

FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION

CRÉDIT D'HEURES DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

DÉFINITIONS

Les salariés titulaires d'un mandat de représentant élu du personnel au comité d'entreprise disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, pendant lequel ils ne sont pas présents à leur poste de travail.

Ces absences autorisées sont appelées heures de délégation. Il est également dit que les représentants du personnel disposent d'un crédit d'heures pour exercer leur mission représentative.

Le temps de réunion ne s'impute pas sur le temps de délégation légal.

Des dispositions de la convention collective peuvent augmenter ce temps d'absence autorisé.

Article L. 2325-4 du Code du travail

NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION

Pour les membres élus titulaires

Les membres élus titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un crédit d'heures minimum légal de 20 heures par mois.

Article L. 2325-6 du Code du travail

Suppléants

Les suppléants n'ont jamais de crédit d'heures propre, sauf disposition conventionnelle plus favorable. En effet, le Code du travail ne peut pas faire obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité d'entreprise résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

Article L. 2325-4 du Code du travail

Il leur est seulement permis d'utiliser celui des membres titulaires lorsque ceux-ci cessent leurs fonctions représentatives prématurément ou sont momentanément absents, dans l'état où le titulaire l'a laissé. En conséquence, si le crédit d'heures du titulaire est épuisé, le suppléant ne peut plus exercer ses fonctions représentatives.

Représentants syndicaux au comité d'entreprise

Les représentants syndicaux au comité d'entreprise y ont droit également dans les entreprises de plus de 500 salariés. Le temps passé aux séances du comité par les représentants syndicaux au comité d'entreprise est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises de 501 salariés et plus.

Article L. 2325-9 du Code du travail

Bénéficient également de ce crédit d'heures de 20 heures par mois les représentants syndicaux au comité central d'entreprise dans les entreprises de 501 salariés et plus, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Article L. 2325-6 du Code du travail

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L. 2325-7 du Code du travail

Temps de réunion

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise et aux réunions de la commission de la formation est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des 20 heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Article L. 2325-8 du Code du travail

Travailleurs intérimaires

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité d'entreprise pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise.

Article L. 2325-10 du Code du travail

UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Chaque crédit d'heures est mensuel et personnel, ce qui suppose l'impossibilité pour les membres du comité d'entreprise de s'échanger des heures de délégation, et celle pour ceux qui cumulent des mandats de confondre dans un même volume global le nombre d'heures de délégation accordé pour l'exercice particulier de chaque mandat.

Les suppléants n'ont pas de crédit d'heures propre, sauf disposition conventionnelle ou usuelle plus favorable. Il leur est seulement permis d'utiliser celui des membres titulaires lorsque ceux-ci cessent leurs fonctions représentatives prématurément ou sont momentanément absents, dans l'état où le titulaire l'a laissé. En conséquence, si le crédit d'heures du titulaire est épuisé, le suppléant ne peut plus exercer ses fonctions représentatives.

Les heures de délégation doivent être consacrées à l'exercice des fonctions représentatives qui sont confiées en vertu de la loi ou de la convention collective, dans l'intérêt individuel ou collectif des salariés. Elles peuvent ainsi être utilisées :

- pour la préparation des réunions de l'instance à laquelle ils appartiennent ;
- pour prendre contact avec les salariés dans l'enceinte ou en dehors de l'entreprise ;
- pendant ou en dehors des heures de travail.

☞ *Le temps passé aux réunions organisées par la loi ou la convention collective, ou encore à l'initiative de l'employeur, ne doit pas être déduit du crédit d'heures. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif à tout point de vue.*

Dès lors qu'elles n'excèdent pas le contingent légal ou conventionnel, les heures de délégation sont censées être utilisées à bon escient par leur titulaire, c'est-à-dire dans le cadre du mandat représentatif et dans les limites des missions attribuées par la loi ou la convention collective.

En conséquence, les représentants du personnel n'ont en principe pas à justifier l'usage qu'ils font de leur crédit d'heures, au moment où ils s'absentent de leur poste de travail. Cette présomption s'intègre dans le cadre plus large de la nécessaire indépendance dont disposent les représentants du personnel pour exercer leurs missions représentatives.

Mais, lorsqu'un représentant du personnel a épuisé son crédit d'heures légal ou conventionnel, il doit démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant le recours à des heures de délégation pour en obtenir le paiement et ne pas être sanctionné pour absence injustifiée. Les circonstances exceptionnelles supposent une activité inhabituelle et soudaine exigeant un surcroît inopiné de travail pour le représentant.

Exemple jurisprudentiel

Le crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail effectif lorsque les nécessités du mandat le justifient. L'utilisation du crédit d'heures est présumée conforme à son objet. Dès lors, doit être approuvé l'arrêt qui décide qu'un employeur ne peut imputer par avance le contingent d'heures de délégation d'un représentant du personnel travaillant exclusivement la nuit sur son horaire de travail, limitant, ce faisant, sa liberté d'utilisation de son crédit d'heures de jour et de nuit.

Cass. Soc. - 11 juin 2008. n° 07-40.823

La recevabilité d'une contestation de l'utilisation des heures de délégation par l'employeur devant le Conseil de Prud'hommes est subordonnée à deux conditions préalables :

- les heures de délégation doivent avoir été payées au représentant. À défaut, l'employeur est considéré comme fautif et peut être condamné à verser des dommages-intérêts ;

Cass. Soc. 21 novembre 2000 – n° 98-40.730

- l'employeur doit avoir invité le salarié mandaté à préciser les activités accomplies pendant les heures contestées.

Cass. Soc. 23 mai 2007 – n° 06-42.972

Le représentant du personnel est donc amené à indiquer à l'employeur ses activités au cours des heures de délégation litigieuses, sans pour cela devoir se justifier. Il ne s'agit pas de renverser la charge de la preuve de la mauvaise utilisation des heures de délégation. Cette démonstration incombe au seul employeur qui les conteste.

Cass. soc. 10 octobre 1989 - Bull. civ. V, n° 578

Aucune disposition légale n'impose la pratique dans l'entreprise des bons de délégation. Ce sont le plus souvent des carnets à souches, utilisés par les représentants du personnel pour informer l'employeur des heures de délégation prises ou à prendre. Toutefois, la convention collective, le règlement intérieur, un usage d'entreprise peut prévoir leur systématisation.

☞ *L'employeur ne peut utiliser les bons de délégation pour contrôler, a priori, la bonne utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel ou limiter la liberté de circulation dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il pourrait être poursuivi pour délit d'entrave.*

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Effectif	Comité d'entreprise	
	Membres élus	Représentants syndicaux auprès du CE
- 11	-	-
11 à 49	-	-
50 à 99	20	-
100 à 150	20	-
151 à 199	20	-
200 à 299	20	-
300 à 499	20	-
500	20	-
501 à 999	20	20
1000 à 1499	20	20
1500 à 1999	20	20
2000 et plus	20	20

ORGANISATION INTERNE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

COMPOSITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Délégation élue du personnel

Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres élus déterminé compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voix consultative. La délégation du personnel au comité d'entreprise est composée comme suit :

Effectifs de l'entreprise	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
50 à 74 salariés	3	3
75 à 99 salariés	4	4
100 à 399 salariés	5	5
400 à 749 salariés	6	6
750 à 999 salariés	7	7
1 000 à 1 999 salariés	8	8
2 000 à 2 999 salariés	9	9
3 000 à 3 999 salariés	10	10
4 000 à 4 999 salariés	11	11
5 000 à 7 499 salariés	12	12
7 500 à 9 999 salariés	13	13
À partir de 10 000 salariés	15	15

Article R. 2324-1 du Code du travail

Le nombre de membres du comité d'entreprise peut être augmenté par convention ou accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu dans les conditions de l'article L. 2324-4-1 du Code du travail : la validité d'un tel accord, comme pour le protocole d'accord préélectoral, est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Article L. 2324-1 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

Dans une hypothèse où la désignation des membres du bureau du comité d'établissement a été effectuée sur un critère d'âge, en raison d'un partage de voix, un syndicat et plusieurs membres de ce bureau demandent la modification de la composition du bureau. La Cour de cassation rejette le pourvoi formé contre la décision de la Cour d'appel qui proclamait élu le plus âgé des candidats en présence. En effet : « la désignation des membres du bureau du comité d'entreprise, en cas de partage des voix et dans le silence du règlement intérieur, se fait conformément aux règles habituelles du droit électoral et sans que soit porté atteinte au principe de non-discrimination en raison de l'âge, au profit du candidat le plus âgé ».

Cass. Soc. 30 novembre 2011 – n° 10-23.986

Représentant syndical au comité d'entreprise

Chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant.

Chaque syndicat a la possibilité de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise dès lors qu'il y compte des élus, sans qu'il ait au surplus à prouver sa représentativité dans l'entreprise. L'administration précise à cet égard que l'élection d'un titulaire et d'un suppléant suffit.

Circulaire DGT n° 2008-20 du 13 novembre 2008

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Les critères de représentativité précisés dans l'article L. 2324-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sont d'ordre public : il n'est pas possible d'y déroger même conventionnellement, par accord collectif antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur de la loi. Et quand bien même la condition liée au suffrage (2 élus) obtenu lors des élections du comité serait inégalitaire, elle n'est pas contraire aux articles 11 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Cass. Soc. 24 octobre 2012 – n° 11-18.885, 11-16.071 et n° 11-25.530

Seul le juge d'instance est compétent pour apprécier la condition de représentativité du syndicat. En tout état de cause, l'employeur n'est jamais juge de la validité de la désignation d'un représentant syndical et doit respecter ses obligations envers ces représentants (les convoquer aux réunions en l'occurrence), tant que leur mandat n'est pas judiciairement annulé faute de représentativité du syndicat qui les a désignés.

Cass. Soc. 24 octobre 2012 – n° 11-620.346

Le représentant syndical au comité d'entreprise assiste aux réunions avec voix consultative. Il ne participe donc pas aux votes qui ont lieu au sein du comité, lors des séances.

Ce représentant syndical doit être choisi parmi le personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise :

- Remplir les conditions d'électorat aux élections professionnelles du comité d'entreprise ;
- être âgé de plus de 18 ans ;
- être salarié de l'entreprise depuis au moins 1 an ;
- ne pas être l'employeur ou un proche parent.

Articles L. 2324-2, L. 2324-22, L. 2324-15 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

En cas de constitution d'une liste commune de candidats pour les élections du comité d'entreprise, entre plusieurs organisations syndicales, le nombre d'élus obtenu pour chacune s'apprécie en fonction de ce qu'elles ont défini et indiqué à l'employeur lors du dépôt de cette liste. A défaut de telles précisions, le nombre d'élus est réparti par parts égales entre elles.

Dans une espèce où la CGT et la CFTC ont confectionné une liste commune, sans avoir indiqué de répartition entre elles selon des modalités particulières, elles ont obtenu aux élections du comité d'entreprise 4 élus. Chaque syndicat ayant donc 2 élus au comité d'entreprise, a pu y désigner un représentant syndical.

Cass. Soc. 4 novembre 2009 – n° 09-60.066

La Cour de cassation précise dans la même affaire que le syndicat doit compter des élus au comité d'entreprise, à savoir au moins 2, pour y désigner un représentant syndical.

Cass. Soc. 13 octobre 2010 – n° 09-60.456

Lorsqu'un candidat aux élections du comité d'entreprise est adhérent à plusieurs syndicats, il ne constitue un des élus permettant la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise que pour l'organisation syndicale sous l'étiquette de laquelle il a été élu.

Cass. Soc. 14 décembre 2010 – n° 09-60.412

Deux syndicats forment une liste commune en vue des élections des membres du comité d'établissement et n'ont pas adopté de clé de répartition des suffrages ; la liste obtient deux élus et, par lettre reçue par l'employeur, les deux syndicats désignent en commun un représentant syndical au comité d'établissement. La société employeur conteste la désignation de ce représentant au motif que, selon elle, chacun des syndicats doit avoir obtenu 2 sièges aux élections et la même personne ne peut représenter les intérêts de 2 organisations syndicales concurrentes. La Cour de cassation décide au contraire qu'en cas de constitution d'une liste commune pour les élections au comité d'entreprise ou d'établissement, un représentant syndical peut être désigné d'un commun accord entre les syndicats ayant présenté cette liste, dès lors que le nombre d'élus de la liste est au moins égal à deux. En outre, la désignation d'un même représentant est valable dès lors que les deux organisations syndicales l'ont bien désigné « d'un commun accord ».

Cass. Soc. 31 janvier 2012 - n° 11-11.856

PRÉSIDENTICE ET SECRÉTARIAT

Président

Le comité d'entreprise est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Article L. 2325-1 du Code du travail

Secrétaire

C'est le comité d'entreprise qui désigne son secrétaire.

Article L. 2325-1 du Code du travail

Le secrétaire est choisi parmi les membres titulaires du comité d'entreprise.

Article R. 2325-1 du Code du travail

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

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 par la loi, la convention collective ou un accord collectif d'entreprise.

Article L. 2325-2 du Code du travail

Les conditions de fonctionnement du comité d'entreprise doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.

Article L. 2325-3 du Code du travail

Le règlement intérieur peut prévoir des modalités particulières de désignation des membres du bureau du comité d'entreprise, dérogeant aux règles habituelles du droit électoral, mais pas au protocole d'accord préélectoral éventuellement préalablement conclu.

Cass. Soc. 30 novembre 2011 - n° 10-23.986

L'article L. 2325-2 précité du Code du travail ne permet pas néanmoins au comité d'entreprise d'inclure dans son règlement intérieur des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur, comme celle de fixer la date de réunion mensuelle avec celui-ci le 3^e jeudi de chaque mois.

Cass. Soc. 15 janvier 2013 – n° 11-28.324

COMMISSIONS

Composition des commissions

Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au comité.

Article R. 2325-4 du Code du travail

Les commissions du comité d'entreprise sont présidées par un de ses membres.

Mise en place de commissions facultatives

Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.

Article L. 2325-22 du Code du travail

Les dispositions de l'article L. 2325-5 relatives du Code du travail au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables : Les membres des commissions du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Les membres des commissions du comité d'entreprise sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Commission économique

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise. Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question que ce dernier lui soumet.

Article L. 2325-23 du Code du travail

La commission économique comprend au maximum 5 membres représentants du personnel, dont au moins 1 représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise parmi leurs membres.

Article L. 2325-24 du Code du travail

La commission économique du comité d'entreprise est présidée par un membre titulaire du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

Article R. 2325-4 du Code du travail

La commission économique se réunit au moins 2 fois par an.

Article L. 2325-25 du Code du travail

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur. 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 et rémunérés par ses soins.

L'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder 40 heures par an. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

En l'absence de précision légale ou conventionnelle contraire, le temps nécessaire aux réunions de la commission économique s'impute sur le contingent annuel d'heures de délégation des membres du comité d'entreprise désignés pour participer à la commission.

Commission de la formation professionnelle

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

Article L. 2325-26 du Code du travail

Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-33 et suivants du Code du travail relatifs aux orientations générales de la formation professionnelle des salariés dans l'entreprise et au plan de formation ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Chaque année, en effet, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur 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.

Article L. 2323-34 du Code du travail

Afin de permettre aux membres de la commission de la formation de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, 3 semaines au moins avant les réunions de la commission, les documents d'information nécessaires.

Article L. 2323-36 du Code du travail

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux réunions de la commission de la formation est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des 20 heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Article L. 2325-8 du Code du travail

Commission d'aide au logement

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du comité d'entreprise.

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent se grouper entre elles pour former cette commission.

Article L. 2325-27 du Code du travail

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Article L. 2325-28 du Code du travail

À cet effet, la commission :

- recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

La commission d'information et d'aide au logement des salariés aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

À cet effet, la commission propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Article L. 2325-29 du Code du travail

Priorité est accordée aux bénéficiaires des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ayant la qualité de grands mutilés de guerre, conjoints survivants, pupilles de la nation, internés et déportés de la Résistance, aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de sécurité sociale, ainsi qu'aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %.

Le comité d'entreprise examine pour avis les propositions de la commission.

Le temps passé par les membres titulaires ou par leurs suppléants aux séances de la commission d'information et d'aide au logement des salariés est rémunéré comme temps de travail dans la limite de 20 heures par an. Ce temps n'est pas déduit des 20 heures de délégation accordées par la loi aux membres titulaires du comité d'entreprise.

Article L. 2325-30 du Code du travail

La commission peut s'adjoindre, avec l'accord de l'employeur, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques.

Article L. 2325-31 du Code du travail

Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.

Article L. 2325-34 du Code du travail

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-57 du Code du travail.

Chaque année, en effet, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Article L. 2323-57 du Code du travail

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il 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 et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

CAS PARTICULIER : COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre des membres du comité central d'entreprise ne peut dépasser :

- 20 titulaires ;
- et 20 suppléants.

Article D. 2327-1 du Code du travail

Chaque établissement peut être représenté au comité central d'entreprise :

- soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant ;
- soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

Article D. 2327-2 du Code du travail

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de l'entreprise est compétent pour la détermination du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de salariés représentées.

Article R. 2327-3 du Code du travail

Le secrétaire du comité central d'entreprise est désigné parmi ses membres titulaires.

Article R. 2327-4 du Code du travail

MOYENS FINANCIERS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

PATRIMOINE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Article L. 2325-1 du Code du travail

BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Montant de la subvention de fonctionnement

L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

Article L. 2325-43 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

C'est à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a fourni au comité d'entreprise des sommes ou moyens en personnel, déductibles du montant de la subvention de fonctionnement à verser.

Cass. crim. 26 novembre 1991 – n° 90-84.546

Les sommes déductibles doivent être affectées au fonctionnement du comité d'entreprise. Ne peuvent donc être imputées les sommes versées par l'employeur pour les activités sociales et culturelles du comité.

Cass. soc. 10 juillet 2001 – n° 99-19.588

Calcul de la subvention

La masse salariale à retenir est celle de l'entreprise dans son entier et celle de l'année en cours. S'il est impossible de connaître cette masse salariale avant la fin d'année, le calcul peut prendre en compte celle de l'année précédente et être réajusté en fin d'année.

Le comité d'entreprise doit être informé de la masse salariale, sous peine de délit d'entrave.

Cass. crim. 11 février 2003 – n° 01-88.650

Sont compris dans la masse salariale brute les éléments suivants :

- toute rémunération versée au personnel, primes exceptionnelles ou périodiques incluses, sauf les remboursements de frais ;
- les charges sociales salariées assises sur ces rémunérations, versées au titre de l'exercice considéré, les cotisations sociales patronales étant exclues ;
- les indemnités de congés payés, même versées par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés.

Cass. soc. 23 septembre 1992 – n° 89-16.039

La rémunération des travailleurs d'entreprises extérieurs mis à disposition de la société, dès lors que ceux-ci peuvent être comptés dans son effectif, dans la mesure où ils sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail dans cette entreprise d'accueil.

Cass. soc. 7 novembre 2007 – n° 06-12.309

Par contre, les rémunérations versées aux travailleurs temporaires (ou intérimaires) sont exclues de l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement du comité de l'entreprise utilisatrice.

Cass. Soc. 10 mars 2010 – n° 08-21.529

Versement de la subvention

En l'absence de précision légale ou réglementaire sur ce point, l'employeur n'est pas tenu de verser la subvention de fonctionnement au début de l'année ou en une seule fois.

Il lui est donc possible d'échelonner les versements, à la condition, toutefois, de ne pas entraver le bon fonctionnement du comité d'entreprise.

Dans les entreprises à établissements multiples, seuls les comités d'établissement ont un budget de fonctionnement, et non le comité central d'entreprise. L'employeur doit donc répartir le budget calculé sur la masse salariale de toute l'entreprise et verser ce montant aux différents comités d'établissements. Des accords préélectoraux, ou des accords collectifs particuliers peuvent prévoir les modalités de cette répartition. À défaut d'accord unanime entre établissements, c'est le tribunal de grande instance qui fixe les conditions de cette répartition.

Cass. soc. 15 mai 2001 – n° 99-10.127

Cass. soc. 9 novembre 2005 – n° 04-15.464

Exemples jurisprudentiels

L'obligation de verser une subvention de fonctionnement au comité d'entreprise n'est pas suspendue, s'il y a carence de comité d'entreprise aux élections professionnelles organisées pour le renouvellement de l'institution. Le comité d'entreprise, renouvelé lors de nouvelles élections, reste créancier de cette subvention et peut réclamer les budgets qui n'ont pas été versés pendant la période de carence de l'institution.

Cass. soc. 13 septembre 2005 – n° 04-10.961

Le comité d'entreprise peut réclamer 5 ans de budgets, sauf s'il n'est pas tenu au courant de la masse salariale chaque année. Dans ce cas, c'est la prescription trentenaire qui s'applique, le comité d'entreprise pourrait réclamer le versement d'un budget de fonctionnement pendant 30 ans.

Cass. soc. 26 septembre 2007 – n° 06-44.246

UTILISATION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Le budget de fonctionnement sert à financer :

- les frais d'expertise à la charge du comité d'entreprise ;
- les sessions de formation économique et sociale des membres titulaires ;
- les frais de gestion administrative du comité ;
- les frais de déplacement des membres du comité, à l'exclusion de ceux engagés pour se rendre aux réunions avec l'employeur, qui sont à la charge de celui-ci.

Si le comité d'entreprise n'utilise pas tout dans l'année, il peut reporter les sommes restantes sur le budget de fonctionnement de l'année suivant, à titre de provision. Mais le comité ne peut transférer ces sommes sur le budget relatif aux activités sociales et culturelles.

L'employeur ne peut retenir ces sommes restantes sur le montant de la subvention annuelle qu'il a à verser. D'ailleurs, il ne participe pas aux délibérations de la délégation du personnel au comité, lorsque celles-ci intéressent l'utilisation de la subvention de fonctionnement.

Réponse ministérielle n° 17698 – JO Assemblée Nationale, rubrique « Questions » du 16 février 1987, p. 835

BUDGET DÉDIÉ AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Les ressources du comité d'entreprise en matière d'activités sociales et culturelles sont constituées par :

- les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraités ;
- les sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses d'allocations familiales et organismes analogues, pour les institutions financées par ces caisses et qui fonctionnent au sein de l'entreprise ;
- le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile ;
- les cotisations facultatives des salariés de l'entreprise dont le comité d'entreprise fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;
- les subventions accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales ;
- les dons et legs ;
- les recettes procurées par les manifestations organisées par le comité ;
- les revenus des biens meubles et immeubles du comité.

Article R. 2323-34 du Code du travail

Contribution de l'employeur

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Article R. 2323-35 du Code du travail

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence ci-dessus définie.

Article L. 2323-86 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels sur l'obligation patronale de contribuer au financement des charges sociales

L'employeur n'a pas d'obligation de financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise, lorsqu'aucune somme versée par l'entreprise n'était affectée à ce financement avant la création du comité d'entreprise.

Cass. soc 9 juillet 1997 – Bull. civ. V, n° 265

L'employeur peut verser sa contribution annuelle en plusieurs fois.

Cass. soc. 6 juillet 1976 – Bull. civ. V, n° 414

S'il y a carence du comité d'entreprise aux élections professionnelles organisées lors du renouvellement de celui-ci, l'obligation légale et annuelle de contribution au financement des œuvres sociales demeure à la charge de l'employeur. Le prochain comité d'entreprise en reste créancier.

Cass. soc. 13 septembre 2005 – Jurisprudence sociale Lamy n° 176-2

Exemples jurisprudentiels sur le calcul du montant de la contribution

Sont prises en compte dans le calcul de la contribution de l'employeur toutes les dépenses sociales pour l'année de référence, y compris celles afférentes au fonctionnement d'activités gérées par l'entreprise et non par le comité d'entreprise (telles les services de restauration dont la gestion est déléguée à l'employeur).

Cass. soc. 28 janvier 1971 - n° 69-13.861 – Bull. civ. V, n° 62

Cass. soc. 30 mars 2010 – n° 09-12.074

Les primes de paniers et les indemnités de congés payés sont prises en considération dans le calcul du montant global des salaires payés (masse salariale).

Cass. soc. 7 juillet 1988 – Bull. civ. V, n° 430

Cass. crim. 19 mars 1991 – RJS 1991, n° 601, p. 319

Lorsque la masse salariale diminue, la contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise, subit la même variation.

Cass. soc. 6 juin 2000 – Jurisprudence sociale Lamy 2000, n° 61

L'employeur ne peut déduire du montant de sa contribution les salaires (et charges sociales afférentes) versés au personnel mis à disposition pour la gestion des activités sociales et culturelles, même en application d'un accord collectif de travail. L'article L. 2323-86 du Code du travail est en effet une disposition d'ordre public.

Cass. soc. 4 avril 1990 – Bull. civ. V, n° 171

Les rémunérations versées aux travailleurs temporaires (ou intérimaires) sont exclues de l'assiette de calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles du comité de l'entreprise utilisatrice.

Cass. soc. 10 mars 2010 – n° 08-21.529

Entreprises à établissements multiples

Dans les entreprises à établissements multiples, le calcul de la contribution patronale à ce financement doit s'effectuer au niveau de l'entreprise tout entière, et non de chaque établissement.

Cass. soc. 17 septembre 2003 – Bull. civ. V, n° 236

Par contre, pour la répartition du budget entre les différents établissements d'une même entreprise, il convient de se référer à la date de prise en charge des œuvres sociales au sein de chaque établissement, sauf accord collectif ou usage plus favorable.

Cass. soc. 26 septembre 1989 – Bull. civ. V, n° 537

Il peut exister plusieurs modes de répartition du budget dédié aux activités sociales et culturelles au sein de la même entreprise.

Cass. soc. 7 mai 1987 – Bull. civ. V, n° 268

Exemples jurisprudentiels

Une répartition entre plusieurs établissements au prorata de la masse salariale, une autre en fonction de l'effectif, applicable pour d'autres établissements.

Si, dans le cadre d'une scission, un comité d'établissement devient le comité d'entreprise unique d'une entreprise nouvelle, la contribution patronale au financement des œuvres sociales de cette nouvelle entreprise ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées au cours des 3 années précédentes.

Cass. soc. 30 novembre 2004 – Bull. civ. V, n° 311

Versement à une association humanitaire du reliquat

En cas de reliquat budgétaire et dans la limite de 1 % de son budget, les membres du comité d'entreprise peuvent décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

Article L. 2323-87 du Code du travail

COMPTES RENDUS DE GESTION

Compte rendu annuel de gestion

À la fin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière. Ce compte rendu est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les tableaux réservés aux communications syndicales.

Ce compte rendu indique, notamment :

- le montant des ressources du comité ;
- le montant des dépenses soit pour son propre fonctionnement, soit pour celui des activités sociales et culturelles dépendant de lui ou des comités interentreprises auxquels il participe. Chacune des institutions sociales fait l'objet d'un budget particulier.

Le bilan établi par le comité est approuvé par le commissaire aux comptes.

Article R. 2323-37 du Code du travail

EN FIN DE MANDAT

Les membres du comité sortant rendent compte de leur gestion au nouveau comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

Article R. 2323-38 du Code du travail

En cas de cessation d'activité de l'entreprise

En cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise, le comité décide de l'affectation des biens dont il dispose.

La liquidation est opérée par ses soins, sous la surveillance du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La dévolution du solde des biens est réalisée au crédit :

- soit d'un autre comité d'entreprise ou interentreprises, notamment dans le cas où la majorité des salariés est destinée à être intégrée dans le cadre de ces entreprises ;

- soit d'institutions sociales d'intérêt général dont la désignation est, autant que possible, conforme aux vœux exprimés par les salariés intéressés.

Les biens ne peuvent être répartis entre les salariés ou les membres du comité.

Article R. 2323-39 du Code du travail

AUTRES MOYENS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

LOCAL DU COMITÉ D'ENTREPRISE

L'employeur met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article L. 2325-12 du Code du travail

Le comité d'entreprise peut organiser, dans ce local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres du comité peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article L. 2325-13 du Code du travail

Invitation de personnalités extérieures à l'entreprise

Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans le local mis à sa disposition. Mais cette possibilité, strictement encadrée par la loi ou un accord collectif, implique de remplir des conditions identiques à celles des réunions syndicales : périodicité d'une fois par mois seulement, dans l'enceinte de l'entreprise, suivant des modalités prévues en accord avec l'employeur.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres du comité peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article L. 2325-13 du Code du travail

DÉPLACEMENTS ET CIRCULATION DANS L'ENTREPRISE

Circulation dans l'entreprise

Les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux peuvent, 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 des salariés.

Article L. 2325-11 du Code du travail

Déplacements à l'extérieur de l'entreprise

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Article L. 2325-11 du Code du travail

Frais de déplacement

Comme pour les autres représentants du personnel (délégués du personnel et membres du CHSCT), les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur, lorsqu'il s'agit de se rendre aux réunions organisées avec l'employeur ou à l'initiative de celui-ci. À défaut de précision légale en ce sens, c'est la jurisprudence qui a édicté ce principe, depuis longtemps.

Cass. soc. 15 juin 1994 – Bull. civ. V, n° 197

Cass. soc. 30 septembre 1997 – Bull. civ. V, n° 299

Les autres frais de déplacement des membres du comité d'entreprise s'imputent sur le budget de fonctionnement de l'institution.

MOYENS EN PERSONNEL

Pour assurer sa gestion administrative, son patrimoine, ou son secrétariat, un comité d'entreprise peut avoir besoin de recruter du personnel salarié.

Dans ce cas, le comité a 2 possibilités :

- il peut demander à l'employeur de mettre à sa disposition un ou plusieurs salariés, dont la rémunération s'impute sur la subvention annuelle de fonctionnement que l'employeur doit verser à l'institution ;
- il peut recruter et rémunérer son personnel lui-même.

Exemples jurisprudentiels

Lorsqu'un salarié de l'entreprise détaché auprès du comité d'entreprise s'occupe aussi d'activités sociales et culturelles exercées par le comité, sa rémunération doit être ventilée sur les 2 budgets : sur la subvention de fonctionnement annuelle et sur le budget dévolu aux activités sociales et culturelles.

Cass. soc. 10 juillet 2001 – n° 99-19.588

En l'absence de précision sur l'exercice du pouvoir disciplinaire au sein du comité d'entreprise, dans le règlement intérieur établi par celui-ci, le secrétaire du comité n'est pas habilité à prononcer une mise à pied disciplinaire à l'encontre d'un salarié du comité. Cette sanction peut être annulée par le juge.

Cass. soc. 12 juillet 2006 – n° 04-47.737

A l'inverse, la Cour de cassation censure un arrêt de Cour d'appel qui, après avoir constaté que la fiche de fonction d'un directeur lui donnait le pouvoir de représenter l'employeur dans cette gestion, annule le licenciement d'un salarié prononcé par ce dernier, aux motifs qu'aucune disposition particulière du règlement intérieur du comité d'entreprise ni aucun mandat de ce dernier ne lui donnaient le pouvoir de procéder au licenciement du personnel. En d'autres termes, le pouvoir reconnu à un directeur salarié d'un comité d'entreprise de représenter l'employeur dans toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines emporte pouvoir de licencier les salariés de ce comité.

Cass. Soc. 29 septembre 2010 – n° 09-42.296

FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Article L. 2325-44 du Code du travail

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de la formation économique est pris en charge par le comité d'entreprise.

RECOURS AUX EXPERTS

☞ *Il est nécessaire de distinguer au préalable deux sortes de recours à un expert :*

- le recours aux experts rémunérés par l'employeur, dans des hypothèses et selon des conditions strictement délimitées par la loi ou la convention collective ;
- le recours à des experts rémunérés par le comité d'entreprise lui-même, dans un cadre légal ou conventionnel plus souple.

RECOURS À UN EXPERT-COMPTABLE

Cas de recours

En application de l'article L. 2325-35 du Code du travail, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

- en vue de l'examen annuel des comptes, préalablement à l'assemblée annuelle des actionnaires, en particuliers dans les sociétés commerciales.

Articles L. 2323-7 et L. 2323-8 du Code du travail

- en vue de l'examen de la situation de l'actif réalisable et disponible et du passif exigible, du compte de résultat prévisionnel, du bilan annuel de financement et du plan de financement prévisionnel, rapportés par les dirigeants et obligatoirement communiqués au comité d'entreprise, dans les sociétés commerciales. Le recours à l'expert est alors limité à 2 fois par exercice.

Article L. 2323-10 du Code du travail

Articles L. 232-2 et suivants du Code de commerce

- dans l'hypothèse d'une opération de concentration, lorsque l'employeur réunit le comité d'entreprise, au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration ; si, au cours de cette première réunion, le recours à l'expert-comptable est décidé par le comité ou sa commission économique, il y a lieu d'organiser une seconde réunion du comité d'entreprise, afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.

Article L. 2323-20 du Code du travail

- dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique par le comité d'entreprise. En effet, 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. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise. Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins 1 000 salariés, ce rapport est établi par la commission économique. Le comité d'entreprise ou la commission économique peut alors se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise.

Articles L. 2323-78 et L. 2323-79 du Code du travail

- lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, est mise en œuvre. Le comité d'entreprise se réunit alors 3 fois, et non seulement 2, ce qui allonge les délais de procédure d'au plus 22 jours ; l'expert est désigné lors de la première réunion, il rend son rapport lors de la seconde réunion, le comité d'entreprise se prononce définitivement lors de la 3^e réunion.

Articles L. 1233-30 et suivants du Code du travail

- la possibilité de recourir à un expert-comptable rémunéré par l'employeur est limitée à une fois par an ou par exercice comptable, sauf dans les circonstances exceptionnelles comme une procédure de licenciement collectif pour motif économique ou une opération de concentration dont fait l'objet l'entreprise.

Missions de l'expert-comptable

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Article L. 2325-36 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

Un comité d'établissement désigne un expert-comptable afin de l'assister dans l'examen des comptes annuels de 2007 et des comptes prévisionnels de 2008. La société employeur, en qualité de président de ce comité d'établissement assigne celui-ci en référé pour dire que la mission d'expertise ne portera pas sur l'analyse de la structure des rémunérations ni sur l'égalité hommes/femmes. La Cour de cassation décide que :

- *la mission de l'expert comptable désigné en application de l'article L. 2325-36 du Code du travail porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; relève de cette mission l'étude des rémunérations du personnel destinée à fournir au comité des explications cohérentes sur la situation de l'entreprise ; c'est donc à bon droit que la Cour d'appel, sans avoir à effectuer d'autres recherches, a décidé que l'étude des charges du personnel et du système de rémunération permettait au comité d'appréhender les éléments d'ordre social nécessaires à l'examen de la masse salariale et à son évolution ;*
- *l'article L. 2325-37 du Code du travail ne fait pas obstacle à la communication à l'expert-comptable de la déclaration annuelle des données sociales, sous forme électronique (au lieu de la communication sur place de toutes les données qu'il estime utile) ;*
- *par contre, l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'entreprise, telle qu'elle est demandée, n'entre pas dans les prévisions des articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du Code du travail.*

Cass. Soc. 10 janvier 2012 – n° 10-21.270

Prise en charge financière par l'employeur

L'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise, dans les cas de recours limitativement énumérés par l'article L. 2325-35 du Code du travail.

Article L. 2325-40 du Code du travail

Cette disposition légale implique la non-imputation de la rémunération de l'expert sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Le président du tribunal de grande instance est compétent en cas de litige sur sa rémunération. Il statue en la forme des référés.

Article R. 2325-7 du Code du travail

Moyens de l'expert

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Article L. 2325-37 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

L'expert-comptable est en droit d'exiger communication des informations suivantes :

- *comptabilité analytique ;*
- *comptabilité de chaque établissement, dans les entreprises à établissements multiples.*

Cass. soc. 16 mai 1990 – n° 87-17.555

- *comptes de l'année précédente, à la condition que l'objectif ne soit pas leur réexamen.*

Cass. soc. 16 mai 1990 – n° 87-17.555

- *comptes de la société mère, en cas de nécessité.*

Cass. crim. 26 mars 1991 – n° 89-85.909

- *documents autres que comptables, à la condition qu'ils soient nécessaires à l'analyse de l'évolution de l'activité de l'entreprise.*

Cass. soc. 8 janvier 1997 – n° 94-21.475

- *informations relatives aux autres entreprises du groupe, même si elles ne sont pas situées sur le territoire français.*

Cass. soc. 27 novembre 2001 – n° 99-21.903

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration prévue à l'article L. 2323-20 du Code du travail, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.

Article L. 2325-37 du Code du travail

Les experts comptables sont tenus aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les membres du comité d'entreprise.

Article L. 2325-42 du Code du travail

L'expert-comptable dispose en principe du libre accès aux locaux de l'entreprise.

Article L. 2325-39 du Code du travail

Il n'aurait pas le droit en revanche d'interroger lui-même directement les salariés. En effet, les membres du comité d'entreprise disposent déjà de cette prérogative.

RECOURS À UN EXPERT EN TECHNOLOGIE

Cas de recours

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés aux articles L. 2323-13 et L. 2323-14 du Code du travail :

- dans le cadre des projets d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail ;
- lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, et établit un plan d'adaptation, soumis à l'information et la consultation du comité d'entreprise.

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

Le comité d'entreprise ayant reçu communication des informations nécessaires, un mois avant la réunion sur le projet d'introduction de nouvelles technologies, l'expert technique peut être désigné avant cette réunion. En principe, l'expert doit rendre ses travaux avant cette réunion extraordinaire, pour que le comité d'entreprise émette un avis éclairé lors de cette séance.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, ou sur le choix de l'expert, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Article L. 2325-38 du Code du travail

Missions de l'expert

L'expert technique ainsi désigné a pour mission d'étudier les modalités d'introduction ou des mutations technologiques, ainsi que leurs conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.

En cas de désaccord sur l'étendue de la mission confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence (référés).

Article L. 2325-38 du Code du travail

Prise en charge financière par l'employeur

L'expert technique est rémunéré par l'entreprise, dans les cas de recours limitativement énumérés par l'article L. 2325-38 du Code du travail.

Article L. 2325-40 du Code du travail

Cette disposition légale implique la non-imputation de la rémunération de l'expert sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Le président du tribunal de grande instance est compétent en cas de litige sur sa rémunération. Il statue en la forme des référés.

Article R. 2325-7 du Code du travail

Moyens de l'expert

L'expert technique dispose des éléments d'information prévus aux articles L. 2323-13 et L. 2323-14 du Code du travail, c'est-à-dire ceux transmis aux membres du comité d'entreprise, relatifs à l'introduction de nouvelles technologies ou aux mutations technologiques envisagées dans le plan d'adaptation.

Les experts techniques sont tenus aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les membres du comité d'entreprise.

Article L. 2325-42 du Code du travail

Les experts techniques ont libre accès dans l'entreprise.

Article L. 2325-39 du Code du travail

AUTRES EXPERTISES POSSIBLES

Experts rémunérés par le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux.

Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité.

Article L. 2325-41 du Code du travail

Moyens mis à disposition

L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par celui-ci.

Il est tenu aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les membres du comité d'entreprise.

Article L. 2325-42 du Code du travail

Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.

Article L. 2325-41 du Code du travail

RÉUNIONS AVEC L'EMPLOYEUR

PÉRIODICITÉ DES RÉUNIONS

Entreprises de moins de 150 salariés

Dans les entreprises de moins de 150 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel, prévue au chapitre VI.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Article L. 2325-14 du Code du travail

La périodicité des réunions du comité d'entreprise est fixée par la loi en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il en résulte que la prérogative de l'employeur de convoquer le comité inclut celle de fixer la date de la réunion. Seul un accord entre la majorité des élus et l'employeur peut déroger à cette règle de convocation du comité d'entreprise. Le règlement intérieur du comité ne peut imposer la tenue de la réunion à une date périodique fixe.

Cass. Soc. 15 janvier 2013 – n° 11-28.304

Entreprises d'au moins 150 salariés

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins 1 fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Article L. 2325-14 du Code du travail

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Réunions extraordinaires

Sont appelées les réunions extraordinaires :

- celles qui s'imposent dans l'urgence ;
- ou dont la tenue est exigée en vertu d'une disposition légale particulière ;
- dans le cadre des consultations obligatoires du comité par l'employeur ;

ou

- lorsque le comité participe à une procédure particulière.

Exemple

Lorsque le comité d'entreprise use de son droit d'alerte économique, les réunions exigées dans le cadre de cette procédure légale peuvent ne pas coïncider avec la périodicité ordinaire des séances du comité. Dans ce cas, l'une au moins de ces réunions peut être considérée comme une séance extraordinaire.

Articles L. 2323-78 et L. 2323-79 du Code du travail

Les séances extraordinaires du comité d'entreprise sont organisées de la même façon que les réunions ordinaires et périodiques du comité, sauf disposition légale ou conventionnelle précisant des modalités différentes.

DÉROULEMENT DES RÉUNIONS

Ordre du jour et convocation

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est arrêté par l'employeur et le secrétaire.

Toutefois, 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'employeur ou le secrétaire.

Article L. 2325-15 du Code du travail

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance, avec la convocation des membres du comité.

Article L. 2325-16 du Code du travail

Ce délai de 3 jours est un délai minimal, pour les séances ordinaires et périodiques. En effet, plusieurs dispositions législatives imposant l'information et la consultation du comité d'entreprise dans un domaine précis, allongent ce délai avec, notamment, la remise des documents d'information bien avant les 3 jours précédant la réunion.

Exemples

Le comité d'entreprise est informé et consulté, 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.

Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets susmentionnés.

Article L. 2323-13 du Code du travail

De la même façon, le Code du travail exige que les informations, requises dans le cadre des consultations légalement obligatoires du comité d'entreprise, soient transmises dans un délai « suffisant » avant la date prévue pour la ou les réunions de consultation. Ce principe implique la transmission de l'ordre du jour de la réunion, la convocation des membres du comité et les informations nécessaires avant les 3 jours précisés à l'article

L. 2325-16 du Code du travail.

Article L. 2323-4 du Code du travail

Par ailleurs, lorsque le comité d'entreprise se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la séance.

Article L. 2325-17 du Code du travail

Paiement du temps passé aux réunions

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise et aux réunions de la commission de la formation est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des 20 heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Article L. 2325-8 du Code du travail

Frais de déplacement pour se rendre aux réunions

Comme pour les autres représentants du personnel (délégués du personnel et membres du CHSCT), les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur, lorsqu'il s'agit de se rendre aux réunions organisées avec l'employeur ou à l'initiative de celui-ci.

À défaut de précision légale en ce sens, c'est la jurisprudence qui a édicté ce principe, depuis longtemps.

Cass. soc. 15 juin 1994 – Bull. civ. V, n° 197

Cass. soc. 30 septembre 1997 – Bull. civ. V, n° 299

Vote

Les résolutions du comité d'entreprise sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Article L. 2325-18 du Code du travail

Des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent préciser l'impossibilité pour l'employeur de participer aux votes.

C'est le cas notamment dans tous les domaines du droit du travail où le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté par l'employeur. Dans ces hypothèses, l'employeur recueille l'avis de la délégation du personnel au comité d'entreprise et n'est donc pas amené à participer aux délibérations.

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R. 2325-2 du Code du travail

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent également, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.

Article L. 2325-19 du Code du travail

Procès-verbal

Les délibérations des comités d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués à l'employeur et aux membres du comité.

Article R. 2325-3 du Code du travail

L'employeur fait connaître, lors de la réunion du comité d'entreprise suivant la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Article L. 2325-20 du Code du travail

Le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Article L. 2325-21 du Code du travail

OBLIGATION DE DISCRÉTION ET DE CONFIDENTIALITÉ

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Article L. 2325-5 du Code du travail

RELATIONS AVEC LES AUTRES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES

RELATIONS AVEC LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

En cas de carence du comité d'entreprise

Nombre de dispositions légales relatives à la consultation obligatoire du comité d'entreprise désignent les délégués du personnel, comme destinataires de cette obligation, lorsqu'il y a carence de comité d'entreprise, aux élections professionnelles.

Exemples

Dans le cadre des projets de restructuration et de compression des effectifs, qui sont de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante. Et « le comité d'entreprise de cette dernière, ou à défaut les délégués du personnel, en sont immédiatement informés et reçoivent toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi. »

Article L. 2323-16 du Code du travail

À défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise, lorsque celui-ci a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission. Les délégués du personnel peuvent alors saisir l'inspecteur du travail.

Article L. 2323-17 du Code du travail

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, dépourvues de délégué syndical et de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent faire opposition à l'entrée en vigueur d'accords dérogatoires, en particuliers en matière de durée du travail.

Articles L. 3121-24, L. 2232-21 et suivants du Code du travail

Communication d'information et suggestions

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, 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.

Article L. 2313-9 du Code du travail

RELATIONS AVEC LE COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Attributions supplétives

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, et qui sont dépourvues de CHSCT, c'est le comité d'entreprise, et non la délégation du personnel, qui émet un avis sur les rapports et programmes annuels relatifs à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Article L. 4612-18 du Code du travail

Délégation de compétences

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant 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 ;
- des modes de rémunération.

Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis.

Article L. 2323-27 du Code du travail

Expertises

Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.

Article L. 2323-28 du Code du travail

Travaux communs

Le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les 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 civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Article L. 2323-30 du Code du travail

RELATIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Communications des mêmes informations

Plusieurs dispositions du Code du travail imposent à l'employeur de communiquer aux délégués syndicaux les mêmes informations que celles adressées au comité d'entreprise, dans les domaines d'information et de consultation obligatoire de ce comité.

Exemples

Sur les conditions d'accueil en stage des jeunes, élèves et étudiants en formation technologique ou professionnelle, ainsi et celles des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation, les délégués syndicaux reçoivent les mêmes informations que le comité d'entreprise.

Article L. 2323-38 du Code du travail

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Article L. 2323-57 du Code du travail

Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

Article L. 2323-72 du Code du travail

Opposition aux accords collectifs

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, ou de délégué du personnel mandaté comme représentant syndical, le comité d'entreprise peut s'opposer, à la majorité de ses membres élus, à l'entrée en vigueur d'accords collectifs de travail, en particuliers en matière de durée du travail (repos compensateur pour accomplissement d'heures supplémentaires).

