

Attributions du comité d'entreprise

Dossier du 28/8/2008

Quel est le champ d'intervention économique du comité d'entreprise ?

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.

art. L. 432-1, C. trav.

L'article L. 432-1 du Code du travail pose un principe général de consultation dans l'ordre économique pour toutes les décisions de gestion prises dans l'entreprise pouvant avoir des incidences sur la situation du personnel. L'étendue du domaine de la consultation du comité d'entreprise en matière économique connaît deux limites.

D'une part, la consultation ne doit intervenir que dans le domaine économique. Les décisions qui n'auraient que des incidences en matière sociale ne font pas l'objet d'une consultation obligatoire. Celle-ci ne peut intervenir que si elle est expressément prévue par la loi.

D'autre part, la consultation ne s'impose que sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, ce qui exclut les décisions d'importance minimale, et spécialement les décisions relatives aux conditions de travail qui ont un caractère ponctuel ou individuel.

A quelles consultations périodiques du comité d'entreprise l'employeur doit-il se soumettre ?

Le comité d'entreprise doit être régulièrement consulté pour les questions suivantes :

- durée et aménagement du temps de travail ;
- plan d'étalement des congés payés ;
- conditions d'aménagement des horaires pour la pratique d'un sport ;
- utilisation du contingent d'heures supplémentaires ;
- plan de formation professionnelle ;
- apprentissage ;
- politique de recherche et de développement technologique ;
- évolution de l'emploi et des qualifications ;
- situation comparée de l'emploi des hommes et des femmes.

Dans quels cas le comité d'entreprise doit-il être consulté préalablement à une décision patronale ?

Le comité d'entreprise doit être préalablement consulté pour les questions suivantes :

- compression d'effectifs et licenciement économique ;
- conclusion de conventions de coopération ;
- critères d'ordre des licenciements ;
- 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 ;
- mise en liquidation ou redressement judiciaire ;
- introduction de nouvelles technologies ;
- 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 ;
- mesures prises, en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides physiques, des travailleurs handicapés ;
- recours aux contrats à durée déterminée ;
- mise en oeuvre du chômage partiel ;
- horaire collectif de travail ;
- recours aux heures supplémentaires au-delà du contingent libre ;
- repos compensateur ;
- mise en place des horaires individualisés ;
- mise en place du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- dérogation à la durée maximale du travail ;
- mise en place d'équipes de suppléance ;
- programme de formation à la sécurité ;
- ensemble du projet de règlement intérieur ;
- conclusion d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- absence d'accord sur les modalités d'exercice du droit d'expression ;
- mise en place de la garantie collective de retraite et de prévoyance ;
- affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ;
- mise en place de la délégation unique du personnel ;
- licenciement d'un salarié protégé.

Comment doit se dérouler une consultation du comité d'entreprise ?

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise dans un délai d'examen suffisant et de la réponse du chef d'entreprise à ses propres observations.

art. L. 431-5, al. 2, C. trav.

Le comité d'entreprise doit disposer d'un délai suffisant pour examiner la question qui lui est soumise.

La consultation du comité d'entreprise doit donner lieu à une véritable discussion et

non pas à une simple information. L'employeur doit présenter les informations qui ont été transmises au comité d'entreprise, il doit fournir des réponses motivées aux questions du comité. Si durant la séance d'examen, l'employeur ne peut fournir de réponses motivées à des questions essentielles du comité qui sont de nature à conditionner sa décision, il devra fournir, au cours de la réunion suivante, les réponses permettant au comité d'émettre un avis.

L'employeur doit rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et voeux du comité d'entreprise.

Comment sont sanctionnées les irrégularités commises lors de la consultation du comité d'entreprise ?

Les irrégularités commises à l'occasion de la consultation du comité d'entreprise peuvent être sanctionnées au titre du délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise par une peine d'emprisonnement de 1 an et une amende de 3750 Euros, ou une de ces 2 peines.

art. L. 483-1, C. trav.

En cas de récidive, ces peines sont portées à 2 ans d'emprisonnement et à 7500 Euros d'amende.

art. L. 483-1, C. trav.

Quand le comité d'entreprise peut-il user de son droit d'alerte ?

L'exercice du droit d'alerte permet au comité d'entreprise d'intervenir auprès des conseils d'administration, de surveillance ou des associés lorsque la situation de l'entreprise apparaît préoccupante.

art. L. 432-5, C. trav.

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. La demande du comité d'entreprise est alors inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise et s'il n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celui-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, le comité d'entreprise ou la commission économique établit un rapport qui est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Quand le comité d'entreprise peut-il faire appel à un expert-comptable ?

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

- pour l'examen annuel des comptes ;
- pour l'examen des documents de gestion prévisionnelle ;
- lorsque le comité d'entreprise est consulté dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique ;
- pour l'examen du rapport remis par l'employeur en matière de participation.

En quoi le comité d'entreprise est-il compétent en matière sociale ?

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

art. L. 432-8, C. trav.

L'employeur ne peut s'opposer à l'exercice par le comité de ses attributions sociales et culturelles. Mais cette compétence exclusive du comité d'entreprise n'interdit pas pour autant à l'employeur d'exercer une activité sociale et culturelle. Il le fait alors pour le compte du comité d'entreprise qui conserve le contrôle de cette gestion. L'employeur peut également assurer la gestion d'une activité sociale et culturelle indépendamment du comité d'entreprise. Mais celui-ci peut alors à tout moment revendiquer la gestion de cette activité sociale et culturelle.

De quelles activités sociales et culturelles, le comité d'entreprise peut-il être amené à prendre la charge ?

Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leurs familles comprennent :

- des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraites, les sociétés de secours mutuels ;
- les activités sociales et culturelles 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 ;
- les activités sociales et culturelles 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'elle, 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 au travail et de collaborer avec le service médical de l'entreprise et de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par le chef d'entreprise ;
- le service médical institué par l'entreprise.

Cette énumération n'est pas limitative et le comité d'entreprise a la faculté de créer toute activité dès lors qu'elle revêt un caractère social ou culturel.

[Télécharger l'utilitaire de correspondance entre l'ancien et le nouveau Code du Travail](#)

Ce dossier provient de :
Comitedentreprise.com

L'URL du dossier est :

<http://www.comitedentreprise.com/modules/nsections/index.php?op=viewarticle&article=102>