

Fiche pratique : le comité d'entreprise

Dossier du 28/8/2008

EN BREF...

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus et syndicaux. Ce comité assume des attributions économiques d'une part, sociales et culturelles d'autre part et dispose, pour ce faire, des moyens matériels et financiers nécessaires.

A savoir !

Si l'effectif est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut opter pour la délégation unique .

A distinguer : le comité d'entreprise et le comité de groupe, lequel est composé des élus des CE des différentes entreprises du groupe, réunis au moins une fois par an. Il vise simplement à assurer aux représentants du personnel une information économique et financière plus complète à ce niveau de décision.

Quelles entreprises ?

Toute entreprise de droit privé ou unité économique et sociale reconnue - ainsi que tout établissement public à caractère industriel et commercial - dont l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années, est tenue d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise.

Si l'entreprise comporte des établissements distincts de 50 salariés et plus, des comités d'établissements sont institués dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise. Chaque comité d'établissement élit alors en son sein une délégation au comité central d'entreprise. Les attributions du comité d'établissement et du comité central d'entreprise sont identiques à celles du comité d'entreprise, compte tenu des pouvoirs respectifs confiés au représentant de la direction.

Quelles caractéristiques ?

La composition du comité d'entreprise :

le chef d'entreprise, qui préside les séances, assisté le cas échéant, de deux collaborateurs au plus. Ces collaborateurs ont voix consultative : ils sont donc autorisés à participer aux débats, mais ne peuvent pas prendre part aux votes. C'est au chef d'entreprise, conjointement avec le secrétaire du CE (désigné parmi ses membres titulaires) d'arrêter l'ordre du jour des réunions du comité. Toutefois, afin d'éviter les situations de blocage, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre ;
un ou plusieurs représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales

(dans les entreprises de moins de 300 salariés, le ou les délégués syndicaux sont automatiquement représentants syndicaux au comité d'entreprise) ;
une délégation de salariés élus pour quatre ans (voir précisions ci-dessous), dont le nombre varie en fonction de l'effectif :

La durée du mandat des membres élus du comité d'entreprise (comme du comité d'établissement ou du comité central d'entreprise) a été portée de deux ans à quatre ans par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005. Cette nouvelle durée de mandat ne s'applique toutefois qu'à compter des élections de ces représentants élus intervenant après le 3 août 2005, date de publication de la loi du 2 août précitée. En outre, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat comprise entre deux et quatre ans.

A partir d'un certain effectif, le comité d'entreprise peut mettre en place en son sein des commissions spécialisées afin d'approfondir l'examen de thèmes particuliers : la commission formation et la commission de l'égalité professionnelle, obligatoires dans les entreprises employant au moins 200 salariés, ou encore la commission logement, à partir de 300 salariés. Dans les autres cas, la création de commissions reste facultative.

L'élection des membres du comité d'entreprise

Tous les quatre ans, l'employeur informe le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et indique la date prévue pour le 1er tour des élections (dans les 45 jours qui suivent l'affichage). Il invite par ailleurs les syndicats à établir leur liste et à négocier le protocole d'accord préélectoral (nombre et composition des collèges électoraux, répartition des sièges entre les collèges...).

Sont éligibles, les salariés âgés de 18 ans et plus ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à condition de ne pas être le conjoint, l'ascendant, le descendant, le frère, la sœur ou allié au même degré du chef d'entreprise.

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans au moins ayant trois mois d'ancienneté et n'ayant encouru aucune condamnation privative du droit de vote politique.

Le vote - séparé pour les titulaires et les suppléants - a lieu à bulletin secret, pendant le temps de travail. Il s'agit d'un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le 1er tour est réservé aux candidats présentés par des syndicats représentatifs.

Le 2nd tour a lieu, dans les 15 jours qui suivent, si :

il y a carence de candidats au premier tour ;

le nombre des suffrages exprimés n'atteint pas la moitié du nombre d'électeurs inscrits (quorum non atteint) ;

tous les sièges n'ont pas été pourvus.

Dans les 15 jours qui suivent le scrutin, l'employeur transmet à l'inspecteur du travail deux exemplaires du procès-verbal des élections (ou de carence en cas d'absence de candidats aux 2 tours).

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise. Cette disposition s'applique aux élections de comité d'entreprise intervenant après le 3 août 2005 ; pour les mandats en cours à cette date, qui restent fixés à deux ans, les élections partielles doivent être organisées si, au cours des 18 suivant l'élection du comité, 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 attributions du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise doit être consulté par l'employeur, pour avis, avant différentes décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise : organisation du temps de travail, introduction de nouvelles technologies, évolution de l'emploi, projet de licenciements, plan de formation (exécution du plan de l'année précédente et projet de plan pour l'année à venir), mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation, égalité professionnelle....

Il est destinataire à cet effet, périodiquement ou occasionnellement, d'informations écrites et précises.

La consultation du comité d'entreprise doit être préalable à la décision du chef d'entreprise. Toutefois, par dérogation à ce principe, le chef d'entreprise n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise avant le lancement d'une offre publique d'achat (OPA) ou d'une offre publique d'échange (OPE) portant sur le capital d'une entreprise. En revanche, il doit réunir le comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner. Cette disposition, issue de la loi du 18 janvier 2005 (JO du 19), est applicable depuis le 20 janvier 2005.

En cas de situation économique préoccupante ou de recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, le CE peut exercer un droit d'alerte lui permettant de demander :

- des explications à l'employeur qui est tenu d'y répondre ;
- une expertise auprès des tribunaux ;
- la récusation du commissaire aux comptes.

Le comité d'entreprise est également chargé de gérer les activités sociales et culturelles mises en place par l'entreprise au bénéfice des salariés et de leur

famille, en vue d'améliorer leurs conditions d'emploi et de vie (prévoyance, cantine, crèches et colonies de vacances, aides au logement, aux pratiques sportives et culturelles...).

Le comité d'entreprise doit être réuni, sur convocation du chef d'entreprise, au moins tous les mois dans les entreprises de 150 salariés et plus, au moins tous les deux mois dans les entreprises de moins de 150 salariés. Le temps passé en réunion n'est pas imputé sur le crédit d'heures alloué.

Les moyens alloués au comité d'entreprise

Pour remplir ses attributions, le comité d'entreprise dispose :

d'une subvention de fonctionnement versée par l'employeur (0,2 % de la masse salariale) ;

d'une contribution patronale aux activités culturelles et sociales décidée par l'employeur (selon ses pratiques avant la mise en place du CE ou, à défaut, par accord ou décision unilatérale) ;

de l'assistance des experts qu'il choisit (expert comptable, expert juridique, expert en nouvelles technologies dans les entreprises de 300 salariés et plus... rémunérés directement par l'employeur ou par le comité d'entreprise, sur son budget de fonctionnement) ;

d'un crédit de 20 heures par mois (considérées comme temps de travail) accordé à chaque titulaire et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, à chaque représentant syndical au comité d'entreprise ;

d'un local aménagé doté du matériel nécessaire, au sein duquel il peut organiser, en dehors du temps de travail, des réunions d'information en direction des salariés.

Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient également d'une formation économique à l'occasion de la prise d'un 1er mandat. Cette formation peut être dispensée soit par un organisme de formation figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives sur le plan national ou des instituts spécialisés dont la liste est fixée par arrêté ministériel (en dernier lieu : arrêté du 7 décembre 2004, publié au Journal officiel du 17 décembre). Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Références

- Code du travail : articles L. 412-17 (représentants syndicaux) et de L. 431-1 à L. 435-6, dont notamment L. 431-1 (entreprises concernées), L. 432-1 et s. (attributions économiques), L. 432-4 et s. (informations obligatoires), L. 432-8 et s. (activités culturelles et sociales), L. 433-1 à L. 433-12 (composition et organisation des élections), L. 434-1 (crédit d'heures), L. 434-3 (réunions), L. 434-6 (assistance d'experts), L. 434-8 (subvention de fonctionnement) et R. 433-1 (nombre de délégués), L. 439-1 à L. 439-5 (comité de groupe).

- Derniers textes parus : Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 (JO du 3 août)

Source : [Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement](#)

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

Ce dossier provient de :

[Comitedentreprise.com](http://www.comitedentreprise.com)

L'URL du dossier est :

<http://www.comitedentreprise.com/modules/nsections/index.php?op=viewarticle&article=117>