'emploi. *La situation de l'emploi* est analysée en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs temporaires, les salariés appartenant à une entreprise extérieure, les contrats de retour à l'emploi, les stages d'initiation à la vie professionnelle. L'employeur doit également préciser les motifs l'ayant amené à recourir à ces trois catégories de personnel. Le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des travailleurs temporaires ainsi qu'avec les établissements de travail protégés lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés par l'entreprise.
- › sur l'évolution générale des commandes et la situation financière,
- › sur l'exécution des *programmes de production*,
- › sur la situation de l'entreprise au regard des *cotisations de Sécurité Sociale*,
- › sur les mesures envisagées en ce qui concerne *l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement* ou des méthodes de production et d'exploitation et de leur incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Documents spécifiques et périodiques

Le comité d'entreprise reçoit des documents spécifiques périodiques comme :

- › le bilan social,
- › le bilan du travail à temps partiel,
- › la documentation économique et financière dans le mois qui suit l'élection
- › le plan de formation,
- › l'examen annuel des comptes,
- › la liste des demandes de congé pour création d'entreprise et de congé sabbatique, de congé de solidarité internationale
- › la liste des modifications apportées aux conventions et accords applicables dans l'entreprise
- › le bilan de demande de cessation d'activités (préretraite ARPE)
- › la liste des contrats d'initiative emploi

› le bilan annuel des conditions d'application des conventions de réduction de la durée du travail en contrepartie d'embauches.

Consultation

Le comité d'entreprise est habilité à donner son avis sur les *augmentations de prix* et peut être consulté par les autorités chargées de la fixation et du contrôle des prix, préalablement à tout projet important d'introduction de *nouvelles technologies*, lorsque celles ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

De quel pouvoir dispose le comité d'entreprise en cas d'introduction de nouvelles technologies ?

Les membres du comité reçoivent un mois avant la réunion, les éléments d'information sur ces projets. Si l'employeur envisage de mettre en œuvre des *mutations technologiques importantes et rapides*, il doit établir un *plan d'adaptation*. Ce plan est transmis pour information et consultation au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. Le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur ce plan.

Le comité d'entreprise est consulté sur l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage, sur les projets de compression d'effectifs, sur l'opération projetée et ses modalités d'application, sur la durée et l'aménagement du temps de travail, sur le plan d'étalement des congés, sur l'aménagement des postes de travail (en liaison avec le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail ,dans le cadre d'un contrat de sous traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés), sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction , sur la politique de recherche et de développement technologique, sur les modalités d'exercice du droit d'expression, sur les orientations de la formation, sur les modifications de l'organisation économique et juridique de l'entreprise, sur la mise en place ou la modification du régime de prévoyance, sur le projet d'introduction de nouvelles technologies.

Information et consultation

Le comité d'entreprise est *informé et consulté* sur

- › *l'évolution de l'emploi et des qualifications* dans l'entreprise au cours de l'année passée,
- › les *prévisions annuelles* ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, (particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution technologique) .
- › *l'évolution effective de l'emploi* .l'employeur doit apporter toutes *explications sur les écarts* éventuellement constatés entre les *prévisions et l'évolution effective de l'emploi*, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée. Le *rapport et le procès verbal* de la réunion doivent être *transmis dans un délai de quinze jours* à l'autorité administrative compétente.
- › sur les *problèmes généraux concernant les conditions de travail* résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. Il bénéficie du concours du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
- › *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, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel, la mise en place d'une *couverture des salariés contre le risque décès*, les risques portant atteinte à *l'intégrité physique* de la personne ou liés à la maternité ou les risques *d'incapacité de travail* ou d'invalidité où à la modification de la couverture existante, les *modifications de l'organisation économique ou juridique* de l'entreprise, notamment en cas de fusion, cession, modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales. Le chef d'entreprise doit *motiver les modifications projetées* et consulter le comité sur les mesures envisagées à l'égard des salariés, avant toute déclaration de cessation de paiement et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l'activité ainsi que lors de l'élaboration du projet de plan de redressement de l'entreprise.

Rapports

Le comité d'entreprise reçoit des *rapports annuels*. On peut citer entre autres :

- › Le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes et le rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise.
- le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise* comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective

des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de classification de qualification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative ou quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de ce coût. Si les actions prévues par le rapport précédent n'ont pas été réalisées, le rapport donne le motif de cette inexécution. En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

▸ *Le rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise* est un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, son chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'état, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Quelles relations existent entre le comité d'entreprise et l'assemblée générale des actionnaires dans les sociétés commerciales ?

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité *avant leur présentation* à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, *l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport aux commissaires aux comptes*. Le comité d'entreprise peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants. Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise. Les membres du comité d'entreprise ont droit *aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques*. Le comité d'entreprise reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

- Le rapport sur l'activité du médecin du travail,
- Le rapport sur le service médical du travail.
- Le rapport sur la gestion prévisionnelle de l'emploi,
- Le rapport sur le renforcement des garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques,
- Le rapport sur la participation,
- Le rapport sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

Gestion

POUVOIR DE GESTION DU COMITE D'ENTREPRISE

En 2003, les 30 000 CE géraient un budget global de 2 milliards d'euros. Selon l'Art. L 432-8, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales ou culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quelque en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par décret en conseil d'état.

Par activités sociales et culturelles, il faut entendre : des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraite, les sociétés de secours mutuel, des œuvres sociales tendant à l'amélioration des conditions de bien être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins ouvriers, les crèches, les colonies de vacances, des œuvres sociales ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive, les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elles, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale et d'enseignement ménager, les services sociaux chargés : de veiller au bien être du travailleur dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service médical de l'entreprise, de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par le chef d'entreprise, le service médical institué dans l'entreprise.

Depuis quelques années on peut noter un développement des actions menées en faveur de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion, l'association Goéland a ainsi été fondée par Bull. pour accompagner la reconversion des salariés visés par un plan social, l'association ALICES qui regroupe 330 comités d'entreprise de l'Isère s'est lancée en 1994 dans la création d'un Fonds Commun de Placement de "partage" pour financer des expériences de réinsertion.

Le comité d'entreprise n'a pas le droit d'accomplir des actes de commerce et ne peut acheter des produits pour les revendre aux membres de son personnel même sans réaliser de bénéfice. L'achat et la revente doivent être faits par une société coopérative de consommation d'entreprise, réservée à ses seuls sociétaires salariés ou

anciens salariés. Le comité d'entreprise peut néanmoins exercer de nombreuses activités. En fonction de leur complexité le comité d'entreprise les gère librement, participe à la gestion ou la contrôle seulement.

▪ **gestion directe**

Le comité d'entreprise peut gérer directement toutes les œuvres sociales qui n'ont pas de personnalité civile à l'exception des centres d'apprentissage, des centres de formation professionnelle. Le comité peut librement utiliser ses ressources, créer ou abandonner des activités sociales et culturelles. Il n'est limité que par le montant de ses ressources et par leur utilisation spécifique. Ainsi, un comité d'entreprise peut gérer directement : des cantines et restaurants d'entreprises, les fêtes et spectacles organisés par le comité, les voyages et excursions, les colonies de vacances et aides aux vacances (chèques vacances), les crèches et garderies, les aides et allocations versées aux salariés de l'entreprise, les cours de culture générale. Il peut, par ailleurs, distribuer des primes aux salariés de l'entreprise (vacances, fin d'année, événements familiaux, complément d'indemnités journalières). Ces versements en espèces sont considérés comme des compléments de salaires. Ils sont assujettis aux impôts sur le revenu et aux cotisations de Sécurité Sociale. Ainsi, le comité d'entreprise de Peugeot-Sochaux qui accordait jusqu'à 10 000 F (1524, 5 euros) d'aide aux enfants des salariés qui font des études supérieures a eu à subir un redressement sur toutes les subventions qui dépassaient 642 F (moins de 100 euros, soit 6,7 millions de francs d'arriérés – 1 million d'euros). C'est l'entreprise et non le comité d'entreprise qui doit régler les charges patronales. Les cadeaux offerts par le comité d'entreprise à l'occasion d'un événement particulier (retraite, mariage), les bons d'achat en relation avec un événement (rentrée scolaire, Noël) ne sont pas soumis à cotisations .

▪ **gestion indirecte**

Le comité d'entreprise peut *participer à la gestion* des œuvres qui possèdent la personnalité civile en désignant dans leur conseil d'administration la moitié au moins des membres choisis au sein du comité d'entreprise. Les représentants du comité d'entreprise siègent avec les mêmes droits et dans les mêmes conditions que les autres membres. Dans tous les cas les bureaux nommés par les conseils d'administration des œuvres dotés de la personnalité civile doivent comprendre au moins un membre désigné par le comité d'entreprise .

Le comité d'entreprise peut *contrôler la gestion* des mutuelles et des organismes de sécurité sociale en désignant deux représentants auprès du conseil d'administration desdites œuvres. Ces délégués assistent à toutes les réunions desdits conseils et commissions, l'un d'eux assiste à toutes les réunions du bureau. Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté préalablement à toute délibération relative, soit à la modification des statuts de l'institution, soit à la création d'œuvres nouvelles, soit à la création ou à la suppression d'œuvres existantes. Le comité d'entreprise peut contrôler : les sociétés de secours mutuel, les organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise, les œuvres ayant pour objet d'assurer au personnel des logements et jardins ouvriers, les centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

- ❑ La défense de l'emploi dans l'entreprise relève t-elle des attributions du Comité d'entreprise ?
Un comité d'établissement votait le 18 avril 1996 son budget au titre des activités sociales et culturelles, en affectant dans celui-ci une somme à une activité intitulée "défense de l'emploi" Pour la cour d'appel, la "défense de l'emploi" dès lors qu'elle est relative aux salariés d'une même entreprise sans considération d'appartenance syndicale ou autre discrimination, constitue par sa nature même une activité sociale au sens des articles L. 432-8 et R. 432-2 du Code du travail. Faux, rétorque la cour de cassation, les questions liées à la défense de l'emploi dans l'entreprise sont du domaine de l'ordre économique : " *Qu'en statuant ainsi, alors que la défense de l'emploi dans l'entreprise, relève des attributions du comité d'entreprise dans l'ordre économique* " (Cass.soc., 12/02/03 00-19341)

RESSOURCES & MOYENS

Chaque comité d'entreprise dispose légalement d'un budget de fonctionnement minimal de 0,2 % et d'une subvention socioculturelle qui est en moyenne de 1 % de la masse salariale brute de l'entreprise.

Ressources

Subvention de fonctionnement

La contribution patronale aux activités sociales et culturelles et la *subvention de fonctionnement* résultent de textes différents. La Cour de cassation ayant affirmé le principe de la dualité des budgets, deux comptabilités différentes doivent être tenues, les sommes non dépensées au titre de la subvention de fonctionnement ne peuvent être transférées sur le budget des activités sociales et culturelles. Ces sommes doivent donc être reportées sur l'année suivante.

Le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel de 0,2% de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens personnels équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute. La subvention de fonctionnement doit être calculée en retenant comme assiette la masse salariale brute versée au niveau de l'entreprise. La masse salariale à retenir pour le calcul de la subvention de fonctionnement est celle de l'année en cours. Cependant faute de pouvoir connaître avec exactitude cette masse avant la fin de l'année, la subvention peut être calculée sur la masse de l'année précédente et réajustée en fin d'année. L'employeur ne peut déduire que des sommes affectées exclusivement au fonctionnement du comité. Il ne peut déduire le montant des salaires et charges relatifs aux personnes mises à la disposition du comité pour la gestion des activités sociales et culturelles, même si un accord a prévu cette déduction. L'employeur peut verser au début de l'année le montant total de la subvention mais n'y est pas tenu. Il peut effectuer plusieurs versements étalés dans le temps, sous réserve qu'ils permettent d'assurer un fonctionnement normal du comité. Pour un comité créé en cours d'année, la subvention de fonctionnement doit être accordée dès que le comité est mis en place. Elle est calculée au prorata du nombre de mois séparant l'élection du comité de la fin de l'année civile. Peuvent être imputées sur la subvention : le financement de la formation économique des titulaires (le salaire des membres du comité d'entreprise en formation est payé par l'employeur comme temps de travail), les frais relatifs au personnel embauché par le comité pour faciliter l'exercice des attributions économiques et professionnelles ou effectuer des études, les frais d'expertise, les frais de déplacement des membres du comité pour l'exercice de leur mandat, les frais courants de fonctionnement. L'employeur est exclu des votes relatifs à l'utilisation de la subvention de fonctionnement

Subvention pour les œuvres sociales et culturelles

Pour le *financement des activités sociales et culturelles* : la contribution de l'employeur ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux *dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des trois dernières années*, à l'exclusion des dépenses temporaires.

	Effectifs (France)	Budget du CE	Budget par salarié et par an	Masse salariale consacrée au CE	Salaires moyen annuel brut
Dassault Aviation	8 883	17 940 000 €	2 020 €	5 %	39 600 €
Eurocopter (Marignane)	5 600	10 000 000 €	1 786 €	5 %	NC
BNP	37 518	57 150 000 €	1 523 €	4,16 %	45 630 €
Airbus (site de Toulouse)	10 500	15 244 902 €	1 452 €	5 %	NC
EDF-GDF	301 320	407 850 000 €	1 354 €	1 % du CA	NC
France Télécom	116 000	153 000 000 €	1 319 €	4,50 %	30 480 €
Banque de France	14 253	16 000 000 €	1 123 €	2,44 %	36 000 €
La Poste	320 000	300 000 000 €	938 €	4,30 %	22 380 €
RATP	42 018	37 043 851 €	882 €	2,81 %	28 200 €
Crédit lyonnais	29 243	21 155 436 €	723 €	2,03 %	32 640 €
Schneider Electric Industries SAS	12 490	8 694 000 €	696 €	1,87 %	36 000 €
Renault	48 086	29 161 623 €	606 €	2,05 %	NC
Groupe Banque populaire	36 343	19 995 000 €	550 €	1,80 %	NC
SNCF	181 500	80 800 000 €	445 €	1,71 %	25 872 €
Société générale	35 000	13 100 000 €	374 €	0,95 %	40 308 €
LVMH	18 811	6 600 000 €	351 €	1,60 %	29 621 €
Saint-Gobain	50 557	16 089 866 €	318 €	1,20 %	26 521 €
Michelin	29 150	9 000 000 €	309 €	1,30 %	26 000 €
Décathlon	16 500	1 700 000 €	103 €	0,70 %	NC
Casino	44 384	2 300 000 €	52 €	1,10 %	NC

Source : 20 COMITÉS D'ENTREPRISE AU BANC D'ESSAI (Enquête de l'Expansion Les CE les plus généreux (1234 mots) N° 675 01-05-03)

Comment calculer le montant de la nouvelle contribution aux œuvres sociales après dénonciation d'un accord collectif en fixant le précédent montant ?

Lorsque l'employeur dénonce un accord fixant le montant de la contribution patronale, la nouvelle contribution doit être fixée en tenant compte des trois années précédant cette dénonciation et non des trois années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité (Cassation, chambre sociale, 1er avril 1997, n° 1541 P.)

L'obligation d'une contribution patronale ne s'étend pas : aux entreprises qui n'ont fait aucune dépense sociale au moment de la création du comité d'entreprise , aux entreprises nouvellement créées. L'employeur peut dénoncer un usage ou un accord conclu avec le comité d'entreprise ou d'établissement ayant pour objet de fixer la contribution patronale aux activités sociales et culturelles du comité , à la condition que cette dénonciation n'ait pas pour effet de réduire cette contribution en deçà des minima fixés soit par une convention collective, soit par les articles L-432-9 du code du travail et R. 432-11, 1°.

Dans ce cas , le chiffre le plus avantageux atteint au cours des trois dernières années n'est maintenu *qu'autant que la masse salariale reste constante* .

Si la masse salariale diminue, la contribution subit la même variation. Les trois années s'entendent alors comme de celles qui précèdent la dénonciation (Cass. soc. 1 avril 1997, N°95-10.478, N°1541 P+B+R).

Autres revenus

Le comité d'entreprise peut recevoir en outre: les sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses de compensation d'allocations familiales, le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurance dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile, les cotisations facultatives du personnel de l'entreprise dont le comité d'entreprise fixe éventuellement les conditions de perception et les effets, les subventions qui peuvent être accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales, les recettes procurées par les manifestations que pourrait organiser le comité, les revenus des biens meubles et immeubles dont dispose le comité. Les sommes utilisées pour le financement des activités sociales et culturelles ne peuvent provenir de la subvention de fonctionnement.

M o y e n s

Expert-comptable

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un *expert comptable* de son choix en vue de l'examen annuel des comptes de l'entreprise , en vue de l'examen des documents comptables périodiques deux fois par exercice , en vue de l'examen du rapport annuel sur la participation (art. L.434-6 du code du travail). La faculté pour le comité d'entreprise de se faire assister par un expert comptable concerne les comités d'entreprise existant dans toutes les entreprises tenus d'établir de tels documents ou qui établissent ces documents, quelle qu'en soit la forme juridique (Cass. soc. 30 avril 1997, N° 95-20.563, N°1811 P+F).

La faculté pour le comité d'entreprise de se faire assister par un expert-comptable est-elle ouverte au sein des seules sociétés commerciales, ou bien au sein de toutes les entreprises - y compris les mutuelles - tenues d'établir les documents prévus par la loi sur les sociétés commerciales quelle que soit leur forme juridique ?

la faculté pour le comité d'entreprise de se faire assister par un expert-comptable concerne les comités d'entreprise existant dans toutes les entreprises tenues d'établir de tels documents ou qui établissent ces documents, quelle qu'en soit la forme juridique. Cass. soc. 30-4-97, Comité d'entreprise de l'Union départementale des mutuelles (UDM) du Puy-de-Dôme c/ UDM du Puy-de-Dôme.

- ❑ Un expert-comptable désigné par le comité d'entreprise peut-il demander au profit d'une filiale française d'un groupe étranger des documents concernant le groupe ?

En application de l'art. L. 434-6, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes dans la limite de deux fois par exercice. La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes. Dans ce cadre, un expert-comptable sollicité par le comité d'entreprise demande la communication d'un certain nombre de documents intéressant le groupe à l'occasion de l'examen annuel des comptes. En effet, la part " Recherche et Développement " de la société est intégrée dans la stratégie du groupe, tout ce qui touche au personnel est décidé en liaison avec le DRH du groupe, la totalité de la production est vendue à une autre société du groupe exploitant un centre de gestion centralisé des stocks. La filiale française se retrouve donc dans la position d'une

société “ captive ” dans le sens où elle est dépourvue d'accès direct au marché et soumise à une ligne stratégique qui lui échappe. Le commissaire aux comptes pourra-t-il en conséquence obtenir des documents concernant le groupe au profit d'une simple filiale française ? Pour la cour de cassation, le commissaire aux comptes peut demander les documents souhaités au profit d'une simple filiale française. " *Attendu que la cour d'appel a relevé que la société B.G. était une société captive du groupe Division H ; qu'ayant exactement rappelé que l'expert-comptable avait, comme le commissaire aux comptes, accès aux comptes et documents des sociétés mère ou filiales et qu'aucun élément ne permettait d'établir que la société B.G, société de droit français, n'était pas en mesure de recueillir les informations relatives aux entreprises du groupe situées sur le territoire d'un autre pays, elle a pu décider que ces informations devaient être communiquées au comité d'entreprise "* (Cass.soc. 27 novembre 2001 N°99-21.903)

La mission de l'expert comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. Le recours à l'expert fait l'objet d'une résolution décidée à la majorité des membres présents du comité.

En pratique, le comité prend contact auparavant avec l'expert et demande son accord de principe. La désignation votée, le comité confirme à l'expert sa nomination qui lui écrit pour lui faire préciser le montant de ses honoraires. L'expert comptable établit alors une lettre de mission qui précise la nature et l'étendue des investigations nécessaires, le calendrier des travaux et le taux de facturation. Cette lettre est adressée au secrétaire du comité d'entreprise et au président.

L'employeur doit-il régler les honoraires liés aux investigations de l'expert effectuées auprès des autres sociétés du groupe ?

Seul l'expert comptable désigné par le comité d'entreprise, dont les pouvoirs d'investigation sont assimilés à ceux du commissaire aux comptes, peut apprécier les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission dès qu'elle n'excède pas l'objet défini par l'art. L 434-6 du Code du travail. L'employeur est donc tenu au règlement des honoraires liés à ces investigations. Cass. soc. 8 novembre 1994, n°4412 P

En cas de litige sur la rémunération, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

la participation à une réunion préparatoire précédant la réunion plénière de l'expert comptable du comité d'entreprise doit-elle être prise en charge par l'employeur ?

La participation à une réunion préparatoire entre dans la mission d'assistance de l'expert comptable. Ainsi un employeur doit prendre en charge les honoraires et frais liés à la tenue de la réunion préparatoire qui précède la réunion plénière du comité d'entreprise alors que *la réunion officielle et informelle exigée contre le gré de la direction par le comité d'entreprise correspondait à une formation pédagogique qui, pour être utile aux membres du comité d'entreprise n'entrait pas dans le cadre légal de la mission d'expertise.* Cass. soc. 8 novembre 1994, n°4412 P

L'expert comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, il peut avoir accès aux documents les plus récents même si ceux-ci n'ont pas encore été soumis au commissaire aux comptes. Ainsi, l'expert comptable peut : se faire communiquer sur place toutes les pièces qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission et notamment tous les contrats, livres, documents comptables, consulter sur place ou se faire communiquer tout document en l'état, utiliser les synthèses ou les rapports du commissaire aux comptes. L'expert comptable est tenu au secret professionnel vis à vis des tiers pour toutes les informations recueillies sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise. Il est tenu par ailleurs, sur les points non soumis au secret professionnel à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise et à une obligation de secret pour ce qui intéresse les procédés de fabrication. Le comité d'entreprise peut être amené à établir un rapport sur les faits affectant de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

Autres experts

Le comité d'entreprise peut entreprendre les *études et recherches* nécessaires à sa mission. Il pourra ainsi engager des spécialistes dans les domaines économiques et financiers.

► Experts libres

Comme pour l'expert comptable, la décision de recourir à un expert libre doit être prise par la majorité des membres présents. L'employeur ne prend pas part à ce vote. L'expert peut assister à la réunion du comité d'entreprise et il est soumis aux obligations de secret et de discrétion. Il est rémunéré par le comité sur son budget de fonctionnement.

▷ *Expert technologique*

Dans les entreprises de plus de trois cent salariés, le comité d'entreprise, en accord avec l'employeur, peut faire appel à un *expert technologique*. En cas de désaccord sur la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, l'étendue de la mission à lui confier, le coût de l'expertise, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance. Cet expert peut être toute personne qualifiée susceptible de donner au comité des informations sur les conséquences prévisibles des projets présentes par l'entreprise. L'expert technique est rémunéré par l'entreprise.

A quelle stade d'une procédure d'introduction de nouvelles technologies faut-il informer et consulter le comité d'entreprise ?

L'information et la consultation doit se faire dès que le projet est suffisamment élaboré. Une simple étude n'implique pas l'information et la consultation du comité d'entreprise, un accord conclu entre deux sociétés prévoyant une nouvelle organisation sociale de la production nécessite le respect de la procédure. Ainsi, la création d'un nouveau métier de secrétaire technique metteur en page ayant des répercussions directes sur la profession de secrétaire de rédaction journaliste doit donner lieu à une information et consultation préalables du comité d'entreprise avant la conclusion de tout accord collectif sous peine de délit d'entrave. Cass. crim. 13 décembre 1994, n°93-85.092

Fonctionnement

Ils disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leur fonction et d'une formation économique. Ils sont tenus au secret professionnel. Le comité d'entreprise détermine dans un *règlement Intérieur* les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées. Contrairement au Règlement Intérieur de l'entreprise élaboré par le seul chef d'entreprise, le Règlement Intérieur du comité d'entreprise est élaboré en commun par les membres du comité et adopté par un vote. L'employeur peut prendre part au vote. La majorité des élus ne peut imposer à l'employeur par le biais du Règlement Intérieur des obligations contraires aux règles de fonctionnement normal du comité.

L'employeur doit mettre à la disposition du comité un *local aménagé* (éclairé, chauffé, meublé) et le *matériel* (téléphone, matériel de dactylographie et de photocopie) nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Les membres du comité doivent avoir libre accès à ce local.

Personnel

Le comité peut recruter du personnel à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

▷ *A l'intérieur de l'entreprise*, le comité d'entreprise sera seul employeur si le personnel est détaché, de façon permanente, par l'entreprise. En conséquence le chef d'entreprise ne pourra licencier (sauf faute grave) des salariés affectés au comité.

▷ *A l'extérieur de l'entreprise*, le comité peut recruter du personnel pour assurer la gestion de ses activités sociales et culturelles. Ce personnel est rémunéré sur la subvention relative à ces activités. Le comité d'entreprise peut recruter du personnel pour assurer le fonctionnement du comité lui même. Ce personnel est alors rémunéré sur la subvention de fonctionnement. Le secrétaire du comité d'entreprise avec mandat exprès (vote majoritaire du comité) a seul compétence pour recruter du personnel à l'extérieur de l'entreprise. Le personnel ainsi recruté n'a aucun lien avec la direction de l'entreprise. Le comité d'entreprise est dès lors assujetti aux charges sociales et doit s'affilier, en tant qu'employeur, aux organismes sociaux. Sauf accord collectif, les salariés du comité d'entreprise ne bénéficient pas de la convention collective en vigueur dans l'entreprise.

Crédit d'heures

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui ne peut excéder *vingt heures par mois*. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Les membres élus du comité d'entreprise peuvent utiliser leur crédit d'heures de délégation pour se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail du salarié.

Un employeur peut-il effectuer des retenues sur salaire pour dépassement de son crédit d'heures par un délégué au comité d'entreprise et délégué syndical ?

Lorsque les absences excédant le seuil sont inexpliquées, qu'aucune circonstance exceptionnelle n'est alléguée, une retenue sur salaire est justifiée. Cass.soc. 3 novembre 1994, n°2820.

Ne s'imputent pas sur le crédit de 20 h et sont payées comme heures de fonction, le temps passé par les titulaires comme les suppléants aux diverses commissions pouvant exister dans l'entreprise lorsqu'il s'agit de commissions obligatoires en fonction de l'effectif : commission de formation (entreprises de 200 salariés), commission de logement (entreprises de 300 salariés), commission économique (entreprises de 1000 salariés). Pour les autres commissions, le temps passé par les titulaires s'impute sur leur crédit d'heures.

Quels sont les crédits d'heures légaux des différents représentants du personnel ?

RP	effectifs					
	11 à 49	50 à 150	151 à 200	201 à 500	501 à 1999	2000 et +
DP titulaire	10 h / mois	15 h / mois				
DP carence du CE		20 h / mois				
Comité d'entreprise		20 h / mois				
Comité d'établissement						
comité central d'entreprise	aucun crédit d'heures légal					
comité de groupe						
CHSCT		50 - 99	100 - 299	300 - 499	500 - 1499	1500 et +
		2h / mois	5h / mois	10 h / mois	15 h / mois	20 h / mois

Formation

Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un *stage de formation* économique d'une durée maximale de cinq jours qui s'impute sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. Le temps de formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, mais n'est pas déduit du crédit mensuel de 20 h des titulaires. Chaque titulaire n'a droit qu'à un seul stage de formation, même s'il est réélu. Cette formation a pour objet d'étudier: les différentes formes juridiques de l'entreprise (restructurations, fusions, scission, prises de participation), les mécanismes de base de la comptabilité, les notions de base de l'analyse financière, les procédures de règlement des entreprises en difficulté. Ce congé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur doit être motivé. Ce refus est assez rare en pratique, car on voit difficilement pourquoi les représentants élus au comité d'entreprise se supprimeraient un droit auquel ils peuvent prétendre. Le stage de formation économique est dispensé : soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le commissaire de la république, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national. Les services de formation des entreprises ne sont pas habilités à dispenser une formation économique aux titulaires du comité. Le financement de la formation est pris en charge par le comité lui-même sur son budget de fonctionnement.

Réunions

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins *une fois par mois* sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises dont l'effectif est

inférieur à 150 salariés , le comité d'entreprise se réunit au moins *une fois tous les deux mois*. Le comité peut en outre tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Quand faut-il réunir les représentants du personnel

Une fois par mois	les délégués du personnel art L. 424-4 le comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 150 salariés art. L. 434-3 l'Institution représentative unique art. L.431-1-1
une fois tous les deux mois	le comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 150 salariés art. L. 434-3
une fois tous les trois mois	le Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail art. L.236-2-1

► Participent aux réunions :

les membres titulaires, les membres suppléants, les représentants syndicaux au comité, le conseiller ou la conseillère chef du travail (s'il existe un service social du travail), le médecin du travail (questions relatives à la médecine du travail), l'expert comptable (dans certains cas). Sauf accord formel de la majorité des membres élus, le chef d'entreprise ne peut imposer de personnes étrangères aux réunions. De même, la majorité des élus ne peut inviter des personnes étrangères au comité d'entreprise sans l'accord de l'employeur.

Quels sont les réunions obligatoires des différents comités ?

délégués du personnel et délégation unique	comité d'entreprise		comité central d'entreprise	Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail	comité de groupe
réunion mensuelle	moins de 150	150 et +	réunion semestrielle	réunion trimestrielle	réunion annuelle
	une réunion tous les deux mois	une réunion mensuelle			

► Ordre du jour

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. Le Président doit veiller à faire inscrire à l'ordre du jour toutes les questions que la loi lui impose de soumettre au comité, en se basant sur un calendrier de travail, élaboré au début de chaque année et indiquant mois par mois les informations ou consultations obligatoires. Le secrétaire demande l'inscription des questions émanant des élus. Si l'employeur établit unilatéralement l'ordre du jour sans consulter le secrétaire et/ou s'il le communique moins de trois jours avant la séance, il commet le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise.

► Votes

Les résolutions sont prises à la *majorité des membres présents*. La loi ne prévoit *aucune condition de quorum* pour que les délibérations soient valables. Seuls, sont comptés les votes pour, les abstentions, les votes blancs ou nuls sont assimilés à des votes contre. En cas de partage des voix, la voix du président n'est pas prépondérante. Si seuls les membres titulaires votent, les autres participants peuvent s'exprimer librement. Le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel ou lorsqu'il est tenu par la loi de consulter le comité, de recueillir son avis ou à plus forte raison son accord.

L'employeur ne vote pas quand le comité est consulté sur le licenciement d'un salarié protégé, pour l'utilisation de la subvention de fonctionnement, sur la désignation de l'expert comptable choisi par le comité. L'employeur ne peut voter que dans les délibérations relatives à la gestion ou à l'administration du comité, telles que les œuvres sociales, l'adoption du Règlement Intérieur du comité d'entreprise, la désignation des membres du

bureau (secrétaires, trésorier), la désignation du secrétaire du comité central d'entreprise

A quels votes au comité d'entreprise l'employeur peut-il participer ?

L'employeur peut participer au vote pour l'établissement du règlement intérieur du comité d'entreprise et pour toute l'administration interne, pour la désignation du secrétaire du comité ou du comité central d'entreprise et pour la désignation du trésorier. *Il ne peut pas participer au vote* pour la désignation de l'expert comptable assistant le comité d'entreprise, pour la désignation des représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration ou de surveillance, pour l'utilisation de la subvention de fonctionnement, pour la consultation sur le licenciement d'un salarié protégé et pour la désignation des membres de la commission économique.

Le vote à bulletins secrets n'est obligatoire qu'en cas de nomination ou licenciement d'un médecin du travail, de licenciement d'un salarié protégé. Dans tous les autres cas, le comité peut voter à mains levées (sauf Règlement Intérieur). Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

› Procès-verbal

L'établissement et le contrôle de la rédaction du procès verbal sont réservés au secrétaire ; l'employeur qui ferait rédiger le procès verbal par une employée de l'entreprise commet le délit d'entrave. Aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit l'enregistrement des débats. Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la réunion du comité qui suit la communication du procès verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès verbal. Le procès verbal, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées dans le Règlement Intérieur. En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'Inspecteur du Travail et siéger sous sa présidence.

Secret professionnel et obligation de discrétion

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au *secret professionnel* pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. La violation du secret professionnel est punie par des peines de prison et des amendes. Ils sont tenus de plus à une obligation de discrétion à l'égard des informations représentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. L'administration recommande aux employeurs de ne pas abuser de cette disposition. Un manquement à cette obligation de discrétion peut entraîner des sanctions civiles (dommages et intérêts) ou professionnels (licenciement)

Quel est le contenu de l'obligation de discrétion des membres du comité d'entreprise ?

Ont par nature un caractère confidentiel, les informations concernant l'entreprise communiquées par l'employeur au comité d'entreprise dans le cadre de la procédure d'alerte, les documents concernant la situation de l'actif réalisable et disponible, la situation du passif exigible, le compte de résultat prévisionnel, le tableau de financement, le plan de financement prévisionnel. Pour que joue l'obligation de discrétion, les informations doivent présenter un caractère confidentiel, le chef d'entreprise doit avoir explicitement précisé que les informations en cause étaient couvertes par l'obligation de discrétion.

Commissions

Certaines commissions sont obligatoires, d'autres facultatives. Sont obligatoires la commission de la formation, la commission logement, la commission économique.

› Commission de formation

La *commission de la formation* est chargée de : préparer les délibérations du comité en matière de formation, d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés sur la formation, de participer à l'information des salariés sur la formation, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. Cette commission reçoit le rapport annuel de la situation comparée des hommes et des femmes en matière de formation et d'emploi.

› commission d'information et d'aide au logement

Le comité doit constituer en son sein une *commission d'information et d'aide au logement* des salariés tendant à faciliter l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation destinés à leur usage personnel. Cette commission comporte, au maximum, par entreprise :

300 - 500 salariés	3 membres
501 - 1 000 salariés	4 membres
1 001 - 2 000 salariés	5 membres
plus de 2 000 salariés	6 membres

La commission peut s'adjoindre, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques. Ces conseillers sont rémunérés par les entreprises. Cette commission recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, informe les salariés sur les conditions dans lesquelles ils peuvent accéder à la propriété ou à la location d'un logement, assiste les salariés dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

› Commission économique

Une *commission économique* doit être créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise. Cette commission comprend au maximum cinq représentants du personnel dont au moins un cadre. Ces membres sont désignés par le comité d'entreprise parmi les titulaires ou les suppléants. Elle est chargée d'étudier les documents et toute question qui lui est soumise par ce dernier et peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord du chef d'entreprise. Elle peut se faire assister par l'expert comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise. Un crédit annuel de 40 h par an est accordé globalement à la commission économique. Ce crédit peut être réparti individuellement entre les membres de la commission.

› Commissions spéciales

Quelque soit le nombre de salariés employés dans l'entreprise, le comité d'entreprise *peut* constituer des *commissions spéciales pour l'examen de problèmes professionnels* (formation et reclassement professionnel, amélioration des conditions de travail, promotion sociale, apprentissage), *sociaux* (prévoyance, entraide, amélioration des logements, œuvres en faveur de l'enfance), *éducatifs* (bibliothèque, sociétés sportives, cercles d'études, camps de vacances). Ces commissions doivent être présidées par un membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant.

Toute suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel qui ramène l'effectif au dessous de cinquante salariés.

Toute suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel qui ramène l'effectif au dessous de cinquante salariés.

Comité central d'entreprise et comité d'établissement

Dans les établissements comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise. Ces comités sont dotés de la personnalité civile.

Comité central

S'il existe au moins deux établissements existe une obligation d'établir un comité central d'entreprise

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise. Doivent être transmis au comité central d'entreprise :

- › la documentation économique et financière sur la forme juridique de l'entreprise, ses perspectives économiques, sa position au sein du groupe, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % , la position dans la branche d'activité,
- › le rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise (rapport unique dans les entreprises de moins de 300 salariés),
- › le rapport annuel comparatif sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise
- › bilan social,
- › offres publiques d'achat.

L'expert comptable du CCE peut avoir accès à la comptabilité des établissements, dès que les documents comptables établis au niveau de l'entreprise ne donnent pas un reflet fidèle de l'activité économique et sociale de celle ci.

Le comité central d'entreprise est composé :

- › du *chef d'entreprise* ou de son représentant ,
- › d'un nombre égal de *délégués titulaires* et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres. Ce nombre est fixé par voie réglementaire, soit *20 titulaires et 20 suppléants*. Les membres du CCE sont élus, au scrutin majoritaire à un tour, par les membres titulaires des comités d'établissement, le président du comité d'établissement et les suppléants ne prennent pas part aux votes. Il n'y a pas lieu de voter par collèges distincts,
- › de *représentants syndicaux* désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les représentants syndicaux aux comités d'établissement ou parmi les membres élus desdits comités. Seul le tribunal d'instance est compétent pour régler les litiges relatifs à la désignation des représentants syndicaux. Ces représentants ont voie consultative, ils ne prennent pas part aux votes émis par le CCE. La répartition des sièges du comité central d'entreprise se fait par voie d'accord entre le chef d'entreprise et les syndicats représentatifs. En cas de désaccord, il appartient à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de décider du nombre de représentants et de leur répartition.

En raison de l'autonomie de gestion des comités d'établissement, il n'y a *pas d'attribution légale spécifique en matière sociale pour le comité central d'entreprise* . Le comité central d'entreprise conserve cependant la possibilité de *recevoir délégation des comités d'établissement pour gérer les œuvres communes*.

Le comité central d'entreprise se réunit *une fois tous les six mois* au siège de l'entreprise sur convocation du chef d'entreprise. Un accord d'entreprise doit prévoir les modalités *de répartition de la subvention de fonctionnement de 0,2% de la masse salariale entre le CCE et le comités d'établissement*. En l'absence d'accord, le comité central détermine le montant des besoins en fonctionnement qui sont les siens, ensuite chaque comité d'établissement perçoit une part de subvention correspondant à la masse salariale de l'établissement déduction faite du prélèvement opéré au bénéfice du CCE et supporté par chaque établissement proportionnellement à sa masse salariale brute.

Comités d'établissement

Les comités d'établissement jouissent de la personnalité morale. Leur composition et leur fonctionnement sont identiques à ceux des comités d'entreprise. Ils assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles et ne sont consultés et informés par le chef d'établissement que sur les questions qui leur sont propres. En toute autre matière, ils ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs

confiés aux chefs de ces établissements.

Les comités d'établissement reçoivent :

- › des informations trimestrielles ou semestrielles,
- › un rapport annuel se limitant aux renseignements propres à l'établissement,
- › un bilan social particulier à chaque établissement de plus de 300 salariés.

Comité interentreprises

Lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes, les comités d'entreprise intéressés doivent constituer un comité interentreprises investi des mêmes attributions que les comités eux mêmes dans la mesure nécessaire à l'organisation et au fonctionnement de ces institutions communes. Le comité interentreprises comprend, un président, représentant les autres chefs d'entreprises, assisté d'un ou deux suppléants, des représentants des salariés, désignés par les comités d'entreprise, à raison de deux délégués par comité, sans que le nombre de ces délégués ne puisse excéder 12 (sauf accord contraire avec les organisations syndicales intéressées) .

Le comité interentreprises exerce ses fonctions dans les locaux et avec le matériel et le personnel de l'un ou plusieurs des comités d'entreprise qui y sont représentés. Il jouit de la personnalité civile. Les attributions du comité interentreprises sont identiques, dans la mesure de l'objet qui lui a été assigné, à celles du comité d'entreprise. Les dépenses nécessaires à son fonctionnement sont supportées par les entreprises proportionnellement au nombre de salariés qu'elles occupent. Pour le financement des œuvres sociales, les versements sont effectués par les seuls comités d'entreprise.

Protection des délégués au comité d'entreprise

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement. Le licenciement ne peut intervenir que sur *autorisation de l'Inspection du Travail* dont dépend l'établissement.

- ❑ Quand commence le début de protection des salariés ayant demandé à l'employeur d'organiser des élections professionnelles ?
Le délai de protection de six mois accordé à un salarié non mandaté par une organisation syndicale, qui a le premier demandé à son employeur d'organiser les élections du personnel, ne court qu'à compter de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections et non à compter de la demande effectuée par le salarié. Cass.soc. 11 octobre 1994, n°3686
- ❑ L'arrivée du terme du contrat à durée déterminée d'un salarié membre ou ancien membre du comité d'entreprise candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.
Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat. Dans ces conditions faut-il saisir l'inspecteur du travail un mois avant le terme quand le CDD est inférieur à un mois ? Pour la cour de cassation la protection du salarié doit jouer quelque soit le délai du CDD . Dans l'attente de la décision de l'Inspecteur, le CDD doit être prorogé et le salarié indemnisé. "Mais attendu que selon l'article L.436-2 du Code du travail, lorsque le salarié, membre du comité d'entreprise, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, l'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail saisi dans les conditions de l'article L.436-1 du même Code, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire; que cette obligation s'impose à l'employeur quelle que soit la durée du contrat à durée déterminée; que le moyen n'est pas fondé;" (Cass. soc., 11 déc. 2001, no 99-43.799)

En cas de *faute grave*, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la *mise à pied* immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. *Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.* La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du comité d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité d'entreprise, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. Cette durée est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, à partir de la publication des candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'employeur des listes de candidatures. De même, les salariés qui ont demandé à

L'employeur d'organiser des élections au comité d'entreprise bénéficient de la procédure pendant une durée de trois mois qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée avec accusé de réception par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections. Cette procédure ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale, ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation d'élections.

Un salarié en contrat de travail à durée déterminée élu au comité d'entreprise bénéficie-t-il de la protection ? Si le salarié désirent bénéficier de la protection est titulaire d'un contrat à durée déterminée : l'employeur doit un mois avant le terme du contrat saisir l'Inspection du Travail qui doit statuer sur la date du terme du contrat, de même s'il envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report du terme. L'annulation sur recours hiérarchique, par le ministre compétent d'une décision de l'Inspection du Travail autorisant le licenciement d'un salarié membre du comité d'entreprise, emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à la réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent. Le salarié est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Si l'annulation de la décision est devenue définitive, le salarié concerné a droit au paiement d'une indemnité correspondante à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée ou l'expiration de ce délai s'il ne l'a pas demandé.

LE COMITE DE GROUPE ET LE COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Comité de groupe

Constitution :

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par plusieurs sociétés dont une société appelée société dominante. Cette dernière peut revêtir une quelconque des différentes formes de sociétés. Il n'est pas nécessaire qu'elles aient un comité d'entreprise ou un nombre minimal de salariés. *Un GIE ne présente pas le caractère de société dominante.* Le groupe est constitué par les filiales dont la société dominante détient directement plus d'un pourcentage significatif du capital (50 % du capital), quelque soit l'effectif de ces filiales, qu'elles aient ou non un comité d'entreprise et les sociétés dont la société dominante détient indirectement plus de la moitié du capital, dont le siège social est situé sur le territoire français.

une société dont le capital est réparti à égalité entre deux groupes de sociétés peut-elle prétendre faire partie d'un des deux groupes ?

Une société n'appartient à un groupe au sens de l'article L.439-1 du code du travail que si elle dépend d'une société dominante qui, soit possède directement ou indirectement plus de la moitié de son capital social, soit la contrôle effectivement et forme avec elle un même ensemble économique; qu'il en résulte qu'une filiale commune dont le capital est partagé entre deux sociétés ou groupes de sociétés qui la gèrent sur un plan de stricte égalité, n'appartient à aucun groupe. Cass.soc. 9 février 1994, Bull. civ. V, n° 52.

Le groupe ne peut englober que des sociétés alors que l'Unité Economique et Sociale peut comprendre toutes sortes d'entreprises, notamment des entreprises individuelles. Ne peuvent être représentées au comité de groupe que des sociétés ayant au moins 50 salariés et dotées d'un comité d'entreprise alors que l'Unité Economique et Sociale peut regrouper des entreprises de moins de 50 salariés leur permettant d'avoir un comité d'entreprise commun qu'elles ne pourraient pas avoir isolément. Un groupe peut être déterminé par l'existence de simples liens économiques et financiers alors que l'Unité Economique et Sociale est caractérisée par une communauté de travailleurs constitutive d'une unité sociale. Le comité de groupe doit être constitué et réuni pour la première fois, à l'initiative de la société dominante, dès que la configuration du groupe a été définie ou à la suite d'un accord des parties, ou à défaut, par une décision de justice et au plus tard dans les six mois suivant la conclusion de cet accord ou l'intervention de la décision de justice.

Composition

Le comité de groupe est composé par, le *chef de l'entreprise* dominante ou son représentant, assisté de deux personnes de son choix avec voix consultative, de *30 représentants* maximum du personnel des entreprises constituant le groupe. Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe et sur la

base des résultats des dernières élections. Le nombre total des sièges accordés au comité de groupe est réparti entre les élus des différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège. Cette désignation est opérée tous les deux ans. Si dans les deux ans, de nouvelles filiales ou de nouvelles sociétés dominées sont venues s'ajouter au groupe, elles ne sont prises en compte que lors du renouvellement du comité.

Rôle et fonctionnement

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière et l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le compose. Il reçoit communication des comptes et du bilan consolidés, ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant. Le comité de groupe peut se faire assister d'un expert rémunéré par l'entreprise dominante. Si l'entreprise dominante fait l'objet d'une offre publique d'achat, le chef d'entreprise doit, dès qu'il a connaissance du dépôt de cette offre, en informer le comité de groupe. Cependant le comité de groupe ne se substitue pas aux comités d'entreprise existant dans les sociétés du groupe, son rôle est limité de ce fait. Le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante ou son représentant. Un secrétaire est choisi parmi ses membres. Ce comité se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président. Le temps passé par les représentants du personnel au comité de groupe est payé comme temps de travail effectif. Aucun crédit d'heures spécifique n'est prévu.

Comité de groupe et comité d'entreprise européen

Lorsqu'un groupe d'entreprises a mis en place un comité d'entreprise européen, l'accord conclu peut décider d'un aménagement des conditions de fonctionnement ou la suppression du comité de groupe. Un vote favorable du groupe est néanmoins nécessaire. (Cass. soc. , 16 avril 1996).

Comité d'entreprise européen

Le 22 septembre 1996 est entrée en vigueur la directive n°94/45 du conseil de l'union européenne concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen. Depuis, les pays membres de l'union européenne doivent avoir transposé les dispositions communautaires dans le droit national ou se conformer aux prescriptions impératives de la directive. Du 23 septembre 1996 au 22 septembre 1999, les directions centrales sollicitées devaient conclure un accord et mettre en place une instance de représentation de manière conventionnelle ou à défaut créer un comité d'entreprise européen aux conditions communautaires.

A défaut d'accord de création d'une instance d'information et de consultation ou d'un comité d'entreprise européen, un *comité légal* devait être créé.

1500 groupes européens sont concernés par la directive. Nous n'étudierons ici que le comité légal minimal devant exister pour la directive et donnerons quelques exemples de comités conventionnels.

Conditions de mise en place du comité d'entreprise européen

Le comité d'entreprise européen est institué dans chaque *entreprise de dimension communautaire* et chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire, il est compétent pour tous les *établissements* situés dans les Etats membres (hors Royaume Uni). Il convient de préciser le mode de choix de la *loi applicable* afin de déterminer l'influence dominante de l'entreprise qui exerce le contrôle et la notion de *travailleur* en droit communautaire.

Par *entreprise de dimension communautaire*, il faut entendre une entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans les états membres (hors Royaume Uni) et, au moins dans deux états membres différents, au moins 150 travailleurs (hors Royaume Uni).

Une entreprise dont la direction centrale est aux Etats Unis et qui emploie 3500 salariés dont 500 en France, 350 en Italie et 200 en Allemagne doit mettre en place un comité d'entreprise européen à l'initiative de la direction centrale américaine ou de l'établissement français qui emploie le plus grand nombre de travailleurs. Par contre si les 200 salariés étaient employés au Royaume Uni, il y aurait moins de 1000 personnes (hors Royaume Uni) dans les pays de l'union communautaire et donc pas d'obligation de mettre en place le comité d'entreprise européen.

Le groupe d'entreprises comporte obligatoirement, au sens de la directive, une " *entreprise qui exerce le contrôle* " et des " *entreprises contrôlées* ". L'entreprise qui exerce le contrôle est celle qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise contrôlée notamment par :

- détention de la majorité du capital souscrit de l'entreprise
- la disposition de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise
- la nomination de plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

Par établissement, il faut entendre selon la directive Vredling - Richard *une entité*, en particulier, un atelier, une succursale, une agence, un bureau, une usine, *géographiquement distincte mais non juridiquement indépendante de l'entreprise dont elle fait partie*.

Loi applicable à l'entreprise de dimension communautaire.

Si l'entreprise qui exerce le contrôle est située sur le territoire communautaire, la *loi applicable* afin de déterminer l'influence dominante de l'entreprise qui exerce le contrôle est celle de l'État membre dont relève l'entreprise concernée (la loi dont relève la direction centrale de l'entreprise qui exerce le contrôle si elle se trouve sur le territoire de l'un des États membres liés par la directive - hors Royaume Uni).

Si l'entreprise qui exerce le contrôle est située en dehors du territoire communautaire, deux options sont ouvertes :

- 1) la loi applicable est la loi de l'État membre où est situé le représentant de l'entreprise qui exerce le contrôle
- 2) si l'entreprise n'a pas de représentant, la loi applicable est la loi de l'État membre sur le territoire duquel est situé l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.

Par travailleur, il faut entendre l'ensemble des personnes occupées dans une entreprise ou un établissement à un moment donné. Il convient de retenir *le nombre moyen de travailleurs au cours des deux années précédentes, y compris les travailleurs à temps partiel*.

Comité d'entreprise européen légal

Le comité d'entreprise européen légal doit être mis en œuvre dans :

- › le délai de 6 mois à compter de la demande écrite des travailleurs ou de leurs représentants si la direction centrale a refusé l'ouverture des négociations
- › le délai de *6 mois* suivant l'expiration du délai de *3 ans* à compter de la demande écrite des travailleurs ou de leurs représentants de *conclure un accord* en vue de la constitution d'un comité conventionnel

Quelles informations fournir à l'occasion de la constitution d'un comité d'entreprise européen ?

Pour déterminer s'il faut constituer un comité d'entreprise européen dans un groupe d'entreprises, les syndicats ont besoin d'un certain nombre d'informations. Il faut d'abord apprécier si l'entreprise est de dimension communautaire. Par entreprise de dimension communautaire, il faut entendre une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux. L'article 3, paragraphes 1 et 2, de la directive définit la notion d'"entreprise qui exerce le contrôle" comme suit: "1. Aux fins de la présente directive, on entend par 'entreprise qui exerce le contrôle' une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise 'entreprise contrôlée', par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent. 2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise: a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise ou b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ou c) peut nommer plus que la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise." Comment obtenir ces informations confidentielles lorsque légalement elles ne peuvent être données qu'au comité d'entreprise européen car - justement - elles sont confidentielles ! La question a été posée à la CJCE qui a répondu très favorablement pour les salariés. En avril 1997, les entreprises du groupe bofrost* établies sur le territoire européen ont conclu entre elles un "Gleichordnungskonzernvertrag", c'est-à-dire un accord particulier visant à établir une parité entre les diverses entreprises appartenant au groupe, afin qu'aucune ne domine et qu'aucun rapport de subordination n'existe entre elles. Par cet accord international, elles ont confié la direction du groupe en Europe à un "Lenkungsausschuß" (comité de direction). Elles ont également créé un comité consultatif des associés, présidé par M. Josef H. Boquoi, dont l'agrément est nécessaire pour l'adoption de certaines décisions qui sont relatives aux affaires et de celles qui ne relèvent pas du cadre normal de l'activité commerciale. En réponse à plusieurs demandes adressées par le comité d'entreprise à l'employeur, visant à obtenir la communication d'informations sur les effectifs et la structure des entreprises du groupe bofrost afin de préparer la mise en place d'un comité d'entreprise européen, tel que prévu par la directive, l'employeur a, par lettre du 9 janvier 1997, définitivement refusé de lui communiquer ces informations car il n'existe pas d'entreprise qui exerce le contrôle au sens de de la directive du 22 septembre 1994. Le droit d'information prévu par l'article 11, paragraphes 1 et 2, de la directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994 existe-t-il alors même qu'il n'est pas (encore) établi qu'au sein du groupe d'entreprises il existe une entreprise qui exerce le contrôle au sens de cette directive? Dans un premier temps la CJCE rappelle que la directive a pour but d'assurer que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent. " Pour que la directive puisse avoir un effet utile, il est indispensable ... de garantir aux travailleurs concernés l'accès aux informations

leur permettant de déterminer s'ils ont le droit d'exiger l'ouverture de négociations entre la direction centrale, une fois son existence établie, et les représentants des travailleurs... un tel droit à l'information constitue un préalable nécessaire à la détermination de l'existence d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, elle-même condition préalable à l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transnationale des travailleurs. " En conclusion la CJCE affirme que " l'article 11, paragraphes 1 et 2, de la directive doit être interprété en ce sens qu'il impose à une entreprise faisant partie d'un groupe d'entreprises l'obligation de fournir des informations aux organes internes de représentation des travailleurs, même s'il n'est pas encore établi que la direction à laquelle les travailleurs s'adressent est celle d'une entreprise exerçant le contrôle au sein d'un groupe d'entreprises. Affaire C-62/99 Arrêt de la Cour (sixième chambre) du 29 mars 2001. Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG contre Bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG.. (Arrêt de la CJCE (sixième chambre) 29 mars 2001 Affaire C-62/99) .

Composition

Le comité d'entreprise européen peut être exclusivement composé de travailleurs.

PRESIDENCE

La direction de l'entreprise n'est pas membre de droit du comité à la différence du comité d'entreprise de droit français. Le président du comité d'entreprise européen est désigné par et parmi les membres du comité d'entreprise européen. Le législateur français impose la présence du chef d'entreprise (ou, dans un groupe, du chef de l'entreprise dominante) ou de son représentant au sein du comité d'entreprise qui en assure la présidence. Le chef d'entreprise peut se faire assister de 2 personnes de son choix, salariées ou non de l'entreprise ou du groupe, dotées d'une voix consultative.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Ces derniers (dont le nombre est compris entre 3 et 30 au maximum , pas de suppléants) sont des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprise de dimension communautaire qui ont été élus ou désignés par les représentants des travailleurs selon les pratiques nationales. Sont donc potentiellement membres du comité d'entreprise européen, selon le droit français, les représentants du personnel élus ou désignés (délégués du personnel , délégués syndicaux). La désignation pouvant se faire par voie de consensus ou par voie d'élections par un collège restreint de formés des représentants des salariés. A défaut de représentants, les membres du comité d'entreprise européen sont choisis par l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné formant à cet effet une circonscription électorale. L'élection ayant lieu avec scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, les syndicats représentatifs ayant le monopole au premier tour.

La représentation des travailleurs du groupe ou de l'entreprise de dimension communautaire se fait :

- par l'affectation en premier lieu *d'un siège* à chaque entreprise du groupe de dimension communautaire ou à chaque établissement de l'entreprise de dimension communautaire situés sur le territoire d'un état membre (hors Royaume Uni) *sans condition d'effectifs*. Une entreprise ou établissement par pays concerné est donc assuré d'être représenté.

par l'affectation en second lieu des sièges non pourvus (dans la limite de 30) proportionnellement aux effectifs de chaque entreprise ou établissement.

Une entreprise de dimension communautaire emploie 1000 personnes hors Royaume Uni dans quatre états: France (400) Italie (100) Luxembourg (50) Allemagne (450) . Elle est soumise à la directive puisqu'elle a deux établissements de 150 salariés dans deux pays de droit communautaire hors Royaume Uni . Sachant que le nombre de sièges prévus au comité d'entreprise européen est de 10 sièges, comment s'effectuera la répartition des sièges ?

La répartition se fera par pays et proportionnellement aux effectifs.

- répartition par pays : 1 siège pour chaque état membre, soit 4 sièges
- répartition possible par effectifs : la France aura 3 sièges, l'Allemagne 3 sièges.

Au total la France aura 4 sièges , l'Allemagne 4 sièges, l'Italie et le Luxembourg 1 chacun.

La loi française attribue :

- 1 siège supplémentaire au titre de l'État où sont occupés au moins 20 % des effectifs;
- 2 au titre de l'État où sont occupés au moins 30 % des effectifs;
- 3 au titre de l'État où sont occupés au moins 40 % des effectifs;
- 4 au titre de l'État où sont occupés au moins 50 % des effectifs;

- 5 au titre de l'État où sont occupés au moins 60 % des effectifs;
- 6 au titre de l'État où sont occupés au moins 80 % des effectifs (C. trav., art. L. 439-18, ai. 1e').

BUREAU

Le comité d'entreprise européen mis en place dans une entreprise ou un groupe dont la direction est située en France, doit être doté d'un *bureau de 3 membres* dès lors que le comité comprend au *moins 10 représentants des salariés employés dans les États destinataires de la directive*. La constitution volontaire d'un bureau dans les comités de moindre taille n'est pas exclue. Le nombre de ses membres est alors librement déterminé. Les membres du bureau sont élus par l'ensemble des membres du comité dotés du droit de vote, et ce à la majorité des voix

SECRETAIRE

Le secrétaire est élu par l'ensemble des membres du comité ayant le droit de vote, y compris le chef d'entreprise, à la majorité des voix. Il doit être choisi parmi les représentants des salariés travaillant dans les États destinataires de la directive.

REGLEMENT INTERIEUR

Le comité d'entreprise européen doit établir un règlement intérieur déterminant ses modalités de fonctionnement. Le règlement intérieur peut organiser la prise en compte des répercussions sur le comité d'entreprise européen des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'examen de tels changements peut avoir lieu à l'occasion de la réunion annuelle du comité d'entreprise européen ; ils peuvent être décidés par accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les représentants des salariés. Ce document est adopté par le comité selon le droit commun de ses résolutions, donc à la majorité de ses membres.

Réunions du comité d'entreprise européen

Le comité d'entreprise européen dispose d'un droit à se réunir chaque année sur les points suivants :

REUNIONS ORDINAIRES

Le comité d'entreprise européen se réunit obligatoirement *une fois par an*, sur convocation du chef d'entreprise. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté d'un commun accord par le président et le secrétaire du comité ; en cas de désaccord, le président tranche. Le délai dans lequel l'ordre du jour doit être communiqué aux membres du comité varie de 15 jours avant la séance lorsqu'il a été arrêté d'un commun accord par le président et le secrétaire de l'instance à 10 jours dans le cas contraire. Le chef d'entreprise doit établir *un rapport retraçant l'évolution de l'activité de l'entreprise ou du groupe ainsi que ses perspectives*. Il est communiqué en principe aux membres du comité en même temps que l'ordre du jour de la réunion.

La *réunion annuelle* du comité d'entreprise européen porte notamment sur (L'expression d'un avis n'est pas formellement envisagée) :

- la structure et la taille de l'entreprise
- la situation économique et financière de l'entreprise
- l'évolution probable de ses activités
- la production et les ventes
- la situation et l'évolution probable de l'emploi
- les investissements
- les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de fabrication
- les transferts de production
- les fusions
- la réduction de la taille ou de la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci
- les licenciements collectifs

REUNIONS EXTRAORDINAIRES

Lorsque surviennent des *circonstances exceptionnelles* qui affectent considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de *délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs*, la direction centrale de l'entreprise ou du groupe doit en informer le bureau du comité d'entreprise européen ou, à défaut, l'ensemble des membres de ce dernier qui peut solliciter la tenue d'une réunion qui doit avoir lieu dans les meilleurs délais.

Les travaux du comité ou du bureau prennent pour base un *rapport établi par la direction centrale* ou le niveau de direction plus approprié précédemment évoqué. Ce document a vocation à décrire mais aussi à proposer des mesures susceptibles de rendre plus acceptables les conséquences sociales de l'événement. Il peut donner lieu, si

les représentants du personnel le souhaitent ou si le chef d'entreprise en exprime le vœux, à un avis émis par le comité ou le bureau à l'issue de la réunion ou, si les intéressés ne s'estiment pas prêts à l'exprimer immédiatement, dans un délai raisonnable .

Le temps passé en réunion par les membres du comité d'entreprise européen est considéré comme temps de travail. Il doit être payé à l'échéance normale. Les représentants du personnel bénéficient de la même protection que les membres du groupe spécial de négociation. Ils sont soumis aux mêmes obligations de discrétion . Le droit à se réunir concerne l'information et la consultation du comité sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, " *de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives* ". Les directions locales doivent être informées de la réunion et de sa teneur.

Des *réunions préparatoires* aux réunions annuelles ordinaires peuvent avoir lieu sans que la direction concernée soit présente notamment à la veille de la rencontre annuelle. Lorsque des circonstances exceptionnelles de dimension (délocalisation , fermeture d'entreprise, licenciements collectifs) affectant considérablement les intérêts des travailleurs interviennent le comité d'entreprise européen a le droit d'être informé et de provoquer une *réunion exceptionnelle*. La réunion d'information et de consultation exceptionnelle doit alors s'effectuer dans les meilleurs délais sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction. A l'issue de cette réunion, un *avis* peut être émis par le comité d'entreprise européen dans un délai raisonnable. En tout état de cause la *réunion ne doit pas porter atteinte à la direction centrale*.

Moyens

Le chef d'entreprise est tenu de laisser au secrétaire et aux membres du bureau le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder *120 heures annuelles pour chacun d'entre eux*. Le temps passé par les intéressés aux séances du comité et aux réunions du bureau n'est pas déduit de ces 120heures. Les *dépenses de fonctionnement (les frais d'organisation des réunions, de traduction, de déplacement et de séjour des membres)* du comité d'entreprise européen sont supportées par l'entreprise ou, dans un groupe, la société dominante .

Le comité d'entreprise européen doit disposer des moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Le législateur français n'a point doté le comité d'entreprise européen d'un *budget de fonctionnement*.

Rôle du comité d'entreprise européen

Le comité d'entreprise européen doit *permettre l'information et la consultation transnationales* des travailleurs des entreprises ou groupes de dimension communautaire. L'information et la consultation ne peuvent porter que sur des *questions qui ont un caractère transnational*.

Le domaine de la consultation du comité est limité , il ne s'exerce que sur les questions intéressant au moins *2 établissements de l'entreprise* ou sociétés du groupe situés dans des États différents de l'Union européenne (hors Royaume- uni) ou de l'Espace économique européen mais *ne s'exerce pas, sauf accord contraire, sur les questions concernant les établissements de l'entreprise ou les sociétés du groupe situés hors du territoire des États destinataires de la directive*.

Les décisions majeures du groupe peuvent rester cachées aux représentants des travailleurs ! en effet, le comité d'entreprise européen n'est pas destinataire des informations nationales même si elles portent gravement atteinte aux intérêts des salariés (fermeture de toutes les usines sur le territoire d'un Etat membre) et il ne peut recevoir d'informations et n'être consulté que sur les entreprises ou établissements situés sur le territoire communautaire (hors Royaume Uni)...

Le comité d'entreprise européen doit non seulement être *informé mais doit être aussi consulté*. Faut-il donner à la notion de *consultation* le même sens qu'en droit français ?

La consultation doit-elle être un *préalable* car une consultation à posteriori n'est pas une consultation mais une information ou ne peut-elle n'être qu'un échange de vues, que l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction postérieurement à la décision ? Les termes information et consultation sont donc indispensables pour comprendre la directive de 1994 créant les comités d'entreprise européens. Au cours d'une rencontre organisée à Toulouse les 30 et 31 mai 1997 par le Centre d'observation de la directive européenne (CODE), Willy Buschak , secrétaire de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) expliquait que pour son organisation, la consultation des représentants du personnel devait être " préalable " à l'annonce de toute fermeture d'unités. La fermeture de l'usine Renault de Vilvorde en Belgique et les suites qui lui furent données (plainte déposée par le comité de groupe européen de Renault pour défaut d'information et arrêt de la cour d'appel de Versailles enjoignant à la direction d'organiser une réunion extraordinaire avant de poursuivre la fermeture de l'usine) permettent de penser que c'est cette interprétation de la consultation qui sera adoptée. Ainsi, avant d'annoncer une fermeture de site ayant des répercussions dans au moins deux pays européens, les directions devront informer au préalable leur comité d'entreprise européen..

L'antériorité de l'information et de la consultation du comité d'entreprise européen est-elle un principe général et absolu ?

L'accord organisant le comité de groupe européen de Renault se réfère expressément à la directive du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen qui doit être appliquée à la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989. La directive de 1994 intègre en effet à l'ordre juridique communautaire des intentions contenues dans la charte de 1989 ; elle en est l'instrument de transposition juridique.

Cette charte énonce comme principe directeur que *l'information et la consultation doivent être mises en œuvre en temps utile*, l'utilité doit être appréciée en fonction de critères raisonnables :

- › place laissée aux observations, contestations ou critiques,
- › importance et le caractère irrémédiable ou non des préjudices susceptibles d'être causés,
- › respect d'une chronologie propice aux mesures ou réactions utiles, voire à une modification des résolutions initiales.

La cour, appliquant ces critères, décide que l'absence d'information et de consultation préalable à l'annonce publique de la fermeture d'une usine employant près de 3000 salariés et exposant autant de personnes aux inconvénients d'une perte d'emploi, est manifestement illicite compte tenu de l'impact social d'une telle décision. (CA de Versailles , 14^{ème} ch., 7 mai 1997, Renault c/CGE Renault)

Délit d'entrave :

Le législateur français a créé un délit d'entrave en cas :

- De non constitution du groupe spécial de négociation,
 - De non constitution du comité d'entreprise européen légal ou conventionnel,
 - D'absence de mise en œuvre d'une procédure d'information et d'échanges de vues,
 - D'absence de liberté de désignation des membres du groupe spécial de négociation ,
 - D'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise européen ou du groupe spécial de négociation.
- L'emprisonnement est d'un an et l'amende de 25 000 F.

Exemples de fonctionnement et/ou d'attribution des comités d'entreprise européen conventionnels

Le comité d'entreprise européen conventionnel Péchiney

En mars 1997, Péchiney (45 000 salariés) signait avec cinq syndicats français (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) un accord sur le comité d'entreprise européen . Dès 1989, la direction générale proposait de créer une commission européenne d'information, officialisée dans un accord en 1992. Cette commission a pris le nom de comité d'entreprise européen composé de 34 personnes dont 16 français et des néerlandais, allemands, britanniques, italiens, espagnols, grecs, finlandais et tchèques avec leurs traducteurs. Ce comité d'entreprise européen se réunit , après une réunion préparatoire dans le mois qui précède, une fois par an en assemblée plénière sous la présidence du patron de Péchiney.

Le comité d'entreprise européen Danone

Depuis 1984 , date de création du comité de groupe européen, quatre avis communs ont été signés : sur l'égalité professionnelle, l'exercice du droit syndical, la formation qualifiante et l'information économique et sociale à laquelle ont droit les représentants du personnel en cas de restructuration. Ce dernier " avis commun en cas de modification d'activité affectant l'emploi ou les conditions de travail " constitue un engagement de Danone à consulter les syndicats pour ses restructurations dans le monde entier. Signé avec l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation qui fédère trois cent vingt syndicats dont la CFDT et FO dans cent douze pays, il constitue un des premiers accords collectifs internationaux. Il comporte quatre chapitres consacrés à la formation, la consultation, l'aide au reclassement et au droit syndical.

Chaque salarié concerné par une modification de ses conditions de travail a droit ou une suppression de poste a droit à une formation .

En cas de restructuration, la direction s'engage à consulter les organisations syndicales ou les représentants du personnel le plus tôt possible et au minimum trois mois avant la modification prévue. Les syndicats doivent pouvoir présenter les propositions qui constituent une alternative au plan de la direction qui devra étudier et prendre position sur ces propositions dans un délai raisonnable. Toutes les autres formes d'emploi (temporaire, intérim, sous-traitance) doivent d'abord être réduites ou supprimées pour assurer l'emploi permanent

Les organisations syndicales disposent d'un contingent d'heures pour accomplir leur mission

LE CHSCT

Il est mis en place dans les établissements de *plus de 49 salariés*. Le calcul du nombre de salariés se fait de la même façon que pour les autres représentants du personnel. L'effectif doit avoir été atteint pendant *douze mois consécutifs ou non au cours des trois dernières années*. Le calcul des effectifs doit être effectué chaque mois. L'établissement n'est plus assujéti dès lors que son effectif cesse d'atteindre durablement le seuil de 50 salariés (baisse des effectifs constatée pendant au moins 24 mois sur les 3 années qui précèdent la désignation des membres du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail). *Si un CHSCT ne peut être institué dans une entreprise de plus de 49 salariés, les délégués du personnel sont appelés à le remplacer et sont investis des mêmes missions que les membres du comité.*

Peut-on instituer un comité d'hygiène sécurité et conditions de travail dans un établissement de moins de 50 salariés ?

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le législateur retient deux solutions :

1. des établissements se groupent pour constituer un CHSCT,
2. *l'inspection du travail* impose la création d'un Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail. L'Inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT "en raison de la nature des travaux, de l'agencement, de l'équipement des locaux". Le chef d'entreprise peut recourir contre cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les quinze jours. Celui-ci doit statuer dans le délai de 21 jours. Le silence de l'administration vaut acceptation de la réclamation.

En dehors de ces cas , ce sont les *délégués du personnel* qui sont investis des missions dévolues aux membres du comité. Ils les exercent dans le cadre de leur *dix ou quinze heures de délégation* à la différence des entreprises de plus de 49 salariés. *Dans les établissements de plus de 500 salariés, il peut exister plusieurs comités.* C'est l'inspecteur qui tranche en cas de litige.

Composition

› composition de la délégation de personnel :

Le CHSCT comprend le *chef d'établissement* ou son représentant, plus une *délégation du personnel* dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'établissement et les délégués du personnel ou les membres de l'Institution représentative unique . Le mandat est de *2 ans renouvelable*. Des techniciens des problèmes de sécurité assistent avec voix consultative.

effectif	représentants de la maîtrise et des cadres	représentants des autres salariés	total des représentants du personnel
jusqu'à 199	1	2	3
200 à 499	1	3	4
500 à 1499	2	4	6
1500 et plus	3	6	9

En dehors de la délégation du personnel peuvent assister aux réunions le ou les *médecins du travail* chargés de la surveillance médicale du personnel. Le *chef du service de sécurité/conditions de travail*; *L'inspecteur du travail*; Les agents *des services de prévention de la Sécurité Sociale*, plus, le cas échéant : *le responsable de formation, le conseiller du travail, les assistantes de service social, les infirmiers du travail.*

- ❑ Quelle est la valeur d'une modalité de désignation conventionnelle de délégués au CHSCT ?
Un accord collectif prévoit que les membres des différents CHSCT à mettre en place dans l'entreprise doivent être issus exclusivement de chaque secteur d'activité correspondant. Or , un salarié est nommé alors qu'il n'appartient plus au secteur d'activité concerné. Le salarié conteste l'annulation de sa désignation car, selon lui, l'article L. 236-13 du code du travail ne prévoit la possibilité de déroger conventionnellement qu'aux dispositions concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des CHSCT, et non aux dispositions relatives aux conditions d'éligibilité et un accord collectif ne peut priver un salarié des droits qu'il tient de la loi ou les restreindre. La cour de cassation ne suit pas cette position (Cass.soc., 7 mai 2002 N° Q 00-60.342)

L'inspection du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel. Les membres sont désignés par un collège constitué des membres titulaires élus du comité d'établissement et les délégués du personnel titulaires.

› Conditions à remplir pour la désignation des représentants du personnel

Cependant la loi du 23 décembre 1982, comme le décret d'application du 23 septembre 1983 ne donne aucune précision sur les conditions à remplir pour être désigné comme représentant du personnel au CHSCT. *N'importe quel salarié de l'établissement peut donc être désigné comme représentant du personnel au CHSCT, quelque soit son ancienneté et les caractéristiques de son contrat de travail.* La désignation peut être contestée devant le tribunal d'instance dans les *15 jours* suivant la désignation. Le tribunal statue dans les *10 jours* de sa saisine; sa décision est susceptible de pourvoi en cassation. La désignation des représentants du personnel doit avoir lieu dans les *quinze jours qui suivent la cessation du mandat*. La réunion fait l'objet d'un procès-verbal que le chef d'établissement adresse à l'inspecteur du travail dans *les huit jours* qui suivent sa réception.

Attributions

Le Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail dispose d'un *pouvoir de réclamation et de contrôle*. Ce pouvoir s'exerce en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail par des *inspections* et des *enquêtes* effectuées à intervalles réguliers et *au moins 4 fois par an* pour veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière d'hygiène et sécurité. Le comité d'hygiène sécurité et conditions de travail peut aussi procéder à *des enquêtes* en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Ces enquêtes sont effectuées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement ou un représentant désigné par lui et un représentant du comité.

Informations

Le comité d'hygiène sécurité et conditions de travail reçoit toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission : observations faites par l'inspecteur du travail, par le médecin, l'URSSAF, les attestations consignées, résultats et rapports relatifs aux différents contrôles et vérifications au titre de la sécurité, registres spéciaux consignant le résultat de visites, résultats des examens effectués pour la mise en conformité de certains matériels et équipements de protection, la coordination avec le droit d'expression au comité d'hygiène sécurité et conditions de travail des suites données aux vœux et avis des groupes d'expression.

Consultation

Le comité d'hygiène sécurité et conditions de travail est *consulté* sur :

- › sur le règlement intérieur,
- › sur les notes de service,
- › sur le bilan de la situation générale de l'hygiène et de la sécurité et des conditions de travail,
- › sur le programme annuel de prévention des risques professionnels,
- › sur les décisions d'aménagement modifiant les conditions de travail,
- › sur les programmes de formation à la sécurité et leur mise en œuvre,
- › sur les postes dangereux pour les contrat de travail à durée déterminée et les contrat de travail temporaire,
- › sur le plan d'adaptation aux nouvelles technologies,
- › sur les mesures prises pour faciliter la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des handicapés,
- › sur le plan d'activité du médecin du travail,
- › sur le plan d'aménagement des espaces fumeurs,
- › sur la mise à disposition d'un local de restauration,
- › sur les demandes de dispense d'application de certaines mesures de sécurité faites auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi,
- › sur les documents établis par l'employeur à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement.

Doivent être communiqués au Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail :

- › le bilan social,
- › le plan de formation,
- › le rapport d'égalité professionnelle hommes/femmes,
- › la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés.

Attributions spécifiques

Le Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail dispose d'attributions spécifiques en matière d'études, de

prévention, de sous-traitance.

› Le comité d'hygiène sécurité et conditions de travail est chargé d'*études* sur : l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise, l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels sont susceptibles d'être exposées les femmes enceintes.

› Le comité d'hygiène sécurité et conditions de travail est chargé de la *prévention* : des risques professionnels (il doit susciter des initiatives utiles), du harcèlement sexuel. De plus le comité d'hygiène sécurité et conditions de travail peut *auditionner* l'entrepreneur voisin dont l'activité expose les salariés à des nuisances particulières.

› Le Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail doit pouvoir avoir des *informations* sur : la date d'arrivée des *entreprises extérieures*, la durée prévisible de leur intervention, le nombre prévisible de salariés extérieurs affectés aux travaux, le nom et les qualifications des agents chargés de diriger l'intervention des entreprises extérieures, le nom et les références des sous-traitants éventuels et l'identification des travaux sous-traités. Le comité d'hygiène sécurité et conditions de travail est *informé trois jours à l'avance des dates de l'inspection des lieux de travail* organisée par le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs des entreprises intervenantes. Les représentants du personnel peuvent émettre des avis sur les mesures de prévention qui sont portées sur le plan lorsque les travaux ont une durée prévisible au moins égale à 400 h sur 12 mois où lorsque l'opération comporte des travaux classés dangereux.

Fonctionnement

Le Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail dispose d'un crédit d'heures global que les représentants du personnel peuvent répartir entre eux à la seule condition d'informer le chef d'établissement de la répartition. Un seul représentant pourrait donc se voir attribuer l'ensemble du crédit d'heures.

› Crédit d'heures

Le crédit d'heures varie suivant la taille de l'entreprise.

effectifs	crédit d'heures
50 à 99	2 h
100 à 299	5 h
300 à 499	10 h
500 à 1499	15 h
1500 et =	20 h

Le crédit d'heures peut être dépassé, s'il est justifié par des *circonstances exceptionnelles*. Ce temps est un temps de travail rémunéré.

› expert

En cas de risque grave, le comité peut faire appel à un *expert*. En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise, c'est au président du Tribunal de Grande Instance qu'il appartient de trancher. L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée d'experts et doit les rémunérer. L'expert est tenu à l'obligation de discrétion et au secret professionnel dans les mêmes termes que les membres du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail .

› réunions

Les réunions peuvent être ordinaires ou extraordinaires: *ordinaires* , une fois par trimestre ou en cas de besoin, dans les branches d'activité à haut risque, *extraordinaires* à la suite de tout accident ayant entraîné des risques graves, à la demande de deux de ses membres représentants du personnel ou dans les 24 h s'il existe une divergence avec l'employeur sur la réalité du danger grave et imminent. Les réunions doivent respecter la procédure suivante: l'ordre du jour est établi conjointement par le président et le secrétaire du CHSCT, puis communiqué aux membres du comité 15 jours avant la date fixée pour la réunion, sauf urgence. Les réunions ont lieu dans l'établissement pendant les heures de travail et les décisions sont prises à la majorité des membres. Le procès-verbal est conservé dans l'établissement.

› Formation des membres

La formation des membres du Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail *est réservée aux seuls représentants du personnel des établissements occupant 300 salariés et plus*. Elle dure *5 jours* et est financée par l'employeur qui prend à sa charge : la rémunération des organismes de formation (à concurrence d'un montant ne pouvant excéder, par jour et par stagiaire, 1,5 fois le montant de l'aide financière accordée par l'État

pour la formation des conseillers prud'homaux). Les frais de déplacement exposés par les stagiaires à concurrence du tarif de seconde classe, les frais de séjour des stagiaires. Ces dépenses ne s'imputent pas sur la participation à la formation professionnelle.

› Protection des représentants du personnel

Sont *protégés* contre la rupture de leur contrat de travail tous les représentants du personnel des CHSCT sans considération d'effectifs six mois après le dépôt des candidatures. (délégués au comité d'entreprise). En cas d'*entrave* à la constitution, à la libre désignation des membres et au fonctionnement régulier du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, un emprisonnement d'un an est prévu et/ou une amende de 25 000 F est prévu. En cas de récidive, l'emprisonnement et les amendes sont doublées.