

# ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

---

## MISSIONS GÉNÉRALES

### ASSURER L'EXPRESSION COLLECTIVE DES SALARIÉS

Selon le Code du travail, « Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés ».

À ce titre, il prend l'initiative de formuler des propositions d'amélioration, et examine celles que l'employeur lui soumet, dans de nombreuses matières où il a compétence.

*Article L. 2323-1 du Code du travail*

De même, la quasi-totalité des décisions de l'employeur dans ces matières doivent être précédées de la consultation du comité d'entreprise. Le Code du travail exclut seulement le lancement d'une offre publique d'acquisition, telle que prévue à l'article L. 2323-25 du Code du travail.

*Article L. 2323-2 du Code du travail*

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

*Article L. 2323-1 du Code du travail*

### PERMETTRE LA PRISE EN COMPTE PERMANENTE DES INTÉRÊTS DES SALARIÉS

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 ;
- aux techniques de production ;
- aux conditions de travail et d'emploi des salariés ;
- à leurs conditions de vie dans l'entreprise ;
- aux garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale (mutuelles et systèmes de prévoyance).

*Article L. 2323-1 du Code du travail*

### ACTEUR DANS LA GESTION DES VIOLENCES AU TRAVAIL

Les discriminations, le harcèlement sexuel et moral, le stress au travail et les autres formes de violences dans le cadre des relations professionnelles intéressent le législateur ainsi que les partenaires sociaux depuis les années 1990, tant sur le territoire national qu'au niveau européen.

Les violences au travail ont été définies dans un accord national interprofessionnel du 26 mars 2010. Les comportements violents visés par cet accord sont :

- d'ordre physique, psychologique ou sexuel ;
- commis par un ou plusieurs individus, employeurs, salariés, et même tiers à l'entreprise ;
- ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ;

- affectant la santé, la sécurité ou l'environnement social de la victime.

*Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail*

L'environnement de travail où se produit la violence concerne toutes les relations professionnelles et tout mode de fonctionnement d'une entreprise : méthodes de management, relations avec la clientèle, interventions d'entreprises d'extérieures, manque de communication interne, organisation des tâches et du temps de travail.

L'accord va dans le sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui reconnaît qu'une méthode de gestion puisse caractériser un agissement constitutif de harcèlement moral.

*Cass. Soc. 10 novembre 2009 – n° 07-45.321*

Plus précisément, l'accord retient la définition de la violence telle qu'issue des travaux du Bureau International du Travail (BIT) : « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ».

Les mesures d'identification des problématiques liées à la violence, de prévention, d'amélioration sont de la seule responsabilité de l'employeur, dans le cadre plus général de son obligation d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs.

*Articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail*

Le comité d'entreprise peut demander à être consulté sur l'ensemble des mesures prises de façon unilatérale par l'employeur, préalablement à leur entrée en vigueur, à plusieurs titres :

- Article L. 2323-1 du 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... à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise... » ;
- Article L. 2323-6 du Code du travail : « Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle. » ;
- Article L. 1321-4 du Code du travail : un règlement intérieur ne peut être introduit, modifié en particulier, concernant les sanctions disciplinaires à appliquer aux auteurs de violences sur le lieu de travail, ou retiré, sans que l'avis du comité d'entreprise ait été préalablement recueilli ;
- Article L. 2323-33 et suivants : dans le cadre de ses compétences en matière de formation professionnelle continue des salariés, des actions de sensibilisation et de formation pouvant être organisées dans le cadre de la lutte contre les violences au travail ;
- Article L. 4612-18 du Code du travail : parce que c'est l'instance représentative à consulter en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, à défaut de CHSCT, dans les entreprises de 50 à 299 salariés relevant du secteur du bâtiment et des travaux publics.

Dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale, le comité d'entreprise est également habilité à négocier des accords d'entreprise avec l'employeur, d'application et d'adaptation des accords cadres sur le stress et la violence au travail, et de la législation en vigueur, en matière de discrimination et de harcèlement au travail. Il peut enfin s'opposer à l'introduction dans l'entreprise de certains accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

*Article L. 2232-21 et suivants du Code du travail*

*Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, étendu à toutes les entreprises par Arrêté du 23 avril 2009 – JO du 6 mai 2009*

*Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail*

## INFORMATIONS ET/OU CONSULTATIONS OBLIGATOIRES DU COMITÉ

Selon les matières, l'employeur a l'obligation d'informer le comité ou d'informer puis de consulter le comité.

### Cadre légal de l'obligation d'information du comité

La première obligation, celle d'information, est réalisée notamment dans le cadre de rapports trimestriels, ou semestriels, ou annuels. Elle peut être également ponctuelle, au moment où naît un projet de décision patronale dans un domaine où le Code du travail donne compétence au comité d'entreprise.

Dans ces hypothèses, ces informations peuvent faire l'objet d'une réunion du comité d'entreprise, pour examen du rapport ou du projet. Lorsque la loi le prévoit expressément, les représentants du personnel peuvent demander des explications à l'employeur, émettre un avis ou des propositions de modification.

#### Exemple

*Dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs susceptible d'affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, « le comité d'entreprise de cette dernière en est immédiatement informé et reçoit toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi. »*

*Article L. 2323-16 du Code du travail*

Un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe peut adapter, dans les entreprises de 300 salariés et plus, les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.

*Article L. 2323-61 du Code du travail*

### Cadre légal de l'obligation de consultation du comité d'entreprise

La seconde obligation, plus lourde pour l'employeur, est celle de consultation du comité d'entreprise, nécessairement précédée de l'information de celui-ci. Il s'agit d'une véritable procédure, obéissant à des règles légales strictes en termes de :

- délais de convocation et d'information préalable du comité ;
- vote des membres du comité lors des réunions ;
- organisation d'une ou plusieurs réunions dont la périodicité est, elle aussi, prédéterminée par la loi ;
- réponse motivée de l'employeur ;
- transmission des procès-verbaux qui clôturent les séances à l'administration, aux salariés et aux autres institutions représentatives du personnel ou syndicales.

Consulter le comité d'entreprise signifie recueillir son avis, ses « souhaits » ou « vœux », termes utilisés par le Code du travail.

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

*Article L. 2323-4 du Code du travail*

Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

*Article L. 2323-5 du Code du travail*

Dans chaque administration, les documents qui ne peuvent ainsi être communiqués aux représentants du personnel font l'objet d'une liste, elle-même fixée par arrêté ministériel, pris après avis de la commission d'accès aux documents administratifs (CADA).

### **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*

### **Portée des propositions du comité d'entreprise**

Dans le cadre des consultations obligatoires, les avis et vœux exprimés par le comité d'entreprise sont de l'ordre de la proposition, sans que l'employeur soit obligé de les suivre.

Le comité d'entreprise n'a pas de pouvoir de décision ou celui de contraindre l'employeur à modifier ou retirer un projet.

Toutefois, l'employeur a l'obligation de rendre compte des suites données aux propositions et avis du comité d'entreprise, en les motivant.

À défaut, l'employeur peut être poursuivi pour délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise et ses décisions peuvent être annulées par le juge civil.

Le comité d'entreprise peut donc, dans les faits, exercer une pression importante sur les décisions patronales.

*Article L. 2323-3 du Code du travail*

### **Compte rendus de réunions transmis à l'inspection du travail**

Dans différents domaines où l'employeur est tenu d'informer et/ou de consulter le comité d'entreprise, les procès-verbaux des réunions sont transmis à l'inspecteur du travail, le plus souvent avec les avis et propositions du comité et les suites qui y sont données par l'employeur.

#### **Exemple**

*L'inspecteur du travail reçoit obligatoirement l'avis du comité d'entreprise, ou de la commission sur l'égalité professionnelle constituée au sein de ce comité, avec le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes qui a fait l'objet des délibérations du comité, lorsque des actions prévues par le rapport de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées par l'employeur.*

*Article L. 2323-58 du Code du travail*

C'est un moyen de pression supplémentaire accordé aux représentants du personnel. Les informations ainsi transmises peuvent être utilisées à l'appui d'un recours civil, pénal, administratif à l'encontre de l'employeur, même beaucoup plus tard.

Enfin, le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

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

*Article L. 2325-19 du Code du travail*

## **SAISINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

Lorsque le comité d'entreprise 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, il peut saisir l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail.

Le nombre exact d'emplois sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, le nombre de journées de travail ainsi accomplies et les motifs de recours sont des éléments d'information transmis dans le cadre de ce rapport.

Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

*Article L. 2323-17 du Code du travail*

## **DROIT D'OPPOSITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE**

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ont le pouvoir de s'opposer à l'application de certains accords conclus au sein de l'établissement, en l'absence de représentant syndical et à défaut d'accord collectif de travail étendu, en la matière.

### ***Exemple jurisprudentiel***

*Dès lors qu'un texte est frappé d'opposition, et alors que l'opposition a été faite selon des modalités régulières, le texte est réputé non écrit. Le maintien en vigueur de l'accord constitue alors un trouble manifestement illicite justifiant du juge judiciaire en référé.*

*Cass. soc. 25 mai 2004 – Bull. civ. V n° 138*

### ***Exemples de matières dans lesquelles le comité d'entreprise peut faire opposition***

Repos compensateur dit de remplacement : remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent

*Article L. 3121-24 du Code du travail*

## Modalités d'opposition

Selon une circulaire du 22 septembre 2004 sur la réforme de la négociation collective

La recevabilité de cette opposition est subordonnée au respect de conditions de forme et de procédure :

- *l'opposition doit être notifiée par écrit ;*
- *elle doit être motivée ;*
- *son exercice est enserré dans un délai impératif.*

*Tout manquement manifeste aux conditions de forme et de procédure - tel que l'absence d'écrit, l'absence de toute motivation ou le non-respect des délais - rend de plein droit l'opposition inopposable.*

### Notification écrite

Pour être recevable, l'opposition doit être formulée par écrit et être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord ou de l'avenant. Cette formalité revêt un caractère substantiel. La Cour de cassation a jugé que toute erreur d'envoi, et notamment toute erreur concernant la personne comme la structure syndicale, voue à l'échec l'exercice du droit d'opposition.

*Cass. soc. 9 février 94, CGT métallurgie c/RVI*

### Motivation

*L'opposition doit être motivée. Cette disposition de la loi a un intérêt évident. En effet, la motivation permet de savoir dans quel sens et à quelles conditions la négociation pourrait reprendre. Il s'agit d'éviter des situations de blocage total.*

### Computation du délai pour l'exercice du droit d'opposition

*L'exercice du droit d'opposition est enserré dans un délai de huit ou quinze jours. La computation de ce délai obéit aux règles posées par les articles 641 et 642 du nouveau code de procédure civile. C'est la date de notification la plus tardive qui déclenche l'écoulement du délai. Ainsi, si un accord d'entreprise est signé par des organisations minoritaires le mardi 1<sup>er</sup> juin 2004 et notifié aux non-signataires le 2 juin, le délai d'opposition de huit jours commence à courir le 3 juin et expire le jeudi 10 juin à 24 heures. Lorsque l'un des jours compris dans le délai est férié, il est compté comme un jour ordinaire. En revanche, si le dernier jour du délai est un samedi, un dimanche ou un jour chômé ou férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant, conformément à l'article 642 du nouveau code de procédure civile. La recevabilité de l'opposition s'apprécie au regard de la date effective de notification aux organisations signataires de l'accord. Si l'un des signataires n'a pas reçu notification de l'opposition avant l'expiration du délai, l'opposition sera considérée comme tardive et donc irrecevable. »*

*Circulaire du 22 septembre 2004 – JO du 31 octobre*

*« ANNEXE À LA FICHE N° 1 - Les conditions de l'opposition à l'entrée en vigueur des accords.*

## CAPACITÉ À CONCLURE DES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

### Accords collectifs dits « atypiques »

Le Code du travail prévoit la possibilité de déroger aux règles de conclusion et de négociation des accords collectifs, à la condition :

- qu'une telle faculté soit permise par une convention de branche ou un accord collectif étendu ;
- que l'entreprise concernée soit dépourvue de délégué syndical.

*Article L. 2232-21 du Code du travail*

La convention de branche ou l'accord étendu susmentionné détermine également :

- les thèmes couverts par la négociation ;
- les modalités de suivi de ces accords par un observatoire paritaire de branche (ou commission paritaire) ;
- les conditions de majorité de l'accord négocié.

*Article L. 2232-22 du Code du travail*

À défaut de représentant syndical dans l'entreprise, ou de délégué du personnel faisant office de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, sont alors habilités à négocier et conclure des accords collectifs de travail :

- le comité d'entreprise ;
- à défaut, les délégués du personnel ;
- un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisation syndicale représentative au niveau national.

Lorsque le comité d'entreprise est amené à participer à la négociation d'un accord collectif de travail, ladite négociation se passe entre l'employeur, d'un côté, et la délégation élue du personnel, de l'autre côté.

### **Portée des accords collectifs de travail conclus par le comité d'entreprise**

Les accords négociés et conclus avec un comité d'entreprise n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur approbation par une commission paritaire de branche, dont les modalités de fonctionnement sont prévues dans l'accord de branche ou l'accord professionnel étendu susmentionné.

Faute d'approbation, l'accord « est réputé non écrit », donc n'a aucune valeur juridique et ne peut être appliqué ou invoqué.

*Article L. 2232-23 du Code du travail*

Ces accords doivent être transmis à la DIRECCTE territorialement compétente avec le procès-verbal de la ou des réunions au cours desquelles ils ont été négociés.

*Circulaire du 22 septembre 2004 – JO du 31 octobre*

Dès lors que ces formalités ont été accomplies, les accords ainsi conclus par le comité d'entreprise ont la même force obligatoire que les accords conclus avec les organisations syndicales. Ils peuvent de la même façon être révisés, modifiés.

Extrait de la circulaire du 22 septembre 2004 (JO du 31 octobre) sur la réforme de la négociation collective :  
« FICHE N° 6 - Les formes dérogatoires à la négociation

### **Caractéristiques générales**

Le nouvel article L. 132-26, dans sa rédaction issue de l'article 47 de la loi du 4 mai 2004, vise à développer la négociation en l'absence de représentants syndicaux dans l'entreprise, en autorisant les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, un salarié mandaté à négocier et à conclure des accords collectifs selon des modalités fixées par la branche professionnelle. La loi, qui s'inspire des termes de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996, prévoit en priorité une négociation avec les élus du personnel (élus au comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel). Le mandatement n'est en effet possible qu'en cas de procès-verbal de carence aux élections.

### **Description générale**

L'article L. 132-26 prévoit qu'un accord de branche étendu peut autoriser la négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement, en l'absence de délégué syndical. Il met en place une hiérarchisation stricte des modalités dérogatoires de négociation en privilégiant d'abord l'intervention des représentants élus du personnel, membres du comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel. Ce n'est que lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel qu'un ou plusieurs salariés peuvent être mandatés pour une négociation déterminée. L'entrée en vigueur des accords ainsi négociés obéit aux règles suivantes :

a) accords négociés et conclus avec les représentants élus :

- signature dans les conditions prévues par l'accord de branche étendu ;
- approbation par la commission paritaire nationale de branche dans les conditions fixées par l'accord de branche étendu ;
- dépôt auprès de l'autorité administrative accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche.

b) accords conclus par un salarié mandaté :

- établissement d'un procès-verbal de carence aux élections professionnelles (comité d'entreprise et délégués du personnel) ;
- mandatement exprès pour une négociation déterminée par une organisation syndicale représentative sur le plan national ;
- approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
- dépôt auprès de l'autorité administrative.

### **Une négociation encadrée par la branche**

Le nouveau dispositif accorde un rôle prépondérant à la négociation de branche : c'est en effet à l'accord de branche d'autoriser le recours aux modes de négociation dérogatoires dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et d'en fixer le cadre. Cet accord de branche doit nécessairement être étendu.

L'accord de branche devra ainsi fixer :

- les thèmes ouverts à la négociation ;
- les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche ;
- les conditions de majorité requises pour l'accord d'entreprise conclu avec le comité d'entreprise ou le délégué du personnel ;

- *les conditions de l'exercice du mandat ;*
- *les modalités de suivi des accords par l'observatoire paritaire de branche.*

*La fixation des thèmes de la négociation revient à la branche. C'est en effet à chaque branche qu'il appartient de définir les thèmes sur lesquels elle entend permettre la négociation menée sur un mode dérogatoire. La commission paritaire nationale de branche occupe une place centrale. Les accords collectifs conclus avec les élus du personnel doivent lui être soumis pour validation. C'est cette validation qui confère à l'accord ainsi conclu sa qualité d'accord collectif. L'accord de branche devra alors prévoir concrètement les modalités de fonctionnement et les règles de majorité de sa commission paritaire de validation, qui associe l'ensemble des organisations représentatives.*

### **La négociation avec le comité d'entreprise**

Lorsque l'accord est passé avec les représentants élus au sein du comité d'entreprise, il est conclu entre, d'une part, le chef d'entreprise et, d'autre part, la délégation du personnel. L'ensemble des représentants du personnel siégeant au comité d'entreprise est nécessairement appelé à participer à la négociation. Peuvent toutefois être mandatés à cet effet le secrétaire ou l'un des membres du comité d'entreprise pour la signature de l'accord. L'article L. 431-1-1 conférant aux délégations uniques du personnel constituées dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés l'ensemble des attributions du comité d'entreprise et des délégués du personnel, un accord collectif du travail peut être valablement conclu au sein de cette instance réunie en application des dispositions de l'article L. 434-3.

*Dans le cas des entreprises comportant plusieurs établissements distincts, l'accord, selon son périmètre d'application, est négocié et conclu soit avec le comité central d'entreprise qui, conformément aux articles L. 435-1 et suivants, dispose des mêmes compétences que le comité d'entreprise, soit avec le comité d'établissement.*

*Lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, conventionnellement ou judiciairement, entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un accord peut également être conclu avec le comité d'entreprise commun obligatoirement mis en place (L. 431-1) et portant sur la totalité de son champ de représentativité. La nature et les pouvoirs du comité de groupe prévu aux articles L. 439-1 et suivants ne permettent pas de lui accorder compétence en matière de négociation des accords. »*



## INFORMATIONS OBLIGATOIRES

### AVANT TOUTE CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Dans tous les domaines où le comité d'entreprise doit être consulté pour avis, en vertu de la loi ou de la convention collective, l'employeur doit transmettre aux membres du comité les informations utiles aux délibérations, leur permettant de rendre un avis éclairé et motivé.

*Article L. 2323-4 du Code du travail*

#### Délai d'information préalable

De façon générale, le Code du travail exige que ces informations soient transmises dans un délai « suffisant » avant la date prévue pour la ou les réunions de consultation.

*Article L. 2323-4 du Code du travail*

Le caractère suffisant du délai dans lequel est remise l'information dépend des circonstances, de la complexité des projets soumis, de leur implication sur les intérêts des salariés.

Si ce délai ne permet pas aux membres élus du comité de se faire une opinion éclairée, avant toute discussion avec l'employeur, il peut être considéré comme insuffisant par les juges.

L'employeur peut alors être contraint de recommencer la procédure de consultation. Si la décision patronale a déjà été prise, les juges peuvent, le cas échéant, procéder à son annulation. L'insuffisance du délai peut aussi être constitutive du délit d'entrave.

*Cass. soc. 25 juin 2003 – RJS 2003, n° 1411, p. 982*

Il arrive également que des dispositions législatives ou réglementaires fixent un délai impératif, dans le cadre duquel doit être transmise l'information au comité d'entreprise.

#### Exemple

*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*

*Dans le cadre de l'examen du rapport annuel présenté au comité d'entreprise, dans les sociétés de moins de 300 salariés, les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel 15 jours avant la réunion.*

*Article L. 2323-47 du Code du travail modifié par Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 – JO du 13 mai*

#### Contenu de l'information à transmettre

Cette information est le plus souvent écrite ; elle doit être précise et détaillée.

*Article L. 2323-4 du Code du travail*

Le Code du travail ne définit pas le contenu de l'information à transmettre, de façon générale. Mais, pour certains domaines de consultation obligatoire, des dispositions légales ou réglementaires peuvent en dresser la liste. Cette liste est minimale mais non nécessairement exhaustive.

### **Exemple**

*L'article R. 2323-17 du Code du travail dresse une liste des informations à communiquer au comité d'entreprise pour l'examen du bilan social.*

*Comme pour l'appréciation du délai d'information, la pertinence et la précision des informations à transmettre dépend de la situation, de l'envergure du projet soumis à consultation et de ses implications sur les conditions de travail et l'emploi des salariés.*

*Cass. crim. 6 avril 1993 – Bull. crim. n° 148*

Le refus de transmettre des informations utiles et pertinentes avant les réunions est une atteinte au bon fonctionnement du comité d'entreprise et, à ce titre, peut être poursuivi pour délit d'entrave.

### **Exemples jurisprudentiels**

*La communication du texte du projet par lecture à voix haute lors de la réunion de consultation, sans que les membres du comité en reçoivent un exemplaire chacun, ne correspond pas à l'information préalable prévue par l'article L. 2323-4 du Code du travail.*

*Cass. crim. 4 novembre 1982, Bull. crim. n° 241*

*Le délit d'entrave est constitué s'il est constaté par les juges que l'employeur a manifestement voulu placer les représentants du personnel devant le fait accompli.*

*Cass. crim. 21 novembre 1978 – Bull. crim. n° 324*

*Il y a également entrave à l'exercice régulier des missions du comité d'entreprise, lorsque l'employeur refuse de transmettre, en temps utile, un document nécessaire à la consultation.*

*Cass. crim. 18 novembre 1997 – Bull. crim. n° 390*

## **DOCUMENTATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE SUR L'ENTREPRISE**

### **Documentation de base remise après chaque élection**

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;

Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

*Article L. 2323-7 du Code du travail*

### Base de données économiques et sociales

Une loi du 14 juin 2013 a créé une base de données économiques et sociales qui se substitue aux informations périodiques ayant le même objet que l'employeur avait l'obligation de transmettre aux représentants du personnel :

Cette base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

- investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;
- fonds propres et endettement ;
- ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- activités sociales et culturelles ;
- rémunération des financeurs ;
- flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
- sous-traitance ;
- le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

*Article L. 2323-7-2 du Code du travail créé par Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 – JO du 16 juin*

Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise.

Lorsque des dispositions du code du travail prévoient également la transmission à l'autorité administrative de ces rapports et informations, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

*Article L. 2323-7-3 du Code du travail modifié par ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 – JO du 27 juin*

Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.

### *Dans les entreprises d'au moins 300 salariés*

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net.

Elle rassemble les informations suivantes :

#### **A. Investissements**

##### 1° Investissement social

- a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;
- b) Évolution des emplois par catégorie professionnelle ;
- c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;
- d) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;
- e) Évolution du nombre de stagiaires ;
- f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;
- g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité.

##### 2° Investissement matériel et immatériel

- a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;
- b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;

3° Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code.

#### **B. Fonds propres, endettement et impôts**

- 1° Capitaux propres de l'entreprise ;
- 2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;
- 3° Impôts et taxes.

#### **C. Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments**

##### 1° Évolution des rémunérations salariales

- a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;
- b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du Code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article ;

##### 2° Épargne salariale : intéressement, participation ;

3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;

4° Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code.

**D. Activités sociales et culturelles**

- 1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;
- 2° Dépenses directement supportées par l'entreprise ;
- 3° Mécénat.

**E. Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B**

- 1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;
- 2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

**F. Flux financiers à destination de l'entreprise**

- 1° Aides publiques ;
- 2° Réductions d'impôts ;
- 3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;
- 4° Crédits d'impôts ;
- 5° Mécénat.

**G. Sous-traitance**

- 1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;
- 2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

**H. Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe**

- 1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;
- 2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

*Article R. 2323-1-3 du Code du travail créé par Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 – JO du 28 décembre*

***Dans les entreprises de moins de 300 salariés***

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, la base de données comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation, le résultat net et les informations suivantes :

**A. Investissements**

- 1° Investissement social :
  - a) Évolution des effectifs par type de contrat ;
  - b) Évolution des emplois par catégorie professionnelle ;
  - c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;
  - d) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;
  - e) Évolution du nombre de stagiaires ;
  - f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;

- g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;
- 2° Investissement matériel et immatériel :
  - a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;
  - b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement.

**B. Fonds propres, endettement et impôts**

- 1° Capitaux propres de l'entreprise ;
- 2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;
- 3° Impôts et taxes.

**C. Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments**

- 1° Évolution des rémunérations salariales :
  - a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;
  - b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du Code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article ;
  - c) Épargne salariale : intéressement, participation.

**D. Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat.**

**E. Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B**

- 1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;
- 2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

**F. Flux financiers à destination de l'entreprise**

- 1° Aides publiques ;
- 2° Réductions d'impôts ;
- 3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;
- 4° Crédits d'impôts ;
- 5° Mécénat.

**G. Sous-traitance**

- 1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;
- 2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

**H.-Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe**

1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;

2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

*Article R. 2323-1-4 du Code du travail créé par Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 – JO du 28 décembre*

**Information trimestrielle globale**

Chaque trimestre, quel que soit l'effectif de l'entreprise (- ou + de 300 salariés), l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :

- l'évolution générale des commandes et de la situation financière ;
- l'exécution des programmes de production ;
- les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise ;
- des cotisations de sécurité sociale ;
- des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire relevant du code de la sécurité sociale et du Code rural ;
- des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs dans le cadre des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale (mutuelles et autres couvertures sociales complémentaires et supplémentaires).

*Articles L. 2323-46 et L. 2323-50 du Code du travail*

Les garanties collectives susvisées ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

*Article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale*

**Informations comptables**

Dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Ces observations sont 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 copies que les actionnaires, aux mêmes époques, dans les conditions prévues par les articles L. 225-100 et suivants du Code de commerce.

*Article L. 2323-8 du Code du travail*

### Exemple jurisprudentiel

*Le fait que les documents comptables n'aient pas été remis au comité d'entreprise, avant l'assemblée générale des actionnaires, ne peut priver les représentants du personnel de procéder à l'examen annuel des comptes de la société, et de se faire assister par un expert-comptable.*

*Cass. soc. 2 mars 1993 – Bull. civ. V, n° 74*

Dans les sociétés non commerciales, la même obligation existe de communiquer au comité d'entreprise les documents comptables établis par elles.

*Article L. 2323-9 du Code du travail*

### Documents et rapports financiers

Dans certaines sociétés commerciales, et dans les sociétés anonymes, le conseil d'administration, le directoire ou les gérants sont tenus d'établir une situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible, un compte de résultat prévisionnel, un tableau de financement en même temps que le bilan annuel et un plan de financement prévisionnel.

Ces documents sont analysés dans des rapports écrits sur l'évolution de la société, établis par le conseil d'administration ou le directoire ou les gérants. Les documents et rapports sont communiqués simultanément au conseil de surveillance, au commissaire aux comptes et au comité d'entreprise. Les informations communiquées au comité d'entreprise sont réputées confidentielles.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aussi aux groupements d'intérêt économique.

*Article L. 2323-10 du Code du travail*

*Articles L. 232-2, L. 232-3, L. 232-4 du Code de commerce*

### Crédit d'impôts compétitivité

Certaines entreprises imposées sur leurs bénéfices réels peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt ayant pour objet le financement de l'amélioration de leur compétitivité à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

*Article 244 quater C du Code général des impôts*

Les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail. Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt.

Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 quater C du Code général des impôts, 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 d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport.

Le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions les organes dirigeants de l'entreprise.

*Articles L. 2323-26-1 et suivants du Code du travail créés par Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 – JO du 14 juin*

## GESTION DU PERSONNEL

### Méthode de recrutement

Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

*Article L. 2323-32 du Code du travail*

### Exemple jurisprudentiel

*L'employeur est tenu de communiquer aux membres du comité d'entreprise une information précise et complète sur le mode de rémunération des salariés qui sont sur le point d'être embauchés.*

*Cass. crim. 6 octobre 1992 – Bull. crim. n° 305*

### Traitements automatisés de gestion

Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

*Article L. 2323-32 du Code du travail*

### Surveillance des salariés

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

*Article L. 2323-32 du Code du travail*

### Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel, après information de l'inspecteur du travail et du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

*Article L. 3121-11 du Code du travail*

Cette disposition légale est à distinguer de l'obligation d'organiser une véritable consultation des représentants du personnel, lorsque le nombre d'heures supplémentaires envisagées excède le contingent légal.

*Article L. 3121-19 du Code du travail*

### Information trimestrielle sur l'emploi dans les entreprises de plus de 300 salariés

En matière d'emploi, l'employeur informe le comité d'entreprise, chaque trimestre, dans les entreprises de plus de 300 salariés uniquement :

- des mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi ;
- de la situation de l'emploi ;

- des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

*Article L. 2323-51 du Code du travail*

Lors de la réunion trimestrielle d'information sur la situation de l'emploi, l'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise, à la demande de celui-ci, tous les contrats passés :

- avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés titulaires d'un contrat de mission ;
- avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats conclus avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

*Article L. 2323-52 du Code du travail*

L'information trimestrielle du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi prévue à l'article L. 2323-51 du Code du travail est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

- le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- le nombre de salariés à temps partiel ;
- le nombre de salariés temporaires ;
- le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- le nombre des contrats de professionnalisation.

L'employeur présente au comité d'entreprise les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés susmentionnées.

Il communique au comité d'entreprise le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.

*Article R. 2323-10 du Code du travail*

### **Exemple jurisprudentiel**

*Dans les informations sur la situation de l'emploi doivent figurer le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure, l'indication de la valeur des prestations sous-traitée n'étant pas suffisante.*

*Cass. crim. 19 juin 2001 – Bull. crim. n° 150*

### **Information semestrielle sur l'emploi précaire**

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, (+ ou – 300 salariés), le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi, à des contrats d'accompagnement dans l'emploi, à des contrats insertion-revenu minimum d'activité et à des contrats d'avenir.

Chaque semestre, ils reçoivent un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées au titre de ces dispositifs.

*Articles L. 2323-48 et L. 2323-54 du Code du travail*

### **Contrats à durée déterminée et travail temporaire**

Lorsque le comité d'entreprise 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, il peut saisir l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail.

Le nombre exact d'emplois sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, le nombre de journées de travail ainsi accomplies et les motifs de recours sont des éléments d'information transmis dans le cadre de ce rapport.

Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

*Article L. 2323-17 du Code du travail*

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, lorsque, entre deux réunions trimestrielles du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi, le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité d'entreprise le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

*Article L. 2323-53 du Code du travail*

### **Congés de formation**

Le comité d'entreprise et, dans les entreprises de 200 salariés et plus, la commission de la formation, sont informés des possibilités de congé qui ont été accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus.

*Article R. 2325-6 du Code du travail*

### **Apprentissage**

Le comité d'entreprise est informé sur :

- le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe ;
- les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;
- les perspectives d'emploi des apprentis.

*Article L. 2323-42 du Code du travail*

L'information du comité d'entreprise sur l'apprentissage peut intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise relatives à la formation professionnelle des salariés.

*Article L. 2323-43 du Code du travail*

### Congé de solidarité internationale

L'employeur est tenu de communiquer tous les semestres au comité d'entreprise la liste des demandes de congé de solidarité internationale, avec l'indication de la suite qui leur est donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé.

*Article L. 3142-26 du Code du travail*

### Intéressement, participation aux résultats et épargne salariale

Dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale, lorsque le comité d'entreprise n'en est pas signataire, l'employeur le consulte, avant leur prorogation ou renouvellement, sur les évolutions envisageables à leur apporter, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

*Article L. 2323-18 du Code du travail*

L'accord de participation ou le règlement du plan d'épargne salariale peut prévoir les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est informé, c'est-à-dire les modalités pratiques de cette information.

*Article L. 3341-5 du Code du travail*

### Projet de restructuration et de compression des effectifs

Lorsqu'un projet de restructuration et de compression des effectifs est 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.

Le comité d'entreprise de cette dernière en est immédiatement informé et reçoit toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

*Article L. 2323-16 du Code du travail*

### Prévoyance et garanties collectives complémentaires

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, plus ou moins de 300 salariés, l'employeur présente chaque année, au comité d'entreprise, le rapport établi par l'organisme assureur, relatifs aux comptes de la convention ou du contrat souscrit par l'entreprise et renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Cette obligation n'est valable que si les représentants du personnel le lui demandent. Ce rapport présente en termes clairs et précis la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme assureur et comporte la justification de leur caractère prudent.

*Articles L. 2323-49 et L. 2323-60 du Code du travail*

*Article 15 – Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 – JO du 2 janvier 1990*

### EN CAS D'OFFRE PUBLIQUE D'ACQUISITION (OPA)

Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et l'employeur qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement leur comité d'entreprise respectif pour l'en informer.

*Article L. 2323-21 du Code du travail*

### **Pour le comité de l'entreprise auteur de l'OPA**

L'employeur auteur de l'offre réunit le comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-25 du Code du travail, à savoir : par dérogation à l'article L. 2323-2, l'employeur qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise avant ce lancement.

En revanche, il réunit 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.

*Articles L. 2323-21 et L.2323-25 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 – JO du 30 mars*

### **Pour le comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'OPA**

L'auteur de l'offre adresse au comité de l'entreprise qui en fait l'objet, dans les 3 jours suivant sa publication, la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du Code monétaire et financier. Selon cette disposition légale, l'Autorité des marchés financiers appose un visa préalable quand une personne physique ou morale fait une offre publique d'acquisition d'instruments financiers. La note sur laquelle la commission appose un visa préalable contient les orientations en matière d'emploi de la personne physique ou morale qui effectue l'offre publique.

*Article L. 621-8, IX, du Code monétaire et financier*

*Article L. 2323-22 du Code du travail*

Au cours de la réunion du comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, celui-ci décide s'il souhaite entendre l'auteur de l'offre et peut se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

L'audition de l'auteur de l'offre se tient dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

Lors de son audition, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au comité d'entreprise sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société concernée et les répercussions de la mise en œuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette société.

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable préalablement désigné.

*Article L.2323-21-1 du Code du travail créé par Loi n°2014-384 du 29 mars 2014 – JO du 30 mars*

L'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa de l'article L. 2323-21 établit un rapport qui évalue la politique industrielle et financière et les plans stratégiques que l'auteur de l'offre envisage d'appliquer à la société objet de l'offre, ainsi que les répercussions de leur mise en œuvre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette dernière société. Il dispose d'un délai de trois semaines à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

*Article L. 2323-22-1 du Code du travail créé par Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 – JO du 30 mars*

Pendant la période d'offre publique visant une société dont des actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, le conseil d'administration, le conseil de surveillance, à l'exception de leur pouvoir de nomination, le directoire, le directeur général ou l'un des directeurs généraux délégués de la société visée doivent obtenir l'approbation préalable de l'assemblée générale pour prendre toute mesure dont la mise en œuvre est susceptible de faire échouer l'offre, hormis la recherche d'autres offres.

*Article L. 233-32 du Code de Commerce*

La consultation du comité de l'entreprise faisant l'objet de l'offre est préalable à l'avis motivé rendu par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sur l'intérêt de l'offre et sur les conséquences de celle-ci pour la société visée, ses actionnaires et ses salariés. Au cours de cette réunion, les représentants du personnel examinent le rapport établi par l'expert-comptable et peuvent demander la présence de l'auteur de l'offre.

*Article L. 2323-23 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 – JO du 30 mars*

A la demande de l'employeur auteur de l'offre, la réunion peut même avoir lieu dans les deux jours ouvrables suivant l'annonce de cette offre.

*Article L. 2323-23-1 du Code du travail créé par Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 – JO du 30 mars*

☞ *Si le représentant de l'entreprise auteur de l'offre ne se rend pas à cette réunion, il 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.*

*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.*

*Article L. 2323-24 du Code du travail*

Le comité d'entreprise émet son avis dans un délai d'un mois à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition. En l'absence d'avis dans ces délais, il est réputé avoir été consulté. L'avis du comité d'entreprise ainsi que le rapport de l'expert-comptable sont reproduits dans la note en réponse établie par la société faisant l'objet de l'offre ou, s'il y a lieu, dans la note d'information commune établie par l'auteur de l'offre et la société faisant l'objet de l'offre.

Les membres élus du comité d'entreprise peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés en dernier ressort pour qu'il ordonne la communication, par la société faisant l'objet de l'offre et par l'auteur de l'offre, des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation de ce délai, sauf lorsque ces difficultés résultent d'une volonté manifeste de retenir ces informations de la part de la société faisant l'objet de l'offre.

*Article L. 2323-23 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 – JO du 30 mars*

### **Cas particuliers : concentration d'entreprises**

Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie à l'article L. 430-1 du Code de commerce, 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, émanant soit de l'autorité administrative française en application de l'article L. 430-3 du même code, soit de la Commission européenne en application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

Au cours de cette réunion, le comité d'entreprise ou la commission économique se prononce sur le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants.

Dans ce cas, le comité d'entreprise ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.

Les mêmes dispositions légales s'appliquent lorsque le comité d'entreprise se réunit suite au dépôt d'une offre publique d'acquisition en application des dispositions légales susmentionnées.

*Article L. 2323-20 du Code du travail*

### **Exemple jurisprudentiel**

Il ne faut pas confondre opération de concentration et cession d'entreprise. Dans le cadre de l'information et la consultation du comité d'entreprise sur un projet de cession d'entreprise, le recours à un expert rémunéré par l'employeur n'est pas légalement prévu par l'article L. 2323-20 du Code du travail.

*Cass. soc. 14 mars 2006 – Bull. civ. V, n° 101*

## **RAPPORTS ANNUELS**

### **Dans les entreprises de moins de 300 salariés**

Chaque année, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise.

Ce rapport 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 ;
- l'évolution des salaires ;
- la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

*Articles L. 2323-47 et R. 2323-8 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août*

À cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel 15 jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les 15 jours qui suivent la réunion.

*Article L. 2323-47 du Code du travail modifié par Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 – JO du 13 mai et Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août sur l'égalité entre les hommes et les femmes*

Le rapport annuel comporte les informations suivantes :

*Article R. 2323-9 du Code du travail*

### **Activité et situation financière de l'entreprise**

- chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés (données chiffrées) ;
- résultats d'activité en valeur et en volume (données chiffrées) ;
- transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales (données chiffrées) ;
- situation de la sous-traitance (données chiffrées) ;
- affectation des bénéfices réalisés (données chiffrées) ;

- aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;
- investissements (données chiffrées) ;
- évolution de la structure et du montant des salaires (données chiffrées) ;
- perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir ;
- mesures envisagées pour 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 ;
- incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

#### *Évolution de l'emploi, des qualifications et de la formation*

- évolution des effectifs retracée mois par mois (données chiffrées) ;
- répartition des effectifs par sexe et par qualification (données chiffrées) ;
- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- nombre de salariés temporaires ;
- nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ;
- nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
- données sur le travail à temps partiel : Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;
- horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ;
- motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- prévisions chiffrées en matière d'emploi ;
- indication des actions de prévention et de formation que l'employeur 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 ;
- analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de 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 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 en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- explications sur les actions prévues non réalisées en matière d'égalité professionnelle ;
- actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle des travailleurs handicapés ;

- déclaration annuelle relative aux emplois occupés par des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation légale d'emploi (article L. 5212-5 du Code du travail), par rapport à l'ensemble des emplois existants, transmise à la DIRECCTE ;
- liste des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi précitée, assortie des pièces justificatives de leur qualité de bénéficiaire et leur effectif calculé de façon spécifique en application de l'article L. 5212-14 du Code du travail : « chaque personne compte pour une unité, s'il a été présent 6 mois au moins au cours des 12 derniers mois, quelle que soit la nature de son contrat de travail ou sa durée. Les salariés temporaires et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois ».

*Article R. 2323-9 du Code du travail*

### **En matière d'égalité hommes/femmes**

Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

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 sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

*Article L. 2323-47 du Code du travail modifié par Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 – JO du 13 mai et Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août sur l'égalité entre les hommes et les femmes*

### **Rapport annuel sur la situation économique dans les entreprises d'au moins 300 salariés**

Au moins une fois par an, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir.

À cette occasion, l'employeur soumet un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

*Article L. 2323-55 du Code du travail*

Le rapport annuel d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévus à l'article L. 2323-55 du Code du travail porte sur :

- l'activité de l'entreprise ;
- le 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'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation ;
- les investissements ;
- l'évolution de la structure et du montant des salaires ;
- l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

*Article R. 2323-11 du Code du travail*

Pour chacune des aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixés, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.

*Articles R. 2323-11 et R. 2323-7-1 du Code du travail*

### **Rapport annuel sur l'emploi dans les entreprises d'au moins 300 salariés**

À l'occasion de la réunion organisée pour l'examen du rapport annuel sur la situation économique, 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 les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte 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.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles susmentionnées et d'autres prévues à l'article L. 2323-51 du Code du travail :

- les mesures envisagées en termes d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi ;
- la situation de l'emploi globale dans l'établissement.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont tenus à la disposition de l'autorité administrative dans un délai de 15 jours suivant la réunion.

*Article L. 2323-56 du Code du travail*

### **Rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises de plus de 300 salariés**

Chaque année, 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.

De façon générale, 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 ;
- d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

*Article L. 2323-57 du Code du travail*

*Article L. 2323-59 du Code du travail*

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 ;
- la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ;
- l'évaluation de leur coût.

*Article L. 2323-57 du Code du travail*

Ce rapport est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret pour toutes les sociétés et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes sont portés à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

*Article D. 2323-12 du Code du travail*

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.

Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

*Article L. 2323-58 du Code du travail*

Les indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir. Ces indicateurs sont les suivants :

Ces indicateurs sont les suivants :

### ***Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise***

#### *1° Conditions générales d'emploi*

- effectifs : (Données chiffrées par sexe) :
  - répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD),
  - âge moyen par catégorie professionnelle <sup>(1)</sup> ;
- durée et organisation du travail : (Données chiffrées par sexe) :
  - répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel),
  - répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;
- données sur les congés : (Données chiffrées par sexe) :
  - répartition par catégorie professionnelle <sup>(1)</sup>,
  - selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;
- données sur les embauches et les départs : (Données chiffrées par sexe) :
  - répartition des embauches par catégorie professionnelle <sup>(1)</sup> et type de contrat de travail,
  - répartition des départs par catégorie professionnelle <sup>(1)</sup> et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
- positionnement dans l'entreprise : (Données chiffrées par sexe) :
  - répartition des effectifs par catégorie professionnelle <sup>(1)</sup> ;
- promotion : (Données chiffrées par sexe) :
  - nombre de promotions par catégorie professionnelle <sup>(1)</sup>,
  - durée moyenne entre deux promotions ;
- ancienneté : (Données chiffrées par sexe) :
  - ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle <sup>(1)</sup>,
  - ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

#### *2° Rémunérations (Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle <sup>(1)</sup>)*

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

#### *3° Formation (Données chiffrées par sexe)*

- répartition par catégorie professionnelle <sup>(1)</sup> selon le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

*4° Conditions de travail*

- répartition par poste de travail selon :
  - l'exposition à des risques professionnels,
  - la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

***Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale***

*1° Congés*

- existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
- données chiffrées par catégorie professionnelle <sup>(\*)</sup> :
  - nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

*2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise*

- existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
- données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle <sup>(\*)</sup> :
  - nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi,
  - nombre de salariés à temps partiel choisis ayant repris un travail à temps plein ;
- services de proximité :
  - participation de l'entreprise et des représentants du personnel aux modes d'accueil de la petite enfance,
  - évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

<sup>(\*)</sup> Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- ou les métiers repères ;
- ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui relatif aux ouvriers, employés, cadres et emplois intermédiaires.

*Article D. 2323-12 du Code du travail*

Il est établi un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

*Article L. 2323-57 modifié par Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août*

## ADAPTATION DES RÈGLES D'INFORMATION PAR VOIE D'ACCORD COLLECTIF

Un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe peut adapter, dans les entreprises de 300 salariés et plus, les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.

*Article L. 2323-61 du Code du travail*

L'accord collectif peut substituer un rapport de source conventionnelle à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier prévus dans le cadre :

- du rapport trimestriel sur l'amélioration des équipements, méthodes de production et leurs incidences sur les conditions de travail, ainsi que sur la situation de l'emploi dans sa globalité.

*Article L. 2323-51 du Code du travail*

- du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise et les évolutions de rémunération.

*Article L. 2323-55 du Code du travail*

- du rapport annuel sur l'emploi.

*Article L. 2323-56 du Code du travail*

- du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes.

*Article L. 2323-57 du Code du travail*

- du bilan annuel sur le travail à temps partiel dans l'entreprise.

*Article L. 3123-3 du Code du travail*

La périodicité, au moins annuelle, du rapport de source conventionnelle est fixée dans l'accord collectif lui-même.

Le rapport conventionnel porte obligatoirement sur :

- l'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

*Article L. 2323-61 du Code du travail*

L'accord définit également les conditions dans lesquelles les salariés sont directement informés, par dérogation aux règles de consultation des représentants du personnel sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise et sur :

- les licenciements pour motif économique de 10 salariés ou plus, sur 30 jours ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- la prévention des conséquences d'évolutions économiques ou technologiques sur certaines catégories d'emploi dans l'entreprise.

*Articles L. 1233-21 à L. 1233-24, L. 2242-15 et L. 2242-16 du Code du travail*

Les membres du comité d'entreprise reçoivent ce rapport 15 jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les 15 jours qui suivent.

*Article L. 2323-61 du Code du travail*

## CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

### MODALITÉS DE CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

L'obligation de consultation du comité d'entreprise est nécessairement précédée de l'information de celui-ci.

Dans tous les domaines où le comité d'entreprise doit être consulté pour avis, en vertu de la loi ou de la convention collective, l'employeur doit transmettre aux membres du comité les informations utiles aux délibérations, dans un délai d'examen suffisant, leur permettant de rendre un avis éclairé et motivé.

*Article L. 2323-4 du Code du travail*

Il s'agit d'une véritable procédure, obéissant à des règles légales strictes en termes de :

- délais de convocation et d'information préalable du comité ;
- vote des membres du comité lors des réunions ;
- organisation d'une ou plusieurs réunions dont la périodicité est, elle aussi, prédéterminée par la loi ;
- réponse motivée de l'employeur ;
- transmission des procès-verbaux qui clôturent les séances à l'administration, aux salariés et aux autres institutions représentatives du personnel ou syndicales.

Dans chaque domaine où le comité d'entreprise est obligatoirement consulté, le Code du travail peut préciser le nombre de réunions à organiser, ainsi que leur périodicité. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir les mêmes éléments.

Consulter le comité d'entreprise signifie recueillir son avis, ses « souhaits » ou « vœux », termes utilisés par le Code du travail.

*Article L. 2323-4 du Code du travail*

### SUR LA MARCHE GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

*Article L. 2323-6 du Code du travail*

Cette disposition légale permet au comité d'entreprise d'exiger l'information et la tenue de réunions sur des thèmes très divers, en marge de dispositions du Code du travail plus restrictives.

#### **Exemple**

*Les dispositions du Code du travail spécifiques au licenciement économique restent silencieuses sur la consultation des représentants du personnel lorsqu'il s'agit d'un licenciement individuel pour motif économique (et non collectif). L'article L. 2323-6 du Code du travail qui contraint l'employeur à réunir le comité d'entreprise sur toute « mesure de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs » permet alors d'affirmer l'obligation pour l'employeur de consulter le comité d'entreprise préalablement à la rupture du contrat.*

Par ailleurs, certains employeurs tentent de contourner la législation sur le licenciement économique et les plans sociaux, en prenant des décisions anticipées, qui relèvent davantage d'une politique de réduction progressive des effectifs, de mises à la retraite progressives, de passages à temps partiel, etc.

L'article L. 2323-6 du Code du travail permet alors que des consultations du comité d'entreprise aient tout de même lieu, et que ces mesures, qui sont de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail et les conditions d'emploi, fassent l'objet d'un examen préalable par les représentants du personnel.

Sont également concernées les décisions de fermeture temporaire ou définitive d'un établissement, les prises de participation dans d'autres entreprises, toute restructuration en interne des services, les réorganisations du travail.

### **Exemples jurisprudentiels**

*N'ont pas à être soumises au comité d'entreprise les mesures provisoires ou ponctuelles.*

*Cass. crim. 15 avril 1982 – Bull. crim. n° 90*

*N'est pas nécessairement précédée de la consultation du comité d'entreprise la proposition à une quinzaine de jeunes salariés en contrat d'adaptation d'une embauche en contrat à durée indéterminée avec une alternance entre des périodes de travail postée et des périodes de travail à la journée.*

*Cass. crim. 12 avril 2005 – Droit Social 2005, p. 856*

*Lorsque la mesure envisagée par l'employeur s'inscrit dans une procédure complexe, comportant des décisions échelonnées, le comité doit être consulté à l'occasion de chacune d'entre elles.*

*Cass. soc. 7 février 1996 – RJS 1996, n° 417, p. 250*

*La décision d'avancer le calendrier d'exécution d'un plan de restructuration doit faire l'objet d'une nouvelle réunion du comité d'entreprise, parce qu'elle a nécessairement une répercussion sur la marche générale de l'entreprise.*

*Cass. crim. 19 septembre 2006 – RJS 2006, n° 1293, p. 962*

*Toute fermeture de l'entreprise même provisoire, est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise.*

*Cass. crim. 6 février 1979 – Bull. crim. n° 56*

*La mise au chômage technique du personnel est de nature à affecter la durée du travail et les conditions d'emploi ; elle nécessite la consultation préalable du comité d'entreprise.*

*Cass. crim. 30 octobre 1984 – Bull. crim. n° 330*

*En cas de prise de participation, le chef d'entreprise est tenu de consulter le comité d'entreprise, sans limiter l'ordre du jour de la réunion aux seuls projets économiques et financiers importants. Le Code du travail ne fait pas de distinction selon que l'entreprise prend une participation dans une société déjà constituée ou à créer.*

*Cass. soc. 3 février 2004 – Bull. civ. V n° 30*

Le comité central d'entreprise doit être consulté sur la mise en place d'une nouvelle classification professionnelle au sein d'un groupe et des entreprises du groupe, regroupées en UES, alors même qu'il s'agit d'une mise en œuvre rendue obligatoire par arrêté ministériel d'extension d'une convention collective. Peu importe que la mesure en cause résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou lui soit imposée par accord collectif étendu, dès lors qu'elle intéresse la marche générale de l'entreprise et est susceptible d'affecter la structure des effectifs de celle-ci.

*Cass. Soc. 21 novembre 2012 – n° 11-10.625*

Le comité doit être préalablement informé et consulté :

- à la réorganisation en interne d'un service.

*Cass. crim. 25 octobre 1977 – Bull. crim. n° 321*

- à la réalisation d'opération de transfert.

*Cass. crim. 6 novembre 1975 – Bull. crim. n° 242*

- à la réorganisation d'un service d'entretien par le recours à un prestataire extérieur.

*Cass. crim. 25 mars 1997 – Droit Ouvrier 1997, p. 382*

### **Information et consultation sur les interventions publiques directes**

Le comité d'entreprise est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un seuil fixé par arrêté pris par les ministres chargés du travail, de l'économie, du budget et des collectivités territoriales.

Ce seuil est fixé actuellement à :

- 200 000 € pour les subventions ;
- 1 500 000 € pour les prêts et avances remboursables.

*Décret n° 2009-349 du 30 mars 2009 – JO du 31 mars*

*Arrêté ministériel du 27 avril 2009*

Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires.

L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux financements attribués par les collectivités publiques aux établissements publics qui leur sont rattachés, ni aux subventions pour charges de service public attribuées par une collectivité publique.

*Article R. 2323-7-1 du Code du travail*

### **SUR LES PROJETS DE RESTRUCTURATION ET DE COMPRESSION DES EFFECTIFS**

Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et 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, la DIRECCTE en l'occurrence.

*Article L. 2323-15 du Code du travail*

Cette disposition légale est moins invoquée que l'article L. 2323-6 du Code du travail, car elle est de portée plus restrictive. Elle n'est pas plus utilisée dans le cadre des licenciements pour motif économique. En effet, les projets de licenciements pour motif économique font l'objet de dispositions spécifiques dans le Code du travail. Et les représentants du personnel justifient leur intervention par l'article L. 2323-6 du Code du travail, qui leur permet notamment de recourir aux experts et d'exiger la tenue de réunions supplémentaires.

Lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité d'entreprise est 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.

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*

## MODIFICATION DANS L'ORGANISATION ÉCONOMIQUE OU JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise 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 L. 233-1 du Code de commerce.

L'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte le comité d'entreprise sur les mesures envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci.

Il consulte également le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et l'informe d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet lorsqu'il en a connaissance.

*Article L. 2323-19 du Code du travail*

### Exemple jurisprudentiel

*Après avoir relevé que l'adoption de la loi n° 2009-258 du 5 mars 2009 portant réforme de l'audiovisuel public et la négociation prochaine du contrat d'objectifs et de moyens (COM) entre la société A et l'État emportaient des conséquences pour les salariés de la société B et étaient de nature à influencer sur l'appréciation par le comité d'entreprise du projet global de modernisation mis en place au sein de la société B, les juges retiennent, à bon droit, que le comité d'entreprise aurait dû être informé et consulté sur ces différentes modifications économiques et juridiques, peu important que celles-ci soient la conséquence de dispositions légales.*

*Cass. Soc. 26 octobre 2010 – n° 09-67.760*

Une loi du 29 mars 2014 a renforcé les prérogatives du comité d'entreprise dans le cadre des offres publiques d'acquisition : ces nouvelles dispositions intéressent le comité de l'entreprise qui publie l'offre mais surtout le comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre :

Au cours de la réunion du comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, celui-ci décide s'il souhaite entendre l'auteur de l'offre et peut se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

L'audition de l'auteur de l'offre se tient dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

Lors de son audition, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au comité d'entreprise sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société concernée et les répercussions de la mise en œuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette société.

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable préalablement désigné.

*Article L. 2323-21-1 du Code du travail créé par Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 – JO du 30 mars*

L'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa de l'article L. 2323-21 établit un rapport qui évalue la politique industrielle et financière et les plans stratégiques que l'auteur de l'offre envisage d'appliquer à la société objet de l'offre, ainsi que les répercussions de leur mise en œuvre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette dernière société. Il dispose d'un délai de trois semaines à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

*Article L. 2323-22-1 du Code du travail créé par Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 – JO du 30 mars*

La consultation du comité de l'entreprise faisant l'objet de l'offre est préalable à l'avis motivé rendu par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sur l'intérêt de l'offre et sur les conséquences de celle-ci pour la société visée, ses actionnaires et ses salariés. Au cours de cette réunion, les représentants du personnel examinent le rapport établi par l'expert-comptable et peuvent demander la présence de l'auteur de l'offre.

*Article L. 2323-23 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 – JO du 30 mars*

A la demande de l'employeur auteur de l'offre, la réunion peut même avoir lieu dans les deux jours ouvrables suivant l'annonce de cette offre.

*Article L. 2323-23-1 du Code du travail créé par Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 – JO du 30 mars*

☞ *Si le représentant de l'entreprise auteur de l'offre ne se rend pas à cette réunion, il 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.*

*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.*

*Article L. 2323-24 du Code du travail*

Le comité d'entreprise émet son avis dans un délai d'un mois à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition. En l'absence d'avis dans ces délais, il est réputé avoir été consulté. L'avis du comité d'entreprise ainsi que le rapport de l'expert-comptable sont reproduits dans la note en réponse établie par la société faisant l'objet de l'offre ou, s'il y a lieu, dans la note d'information commune établie par l'auteur de l'offre et la société faisant l'objet de l'offre.

Les membres élus du comité d'entreprise peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés en dernier ressort pour qu'il ordonne la communication, par la société faisant l'objet de l'offre et par l'auteur de l'offre, des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation de ce délai, sauf lorsque ces difficultés résultent d'une volonté manifeste de retenir ces informations de la part de la société faisant l'objet de l'offre.

*Article L. 2323-23 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 – JO du 30 mars*

## LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Une consultation préalable du comité d'entreprise s'impose à l'employeur :

- quand il fixe les critères d'ordre des licenciements, quel que soit le nombre de salariés susceptibles d'être licenciés.

*Article L. 1233-5 du Code du travail*

- sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

*Article L. 1233-49 du Code du travail*

- dans le cadre de la procédure de licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours.

*Article L. 1233-8 et suivants du Code du travail*

- dans le cadre de la procédure de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours.

*Article L. 1233-28 et suivants du Code du travail*

### Sur les critères d'ordre des licenciements

En l'absence de convention ou d'accord collectif applicable, et en cas de projet de licenciement collectif, il revient à l'employeur de définir les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Cette mesure unilatérale est obligatoirement précédée de la consultation du comité d'entreprise.

*Article L. 1233-5 du Code du travail*

### Sur le plan de sauvegarde de l'emploi

L'employeur doit adresser aux représentants du personnel le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, afin que ceux-ci puissent faire leurs suggestions. L'employeur est ensuite tenu d'étudier leurs propositions et d'y apporter des réponses motivées.

*Article L. 1233-32 alinéa 4 du Code du travail*

La communication du plan de sauvegarde de l'emploi doit être préalable à chaque réunion du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le projet de licenciement.

Le plan de sauvegarde de l'emploi peut être modifié et amélioré au cours des réunions du comité d'entreprise.

Lorsqu'il ne s'agit pas d'un nouveau plan, la seule irrégularité de procédure caractérisée par le non-respect des modifications ou améliorations proposées lors de la dernière réunion du comité d'entreprise, ou par l'absence de cette réunion, n'entraîne pas la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique.

Dans ce cas, le juge des référés peut prescrire la tenue d'une nouvelle réunion au lieu et place de la réunion régulière du comité d'entreprise et suspendre la procédure de notification des licenciements pour faire cesser le trouble manifestement illicite, qui a motivé sa saisine.

*Cass. soc. 17 décembre 2004 - Société Martelle et Co c/ CE Martell et Co*

En l'absence de représentation du personnel dans l'entreprise, le plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur le ou les lieux de travail.

*Article L. 1233-49 du Code du travail*

### Procédure de licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours

L'employeur doit communiquer aux membres du comité d'entreprise, en même temps que la convocation à la réunion de consultation sur le projet de licenciement, tout renseignement utile concernant :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagés ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères d'ordre des licenciements ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées.

*Article L. 1233-10 du Code du travail*

L'employeur n'a pas, en principe, à communiquer la liste nominative des salariés concernés par le projet de licenciement pour motif économique, sauf si une disposition conventionnelle le lui impose.

*Cass. soc. 30 mars 1999 - Caisse Régionale de Crédit Maritime d'Aquitaine c/ Syndicat des Banques et Établissement financiers de Bayonne et région CDFDT*

Les informations préalables doivent être transmises aux représentants du personnel par écrit et dans un délai suffisant (3 jours avant la réunion) pour leur permettre de rendre un avis motivé.

La loi ne prévoit pas la possibilité pour le comité d'entreprise de recourir à un expert-comptable rémunéré par l'employeur, pour les licenciements de 2 à 9 salariés. Mais, dans le cadre de ses prérogatives générales, le comité d'entreprise peut recourir à tout expert rémunéré par ses soins, pour la préparation de ses travaux.

Le Code du travail impose une seule réunion des représentants du personnel, en cas de licenciement collectif de moins de 10 salariés, mais le recours à un expert-comptable peut imposer l'organisation de 2 réunions.

Les représentants du personnel rendent un avis consultatif sur le projet de licenciement : ils ne peuvent que formuler des suggestions et autres propositions sans pouvoir réellement s'opposer à la mise en œuvre du projet.

Cependant, le chef d'entreprise doit apporter une réponse motivée aux observations des délégués du personnel.

L'avis du comité d'entreprise est ensuite transmis au Directeur de la DIRECCTE.

Les membres du comité d'entreprise ont, en outre, la possibilité d'afficher le procès-verbal de la réunion, pour informer les salariés de leurs opinions et réserves.

### **Procédure de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours**

Dans le cadre de la procédure de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours, les représentants du personnel tiennent alors 2 réunions séparées par un délai qui ne peut excéder :

- 14 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 100 ;
- 21 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est compris entre 100 et 250 ;
- 28 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 200.

*Article L. 1233-30 du Code du travail*

L'employeur doit communiquer aux membres du comité d'entreprise, en même temps que la convocation aux réunions de consultation sur le projet de licenciement, tout renseignement utile concernant :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagés ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères d'ordre des licenciements ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées.

Le plan de sauvegarde de l'emploi visant à assurer le reclassement des salariés dont le licenciement est envisagé.

*Articles L. 1233-31 et L. 1233-32 du Code du travail*

L'employeur est tenu de fournir une réponse motivée aux suggestions des représentants du personnel relatives aux mesures sociales.

*Article L. 1233-33 du Code du travail*

Le recours à un expert-comptable, voire à des experts techniques, rémunérés par l'employeur, est alors possible.

*Article L. 1233-34 du Code du travail*

Dans l'hypothèse où la délégation du personnel au comité d'entreprise recourt à un expert-comptable, les délais ci-dessus mentionnés sont allongés d'au plus 22 jours, du fait de la tenue d'une réunion intermédiaire.

*Article L. 1233-35 du Code du travail*

## DANS LE CADRE DE PROCÉDURES DE REDRESSEMENT ET DE LIQUIDATION JUDICIAIRE DES ENTREPRISES

### Double rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est informé et consulté :

- avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;
- lors d'une procédure de sauvegarde ;
- lors d'une procédure de redressement judiciaire ;
- lors d'une procédure de liquidation judiciaire.

*Article L. 2323-44 du Code du travail*

En cas de licenciements économiques prononcés lors d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, le comité d'entreprise est réuni et consulté selon la procédure habituelle en cas de licenciement collectif pour motif économique.

*Article L. 1233-58 du Code du travail*

Par ailleurs, c'est le comité d'entreprise qui désigne une ou plusieurs personnes amenées à représenter les salariés auprès de la juridiction compétente, lors des procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Ce représentant est consulté avant toutes les décisions du Tribunal, au cours de ces différentes procédures.

*Article L. 2323-45 du Code du travail modifié par Ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives – JO du 13 mars*

### Procédure de sauvegarde

Le représentant du comité d'entreprise, et des salariés, est entendu par le tribunal, préalablement à la décision de justice prononçant l'ouverture de la procédure.

*Article L. 621-1 du Code de Commerce*

L'ordonnance du 12 mars 2014 ajoute une obligation de consultation du représentant du comité d'entreprise en cas de cessation partielle d'activité de l'entreprise au cours de la période d'observation ou de transformation de la procédure de sauvegarde en procédure de redressement judiciaire ou d'importante modification du plan de sauvegarde.

*Article L. 2323-45 du Code du travail modifié par Ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives – JO du 13 mars*

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le mandataire judiciaire sont informés et consultés sur les mesures que le débiteur envisage de proposer dans le projet de plan au vu des informations et offres reçues.

Ils le sont également, ainsi que le ou les contrôleurs, sur le bilan économique et social et sur le projet de plan, qui leur sont communiqués par l'administrateur et complétés, le cas échéant, de ses observations.

Ces documents sont simultanément adressés à la DIRECCTE. Le procès-verbal de la réunion à l'ordre du jour de laquelle a été inscrite la consultation des représentants du personnel est transmis au tribunal ainsi qu'à l'autorité administrative.

*Article L. 2323-44 du Code du travail*

*Article L. 626-8 du Code de commerce*

L'administrateur consulte et le mandataire judiciaire et entend toute personne susceptible de l'informer sur la situation et les perspectives de redressement de l'entreprise, les modalités de règlement du passif et conditions sociales de la poursuite de l'activité. Il en informe le débiteur et recueille ses observations.

Il informe de l'avancement de ses travaux le mandataire judiciaire ainsi que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

*Article L. 2323-44 du Code du travail*

*Article L. 623-3 du Code de commerce*

### **Procédure de redressement judiciaire**

Le représentant du comité d'entreprise, et des salariés, est entendu par le tribunal, préalablement à la décision de justice prononçant l'ouverture de la procédure, l'adoption du plan de redressement et en cas de modification importante dudit plan, ou en cas de cessation partielle d'activité de l'entreprise emportant liquidation judiciaire.

*Articles L. 631-7, L.631-19, L. 631-22 du Code de commerce modifiés par Ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives JO du 13 mars et par Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 – JO du 1<sup>er</sup> août sur l'économie sociale et solidaire*

Lorsque des licenciements pour motif économique présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable pendant la période d'observation, l'administrateur peut être autorisé par le juge-commissaire à procéder à ces licenciements.

Préalablement à la saisine du juge-commissaire, l'administrateur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et informe la DIRECCTE. Il joint, à l'appui de la demande qu'il adresse au juge-commissaire, l'avis recueilli et les justifications de ses diligences en vue de faciliter l'indemnisation et le reclassement des salariés

*Article L. 631-17 du Code de commerce*

Ultérieurement, l'administrateur doit ici aussi informer de l'avancement de ses travaux le mandataire judiciaire ainsi que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. La consultation porte sur les mesures que l'administrateur envisage de proposer et le débiteur est également consulté.

*Article L. 631-18 du Code de commerce*

Il incombe à l'administrateur, avec le concours du débiteur, d'élaborer le projet de plan de redressement. L'information et la consultation des représentants du personnel portent alors sur les mesures que l'administrateur envisage de proposer.

Lorsque le plan prévoit des licenciements pour motif économique, il ne peut être arrêté par le tribunal qu'après que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ont été consultés.

L'avis du comité d'entreprise et, le cas échéant, celui du comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail et de l'instance de coordination sont rendus au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal qui arrête le plan de redressement.

*Article L. 631-19 du Code de commerce modifié par Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 – JO du 1<sup>er</sup> août*

À la demande de l'administrateur, le tribunal peut ordonner la cession totale ou partielle de l'entreprise si le débiteur est dans l'impossibilité d'en assurer lui-même le redressement. À cette étape aussi, les représentants du personnel doivent être préalablement consultés.

*Article L. 631-22 du Code de commerce*

*Article L. 2323-44 du Code du travail*

## Procédure de liquidation judiciaire

Dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire, le représentant du comité d'entreprise, et des salariés, est entendu par le tribunal, préalablement à la décision de justice prononçant l'ouverture de la procédure.

*Article L. 641-1 du Code de commerce*

Ensuite, le comité d'entreprise est préalablement informé et consulté lors des étapes suivantes :

- si des licenciements pour motif économique sont inévitables.

*Articles L. 641-4 et L. 641-10, 3<sup>e</sup> alinéa du Code de commerce*

- en cas de licenciement de salariés protégés.

*Article L. 642-5, dernier alinéa, du Code de commerce*

Sur le rapport que le liquidateur remet au Tribunal, en cas de projet d'aliénation totale ou partielle, d'affectation à titre de sûreté, de location ou de location-gérance des biens corporels ou incorporels. Ce rapport comprend les garanties offertes par le cessionnaire.

*Article L. 642-9, 2<sup>e</sup> alinéa, du Code de commerce*

*Article L. 2323-44 du Code du travail*

La consultation du représentant du comité d'entreprise est obligatoire et préalable à l'adoption par le tribunal de tout plan de cession totale ou partielle de l'entreprise en liquidation. Elle porte notamment sur les licenciements économiques envisagés.

Ainsi, lorsque le plan de cession prévoit des licenciements pour motif économique, il ne peut être arrêté par le tribunal qu'après que la procédure de licenciement collectif prévue au I de l'article L. 1233-58 du Code du travail a été mise en œuvre. L'avis du comité d'entreprise et, le cas échéant, l'avis du comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail et de l'instance de coordination sont rendus au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal qui statue sur le plan. L'absence de remise du rapport de l'expert comptable ne peut avoir pour effet de reporter ce délai. Le plan précise notamment les licenciements qui doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement sur simple notification du liquidateur ou de l'administrateur lorsqu'il en a été désigné, sous réserve des droits de préavis prévus par la loi, les conventions ou les accords collectifs du travail. Lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré, le liquidateur ou l'administrateur met en œuvre la procédure de négociation collective obligatoire prévue au II de l'article L. 1233-58 du Code du travail, dans le délai d'un mois après le jugement.

Lorsque le licenciement concerne un salarié bénéficiant d'une protection particulière en matière de licenciement, ce délai d'un mois après le jugement est celui dans lequel l'intention de rompre le contrat de travail doit être manifestée.

*Article L.642-5 du Code de commerce modifié par Ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives – JO du 13 mars*

## SUR LA POLITIQUE DE RECHERCHE ET L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES DANS L'ENTREPRISE

### Consultation annuelle

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

À défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

*Article L. 2323-12 du Code du travail*

### **Avant toute introduction de nouvelles technologies**

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*

Les membres du comité d'entreprise peuvent alors faire appel à un expert en technologie rémunéré par l'employeur.

### **Exemple jurisprudentiel**

*Caractérise l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise la mise en œuvre d'un nouveau système informatique, dans un ensemble de services bancaires, différent du précédent et nécessitant une formation particulière pour le personnel.*

*Cass. soc. 9 juillet 1997 – RJS 1997, n° 1252, p. 772*

Est un projet important, celui qui concerne 600 postes de travail dans l'entreprise et implique une formation.

*Cass. soc. 28 octobre 1996 – Bull. civ. V, n° 352*

### **Sur le plan d'adaptation, en cas de mutation technologique importante**

Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il établit 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 consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

*Article L. 2323-14 du Code du travail*

## **SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Organisation du travail et rémunération**

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.

À cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines susmentionnés et formule des propositions.

Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Il peut notamment confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant dans ces matières. Les avis de ce comité lui sont transmis.

*Articles L. 2323-27 et L. 2323-28 du Code du travail*

### **Exemples jurisprudentiels**

*Dans le cadre de l'étude des incidences d'un nouveau mode de rémunération, le comité d'entreprise est habilité à recueillir les préférences des salariés, par une consultation du personnel, dont les frais s'imputent sur son budget de fonctionnement. L'information du comité ne peut en effet être limitée aux renseignements détenus par ses membres à titre individuel ou aux observations émises par les délégués du personnel.*

*Cass. 19 décembre 1990 – Droit social 1991, p. 267*

*Doivent faire l'objet de l'information et de la consultation préalable du comité d'entreprise les modalités de commercialisation d'un nouveau contrat collectif d'assurance qui affectent globalement les modes de rémunération et les conditions de travail du personnel de l'entreprise.*

*Cass. soc. 28 novembre 2000 – Bull. civ. V, n° 398*

### **Temps de travail**

Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés payés.

*Article L. 3141-13 du Code du travail*

Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires par cycles, lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel.

*Article L. 3122-2 du Code du travail*

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

*Article L. 2323-29 du Code du travail*

### **Exemples jurisprudentiels**

*Si la mise en place du temps partiel dans l'entreprise requiert bien la consultation préalable du comité d'entreprise, celui-ci n'a pas à être consulté à chaque embauche d'un salarié à temps partiel ou à chaque transformation d'un emploi à temps plein en emploi à temps partiel.*

*Cass. crim. 24 février 1987 – Jurisprudence UIMM 1987, p. 332*

Commet un délit d'entrave l'employeur qui consulte le personnel par referendum, au lieu de consulter le comité d'entreprise, sur le changement d'un temps de pause dans l'entreprise.

*Cass. crim. 11 janvier 2000 – Bull. crim. n° 13*

### **Personnes invalides et travailleurs handicapés**

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.

Il est consulté sur les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'État ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

*Article L. 2323-30 du Code du travail*

### **Mise en place d'un système de prévoyance collective**

Le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective mentionnée à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale ou à la modification de celle-ci.

*Article R. 2323-1 du Code du travail*

### **Règlement intérieur**

Un règlement intérieur ne peut être introduit dans l'entreprise ou l'établissement, modifié ou retiré qu'après que l'employeur ait recueilli l'avis du comité d'entreprise.

*Article L. 1321-4 du Code du travail*

## **EN MATIÈRE D'INTÉRESSEMENT, DE PARTICIPATION ET D'ÉPARGNE SALARIALE**

Dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale, lorsque le comité d'entreprise n'en est pas signataire, l'employeur le consulte, avant leur prorogation ou renouvellement, sur les évolutions envisageables à leur apporter, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

*Article L. 2323-18 du Code du travail*

## **EFFORT DE CONSTRUCTION ET LOGEMENT DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS**

Le comité d'entreprise est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.

*Article L. 2323-31 du Code du travail*

## **EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Orientations de la formation professionnelle**

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté 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.

*Article L. 2323-33 du Code du travail*

Ces orientations tenant compte de la situation comparée des hommes et des femmes, l'employeur doit fournir les éléments d'analyse de cette situation comparée au comité d'entreprise. Ces informations sont celles fournies par l'employeur dans le cadre de la négociation collective annuelle obligatoire, c'est-à-dire celles relatives :

- à l'emploi comparé des hommes et des femmes ;
- aux qualifications respectives des hommes et des femmes ;
- aux salaires payés ;
- aux horaires effectués ;
- à leur organisation du temps de travail ;
- des actions de formation engagées par eux.

*Articles L. 2242-2 et L. 2323-57 du Code du travail*

L'employeur informe également le comité d'entreprise sur les mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, afin de rétablir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ces mesures peuvent résulter :

- d'accords collectifs étendus ;
- de dispositions réglementaires, dans les domaines comme :
  - le recrutement,
  - la formation,
  - la formation professionnelle,
  - l'organisation du travail,
  - les conditions de travail,
  - d'un plan pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

*Article L. 1142-4 du Code du travail*

Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

*Article L. 2323-33 du Code du travail*

## **Plan de formation**

Chaque année, 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 modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un décret détermine le calendrier de ces deux réunions. Donc, sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement, ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

*Article D. 2323-7 du Code du travail modifié par Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 – JO du 13 septembre*

La première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents d'information précisés ci-dessous :

- orientations de la formation professionnelle ;
- résultat de la négociation obligatoire sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- contribution patronale au financement de la formation professionnelle continue ;

- bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'année antérieure et pour l'année en cours ;
- informations sur les congés de formation ;
- bilan relatif aux contrats et périodes de professionnalisation (extrait du bilan social).

La seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et à la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

*Article D. 2323-7 du Code du travail*

Le projet de plan de formation pour l'année à venir tient compte :

- des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer ;
- du résultat des négociations avec les syndicats, qui ont lieu tous les 3 ans sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, au niveau de la branche professionnelle ;
- du plan de formation élaboré annuellement ou si un accord d'entreprise le prévoit, tous les trois ans ;
- des résultats de la négociation collective sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques ;
- du plan pour l'égalité professionnelle.

*Articles L. 2323-35, L. 2241-6, L. 2242-15, L. 1143-1 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, 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 du comité ou de la commission, des documents d'information précisant notamment la nature des actions proposées par l'employeur.

Sont à distinguer, de façon générale :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- les actions qui participent au développement des compétences des salariés.

*Article L. 2323-36 du Code du travail*

Pour la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique ainsi aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation :

- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du comité à ce sujet ;

*Article L. 2323-33 du Code du travail*

- le résultat éventuel de la négociation obligatoire en matière de formation professionnelle, qui doit avoir lieu tous les 3 ans, dans le cadre de la branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel.

*Article L. 2241-6 du Code du travail*

- la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social.

*Article L. 2323-68 du Code du travail*

- les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle.

■ le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :

- aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience,
- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions.

*Articles L. 2323-36 et L. 6321-2 à L. 6321-12 du Code du travail*

- aux conditions financières de leur exécution,
- aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

■ les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives notamment à l'objet, la durée et le coût, les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi que les résultats obtenus pour :

- les congés individuels de formation,
- les congés de bilan de compétences,
- les congés de validation des acquis de l'expérience
- les congés pour enseignement accordés ;

■ le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ; L'employeur précise, en ce qui concerne les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires,
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation,
- les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi,
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation,
- les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation ;

■ le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées dans le bilan ci-dessus et le bilan relatif au plan de formation précité.

*Articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du Code du travail modifiés par décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 – JO du 13 septembre*

### **Programme pluriannuel de formation**

Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions relatives aux orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Le programme pluriannuel de formation prend en compte :

- les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la convention de branche ou par l'accord professionnel négocié tous les 3 ans sur la formation professionnelle des salariés ;
- les perspectives économiques et l'évolution des investissements ;
- l'évolution des technologies ;
- l'évolution des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

*Article L. 2323-40 du Code du travail*

### **Formation professionnelle continue et validation des acquis**

Le comité d'entreprise et, dans les entreprises de deux cents salariés et plus, la commission de la formation, sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre :

- des dispositifs de formation professionnelle continue ;
- de la validation des acquis de l'expérience.

*Article R. 2325-5 du Code du travail*

### **Contrats de professionnalisation, droit individuel à la formation et conditions d'accueil des stagiaires**

Le comité d'entreprise émet également un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

*Article L. 2323-37 du Code du travail*

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.

Le comité d'entreprise est consulté sur :

- 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 ;
- les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise ;
- les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 6322-53 du Code du travail.

Selon l'article L. 6322-53 du Code du travail, les salariés de plus d'un an d'ancienneté ont droit à une autorisation d'absence d'au plus un an pour dispenser un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue.

Les délégués syndicaux sont également informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

*Article L. 2323-38 du Code du travail*

### **Apprentissage**

La consultation et l'information du comité d'entreprise sur l'apprentissage peuvent intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise susmentionnées relatives à la formation professionnelle des salariés.

*Article L. 2323-43 du Code du travail*

Le comité d'entreprise est consulté sur :

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparé ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;
- les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

*Article L. 2323-41 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

Le comité d'entreprise est informé sur :

- le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe ;
- les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;
- les perspectives d'emploi des apprentis.

*Article L. 2323-42 du Code du travail*

## BILAN SOCIAL

### DÉFINITION

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant :

- d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social ;
- d'enregistrer les réalisations effectuées ;
- de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur :

- l'emploi ;
- les rémunérations et charges accessoires ;
- les conditions de santé et de sécurité ;
- les autres conditions de travail ;
- la formation ;
- les relations professionnelles ;
- le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ;
- sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

*Article L. 2323-70 du Code du travail modifié par Loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale*

Chaque année, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'établir un bilan social et de le soumettre, pour avis, au comité d'entreprise.

Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent à l'employeur en application, soit de dispositions légales, soit de stipulations conventionnelles.

*Article L. 2323-68 du Code du travail*

Les dispositions légales et réglementaires sur le bilan social ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.

*Article L. 2323-76 du Code du travail*

☞ *Le bilan social sert de base à l'application des dispositions légales relatives à la participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue, ainsi que de celles qui prévoient l'établissement de programmes annuels de formation. Il permet aux autorités administratives et judiciaires d'apprécier si l'employeur a bien rempli ses obligations dans ces matières.*

*Articles L. 2323-75 et L. 6331-12 du Code du travail*

## CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

### Entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprise

Sont soumises à l'obligation d'établir un bilan social et de la soumettre au comité d'entreprise les entreprises qui ont justement l'obligation de mettre cette institution représentative du personnel en place :

- entreprises de droit privé ;
- établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;
- entreprises tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles du code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

*Articles L. 2323-68, L. 2321-1, L. 2323-77 du Code du travail*

### Entreprises d'au moins 300 salariés

Seules les entreprises dont l'effectif habituel atteint les 300 salariés sont assujetties à cette obligation de bilan social.

*Article L. 2323-68 du Code du travail*

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de trois cents salariés, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée. Le deuxième bilan peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

*Article L. 2323-69 du Code du travail*

### Entreprises à établissements multiples

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés.

*Article L. 2323-68 du Code du travail*

## TRANSMISSION ET PUBLICITÉ DU BILAN SOCIAL

Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise ou d'établissement. Le bilan social, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité compétent, est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

*Article L. 2323-72 du Code du travail*

Les bilans sociaux des entreprises et établissements, éventuellement modifiés pour tenir compte de l'avis du comité compétent, ainsi que le procès-verbal de la réunion de ce comité, sont adressés à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours à compter de cette réunion.

*Article L. 2323-73 du Code du travail*

Dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du comité d'entreprise est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les documents sur la gestion et la marche des affaires de la société.

*Articles L. 225-108 et L. 225-115 du Code de commerce*

*Article L. 2323-74 du Code du travail*

## MODALITÉS DE CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise ou d'établissement émet chaque année un avis sur le bilan social.

*Article L. 2323-72 du Code du travail*

### Délai d'information préalable du comité d'entreprise

Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet de bilan social 15 jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émettra son avis. Cette réunion se tient dans les 4 mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.

Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les 6 mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.

Les bilans sociaux particuliers et les avis émis sur ces bilans par les comités d'établissement sont communiqués aux membres du comité central d'entreprise dans les 6 mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.

*Article L. 2323-72 du Code du travail*

### Informations obligatoirement fournies par l'employeur

Un décret en Conseil d'État détermine la liste des informations figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement.

*Article R. 2323-17 du Code du travail*

Le nombre et la teneur de ces informations sont adaptés à la taille de l'entreprise et de l'établissement par arrêté du ou des ministres compétents. Certaines branches d'activité peuvent être dotées, dans les mêmes formes, de bilans sociaux spécifiques.

*Article L. 2323-71 du Code du travail*



La liste des informations prévues à l'article L. 2323-71 du Code du travail est établie comme suit :

*Article R. 2323-17 du Code du travail*

**Liste des informations requises**

**1. Emploi**

1.1 Effectif

1.1.1 Effectif total au 31 / 12 (1) I.

1.1.2 Effectif permanent (2) I.

1.1.3 Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 / 12 I.

1.1.4 Effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) I.

1.1.5 Répartition par sexe de l'effectif total au 31 / 12 I.

1.1.6 Répartition par âge de l'effectif total au 31 / 12 (4) I.

1.1.7 Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon l'ancienneté (5) I.

1.1.8 Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon la nationalité I : français / étrangers.

1.1.9 Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon une structure de qualification détaillée II

1.2 Travailleurs extérieurs

1.2.1 Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (6).

1.2.2 Nombre de stagiaires (écoles, universités...) (7).

1.2.3 Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8).

1.2.4 Durée moyenne des contrats de travail temporaire

1.3 Embauches

1.3.1 Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée.

1.3.2 Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers) I.

1.3.3 Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans

1.4 Départs

1.4.1 Total des départs I.

1.4.2 Nombre de démissions I.

1.4.3 Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite I.

1.4.4 Nombre de licenciements pour d'autres causes I.

1.4.5 Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée I.

1.4.6 Nombre de départs au cours de la période d'essai (9) I.

1.4.7 Nombre de mutations d'un établissement à un autre I.

1.4.8 Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) I.

1.4.9 Nombre de décès I

1.5 Promotions

1.5.1 Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11)

1.6 Chômage

1.6.1 Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée I.

1.6.2 Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) I :

1.6.2.1 indemnisées ;

1.6.2.2 non indemnisées.

1.6.3 Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée I.

1.6.4 Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée I :

1.6.4.1 indemnisées ;

1.6.4.2 non indemnisées

1.7 Handicapés

1.7.1 Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (13).

1.7.2 Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée

1.8 Absentéisme

1.8.1 Nombre de journées d'absence (15) I.

1.8.2 Nombre de journées théoriques travaillées.

1.8.3 Nombre de journées d'absence pour maladie I.

1.8.4 Répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) I.

1.8.5 Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles I.

1.8.6 Nombre de journées d'absence pour maternité I.

1.8.7 Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...) I.

1.8.8 Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes I

## **2. Rémunérations et charges accessoires**

2.2 Montant des rémunérations

2.2.1 Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants :

2.2.1.1 rapport entre la masse salariale annuelle (18) II et l'effectif mensuel moyen ;

2.2.1.2 rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle — base 35 heures II ;

2.2.2 OU

2.2.2.1 rémunération mensuelle moyenne (19) II ;

2.2.2.2 part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire II ;

2.2.2.3 grille des rémunérations (20)

2.3 Hiérarchie des rémunérations

2.3.1 Choix d'un des deux indicateurs suivants :

2.3.1.1 rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ;

2.3.2 OU

2.3.2.1 rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21) ;

2.3.3 montant global des dix rémunérations les plus élevées

2.4 Mode de calcul des rémunérations

2.4.1 Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22).

2.4.2 Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché

2.5 Charges accessoires

2.5.1 Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs I :

2.5.1.1 délai de carence maladie ;

2.5.1.2 indemnisation de la maladie ;

2.5.1.3 indemnisation des jours fériés ;

2.5.1.4 préavis et indemnités de licenciement ;

2.5.1.5 préavis de démission ;

2.5.1.6 prime d'ancienneté ;

2.5.1.7 congé de maternité ;

2.5.1.8 congés payés ;

2.5.1.9 congés pour événements familiaux ;

2.5.1.10 primes de départ en retraite, etc.

2.5.2 Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel :

2.5.2.1 entreprise de travail temporaire ;

2.5.2.2 autres entreprises (23)

2.6 Charge salariale globale

2.6.1 Frais de personnel (24).

2.6.2 Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires.

2.7 Participation financière des salariés

2.7.1 Montant global de la réserve de participation (25).

2.7.2 Montant moyen de la participation et / ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) I.

2.3.7 Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...).

### **3. Santé et sécurité au travail**

3.1 Accidents de travail et de trajet.

3.1.1 Taux de fréquence des accidents du travail I.

3.1.1.1 Nombre d'accidents avec arrêts de travail.

3.1.1.2 Nombre d'heures travaillées.

3.1.1.3 Nombre d'accidents de travail avec arrêt  $\times 10^6$

3.1.1.4 Nombre d'heures travaillées

3.1.2 Taux de gravité des accidents du travail I.

3.1.2.1 Nombre des journées perdues.

3.1.2.2 Nombre d'heures travaillées.

3.1.2.3 Nombre des journées perdues  $\times 10^3$

3.1.2.4 Nombre d'heures travaillées

3.1.3 Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers).

- 3.1.4 Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet
- 3.1.5 Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail
- 3.1.6 Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise
- 3.1.7 Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise
- 3.1.8 Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail
- 3.2 Répartition des accidents par éléments matériels
  - 3.2.1 Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves — codes 32 à 40.
  - 3.2.2 Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation — code 02.
  - 3.2.3 Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) — codes 09 à 30.
  - 3.2.4 Nombre d'accidents de circulation-manutention — stockage — codes 01, 03, 04 et 06, 07, 08.
  - 3.2.5 Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel — code 05.
  - 3.2.6 Autres cas.
- 3.3. Maladies professionnelles
  - 3.3.1 Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année.
  - 3.3.2 Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci.
  - 3.3.3 Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29)
- 3.4 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
  - 3.4.1 Existence et nombre de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
  - 3.4.2 Nombre de réunions par comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- 3.5 Dépenses en matière de sécurité
  - 3.5.1 Effectif formé à la sécurité dans l'année.
  - 3.5.2 Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise.
  - 3.5.3 Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente.
  - 3.5.4 Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité.

#### **4. Autres conditions de travail**

- 4.1 Durée et aménagement du temps de travail
  - 4.1.1 Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) I.
  - 4.1.2 Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur I :
    - 4.1.2.1 au titre du présent code (31) ;
    - 4.1.2.2 au titre d'un régime conventionnel.
  - 4.1.3 Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) I.
  - 4.1.4 Nombre de salariés employés à temps partiel I :
    - 4.1.4.1 entre 20 et 30 heures (33) ;
    - 4.1.4.2 autres formes de temps partiel.
  - 4.1.5 Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs I.

- 4.1.6 Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) I.
- 4.1.7 Nombre de jours fériés payés (35) I
- 4.2 Organisation et contenu du travail
  - 4.2.1 Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit.
  - 4.2.2 Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans.
  - 4.2.3 Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (36) (distinguer femmes-hommes)
- 4.3 Conditions physiques de travail
  - 4.3.1 Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 db à leur poste de travail. Réaliser une carte du son par atelier (37).
  - 4.3.2 Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (38).
  - 4.3.3 Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (39).
  - 4.3.4 Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40)
- 4.4. Transformation de l'organisation du travail
  - 4.4.1 Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41)
- 4.5 Dépenses d'amélioration de conditions de travail
  - 4.5.1 Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (42).
  - 4.5.2 Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente.
- 4.6 Médecine du travail
  - 4.6.1 Nombre d'exams cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres).
  - 4.6.2 Nombre d'exams complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres).
  - 4.6.3 Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail.
- 4.7 Travailleurs inaptes
  - 4.7.1 Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail.
  - 4.7.2 Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude

## **5. Formation**

- 5.1 Formation professionnelle continue
  - 5.1.1 Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue.
  - 5.1.2 Montant consacré à la formation continue :
    - 5.1.2.1 Formation interne ;
    - 5.1.2.2 formation effectuée en application de conventions ;
    - 5.1.2.3 versement à des fonds assurance formation ;
    - 5.1.2.4 versement auprès d'organismes agréés ;
    - 5.1.2.5 Trésor et autres ;
    - 5.1.2.6 total.
  - 5.1.3 Nombre de stagiaires II.
  - 5.1.4 Nombre d'heures de stage II :

5.1.4.1 rémunérées ;

5.1.4.2 non rémunérées.

5.1.5 Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances

5.2 Congés formation

5.2.1 Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré.

5.2.2 Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré.

5.2.3 Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.

5.3 Apprentissage

5.3.1 Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.

## 6. Relations professionnelles

6.1 Représentants du personnel et délégués syndicaux

6.1.1 Composition des comités d'entreprise et / ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale.

6.1.2 Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel.

6.1.3 Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée.

6.1.4 Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée.

6.1.5 Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée.

6.1.6 Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (45).

6.2. Information et communication

6.2.1 Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (46).

6.2.2 Éléments caractéristiques du système d'accueil.

6.2.3 Éléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application.

6.2.4 Éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (47)

6.3 Différends concernant l'application du droit du travail

6.3.1 Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année.

6.3.2 Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause.

6.3.3 Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée

## 7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

7.1 Activités sociales

7.1.1 Contributions au financement, le cas échéant, du comité d'entreprise et des comités d'établissement.

7.1.2 Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49)

7.2 Autres charges sociales

7.2.1 Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (50).

7.2.2 Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (51).

7.2.3 Équipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail.

### **Annotations**

L'article R. 2323-17 du Code du travail listant les informations à transmettre dans le cadre du bilan social prévoit les annotations suivantes :

I. Une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise. À titre d'exemple la répartition suivante peut être retenue : cadres ; employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ; et ouvriers.

II. Une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise. À titre d'exemple, la répartition suivante des postes peut être retenue : cadres ; techniciens ; agents de maîtrise ; employés qualifiés ; employés non qualifiés ; ouvriers qualifiés ; ouvriers non qualifiés. Doivent en outre être distinguées les catégories femmes et hommes.

- (1) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31 / 12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.
- (2) Effectif permanent : les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- (3) Somme des effectifs totaux mensuels 12 (on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).
- (4) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans.
- (5) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.
- (6) Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce...
- (7) Stages supérieurs à une semaine.
- (8) Est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.
- (9) À ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs.
- (10) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.
- (11) Utiliser les catégories de la nomenclature détaillée II.
- (12) Y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.
- (13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 5212-2 du Code du travail
- (14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1 / 2 journées ou heures.
- (15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.
- (16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises.
- (17) On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).
- (18) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire.
- (19) Rémunération mensuelle moyenne :  $1/12 \sum (\text{masse salariale du mois } i)/(\text{effectif du mois } i)$ .
- (20) Faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches.
- (21) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés.
- (22) Distinguer les primes individuelles et les primes collectives.
- (23) Prestataires de services, régies...

(24) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise.

(25) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dégagée — ou de la provision constituée — au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.

(26) La participation est envisagée ici au sens du titre II du livre III de la partie III.

(27) Non compris les dirigeants.

(28) Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents » (arrêté du 10 octobre 1974).

(29) En application de l'article L. 461-4 du code de la sécurité sociale.

(30) Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.

(31) Au sens des dispositions du présent code et du code rural instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires.

(32) Au sens de l'article L. 3122-23 du Code du travail

(33) Au sens de l'article L. 3123-1 du Code du travail

(34) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.

(35) Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives.

(36) Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux à la chaîne :

- les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;

- les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préréglée en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;

- les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire.

(37) Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent.

(38) Article 70-3 d du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux au four, les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou de la production d'énergie thermique ».

(39) Article 70-3 e du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux exposant aux intempéries sur les chantiers, les travaux soumis au régime d'indemnisation définie aux articles L. 5424-11 et suivants du code du travail ainsi que les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockage et de manutention. ».

(40) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(41) Pour l'explication de ces expériences d'amélioration du contenu du travail, donner le nombre de salariés concernés.

(42) Non compris l'évaluation des dépenses en matière de santé et de sécurité.

(43) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(44) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue.

(45) Au sens des articles L. 3142-7 et suivants.

(46) On entend par réunion du personnel, les réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise.

(47) Préciser leur périodicité.

(48) Avec indication de la nature du différend et, le cas échéant, de la solution qui y a mis fin.

(49) Dépenses consolidées de l'entreprise. La répartition est indiquée ici à titre d'exemple.

(50) (51) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances



## PROCÉDURE D'ALERTE ÉCONOMIQUE

### PRINCIPE DU DROIT D'ALERTE

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.

Le droit d'alerte économique du comité d'entreprise consiste aussi à prévenir ou à saisir les organes dirigeants de l'entreprise concernée.

*Article L. 2323-78 du Code du travail*

☞ *L'engagement de la procédure d'alerte par le comité d'entreprise ne dispense pas l'employeur de ses obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise, notamment sur la marche générale de l'entreprise, au titre de l'article L. 2323-6 du Code du travail, ou sur les projets de licenciements économiques, au titre de l'article L. 1233-28 du même Code.*

### Exemples jurisprudentiels

*Dans les entreprises à établissements multiples, seul le comité central peut exercer le droit d'alerte économique, puisqu'il concerne des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de toute l'entreprise. Les comités d'établissement ne sont pas investis de cette prérogative.*

*Cass. soc. 1<sup>er</sup> mars 2005 – RJS 2005, n° 538, p. 376*

*Cass. soc. 6 avril 2005 – Bull. civ. V, n° 126*

Ce sont les juges du fond, et non la Cour de cassation, d'apprécier le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise ayant justifié le déclenchement de la procédure d'alerte par le comité d'entreprise.

*Cass. soc. 11 mars 2003 – Bull. civ. V, n° 92*

Le recours à la procédure d'alerte économique est justifié dès lors que le comité d'entreprise invoque des faits qu'il estime lui-même être préoccupants, sans que cela constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés saisi par l'employeur peut faire cesser.

*Cass. soc. 8 mars 1995 – Bull. civ. V, n° 81*

Est légalement justifié et non abusif l'exercice du droit d'alerte et la désignation d'un expert par un comité d'entreprise en raison, d'une part, de la réorganisation de l'entreprise, qui concerne son activité ingénierie au niveau mondial, et était de nature à affecter la situation de l'entreprise et, d'autre part, des réponses de la direction aux questions du comité qui sont contradictoires, insuffisantes ou incohérentes.

*Cass. Soc. 18 janvier 2011 – n° 10-30.126*

### ÉTABLISSEMENT DU RAPPORT PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Dans les entreprises employant au moins 1000 salariés, le rapport est établi par la commission économique du comité d'entreprise.

*Article L. 2323-78 du Code du travail*

### Aide de l'expert-comptable, du commissaire aux comptes et des salariés

Le comité d'entreprise ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur. Il peut aussi convoquer le commissaire aux comptes. Il peut enfin s'adjoindre avec voix consultative 2 salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise.

Ces salariés disposent de 5 heures chacun pour assister le comité d'entreprise ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport susmentionné. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

*Article L. 2323-79 du Code du travail*

#### Exemple jurisprudentiel

*Certes, le comité d'entreprise ne peut se faire assister d'un expert-comptable qu'une seule fois par exercice comptable. Mais, il conserve le droit de préciser la mission de l'expert au fur et à mesure que sont portés à sa connaissance d'autres faits, liés à ceux qui ont justifié le déclenchement de la procédure d'alerte.*

*Cass. soc. 28 octobre 1996 – Bull. civ. V, n° 353*

### Portée des conclusions du comité d'entreprise

Le rapport du comité d'entreprise ou de la commission économique conclut en émettant un avis sur l'opportunité :

- de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées ;
- ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents, de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information.

Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.

*Article L. 2323-80 du Code du travail*

Le rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

*Article L. 2323-78 du Code du travail*

Les informations concernant l'entreprise qui y sont communiquées ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

*Article L. 2323-82 du Code du travail*

### INFORMATION DES ORGANES DIRIGEANTS

Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance

Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins 15 jours à l'avance.

La réponse de l'employeur est motivée.

*Article L. 2323-81 du Code du travail*

L'organe dirigeant, chargé de l'administration ou de la surveillance, délibère dans le mois de sa saisine. L'extrait du procès-verbal des délibérations, où figure la réponse motivée à la demande d'explication, est adressée au comité d'entreprise dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

*Article R. 2323-18 du Code du travail*

### **Dans les autres personnes morales et groupements d'intérêt économique**

Dans les autres personnes morales, la demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance de l'organe chargé de l'administration ou de surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

Comme pour les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, cet organe dirigeant doit avoir été saisi au moins 15 jours à l'avance.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise.

*Article L. 2323-81 du Code du travail*

Les administrateurs communiquent aux associés et aux membres du groupement le rapport du comité d'entreprise, dans les 8 jours suivant la réunion du comité d'entreprise demandant cette communication.

*Article R. 2323-19 du Code du travail*



## RÔLE DU COMITÉ DANS LES ORGANES DIRIGEANTS

### MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE PARTICIPANT AUX ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE SURVEILLANCE

Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, peuvent assister toutes les séances dudit conseil 2 membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant :

- l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise ;
- l'autre à la catégorie des employés et ouvriers.

*Article L. 2323-62 du Code du travail*

Dans les sociétés où sont constitués 3 collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à 4 membres :

- deux de ces membres appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés ;
- le 3<sup>e</sup> à la catégorie de la maîtrise ;
- le 4<sup>e</sup> à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Les sociétés où sont constituées 3 collèges électoraux sont les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux est au moins égal à 25, lors de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise. Ce sont ces catégories qui constituent le 3<sup>e</sup> collège.

*Article L. 2324-11 du Code du travail*

Dans les sociétés anonymes dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend des administrateurs ou des membres élus par les salariés au titre des articles L. 225-27 et L. 225-79 du Code de commerce, la représentation du comité d'entreprise auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité désigné par ce dernier.

*Article L. 2323-65 du Code du travail*

Dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts précisent l'organe social auprès duquel les délégués du comité d'entreprise exercent les droits de celui-ci.

*Article L. 2323-66 du Code du travail*

#### **Exemples jurisprudentiels**

*L'employeur ne participe pas au vote de désignation des membres du comité d'entreprise, délégués auprès des organes dirigeants.*

*Cass. soc. 5 mai 1983 – Bull. civ. V, n° 235*

*La présence des délégués s'impose quel que soit l'objet de la réunion du conseil d'administration ou de surveillance.*

*Cass. com. 17 février 1975 – Dalloz 1975, p. 466*

*Mais, l'absence des délégués du comité d'entreprise, hors tentative de fraude de la part de l'employeur, n'entache pas de nullité les délibérations des organes dirigeants.*

*Cass. soc. 26 mai 1998 – RJS 1998, n° 1243, p. 749*

## PRÉROGATIVES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Les membres du comité d'entreprise délégués par celui-ci pour participer aux séances des organes dirigeants de l'entreprise, y assistent avec voix consultative.

*Article L. 2323-62 du Code du travail*

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions. Ils peuvent soumettre les vœux du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

*Article L. 2323-63 du Code du travail*

### En cas d'urgence

En premier lieu, le comité d'entreprise peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence.

*Article L. 2323-67 du Code du travail*

Le comité d'entreprise représenté par un de ses membres peut ainsi demander au président du tribunal de commerce statuant en référé la désignation d'un mandataire de justice chargé de convoquer l'assemblée des actionnaires. L'ordonnance fixe l'ordre du jour.

*Article R. 2323-13 du Code du travail*

En second lieu, le comité d'entreprise peut également requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées.

Le comité délègue alors pour la circonstance 2 de ses membres appartenant :

- l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise ;
- l'autre à la catégorie des employés et ouvriers.

Il peut s'agir également des personnes susmentionnées désignées de façon permanente pour représenter le comité d'entreprise auprès des organes dirigeants.

Ces membres délégués peuvent alors assister aux assemblées générales. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

*Article L. 2323-67 du Code du travail*

Les demandes d'inscription à l'ordre du jour des projets de résolution sont réalisées comme suit :

Lorsque toutes les actions de la société revêtent la forme nominative :

- les demandes sont adressées par le comité d'entreprise représenté par un de ses membres, au siège social de la société ;
- elles sont formulées par lettre recommandée avec avis de réception ou par voie électronique si cette dernière forme est autorisée pour les actionnaires ;
- elles sont adressées dans un délai de 25 jours avant la date de l'assemblée réunie sur première convocation.

Lorsque toutes les actions de la société ne revêtent pas la forme nominative :

- les demandes sont adressées au siège social selon les mêmes modalités ci-dessus décrites ;
- elles sont adressées, dans le délai de 10 jours à compter de la publication au Bulletin des annonces légales obligatoires de l'avis contenant les indications suivantes :
  - la dénomination sociale, suivie le cas échéant de son sigle,
  - la forme de la société,
  - le montant du capital social,
  - l'adresse du siège social,
  - l'ordre du jour de l'assemblée,
  - le texte des projets de résolution qui seront présentés à l'assemblée par le conseil d'administration ou le directoire, selon le cas,
  - sauf dans les cas où la société adresse à tous ses actionnaires un formulaire de vote par correspondance, les lieux et les conditions dans lesquels peuvent être obtenus ces formulaires,
  - l'existence et l'adresse où aura lieu le vote, ainsi que, le cas échéant, l'adresse électronique où peuvent être envoyées les questions écrites,

*Article R. 225-73 du Code de commerce*

- les demandes sont accompagnées du texte des projets de résolution qui peuvent être assortis d'un bref exposé des motifs.

*Article R. 2323-14 du Code du travail*

Dans le délai de 5 jours à compter de la réception des projets de résolution, le président du conseil d'administration, le président ou le directeur général du directoire, ou le gérant de la société par actions accusent réception au représentant du comité d'entreprise des projets de résolution par lettre recommandée ou par voie électronique

*Article R. 225-63 du Code de commerce*

*Article R. 2323-15 du Code du travail*

Par dérogation aux dispositions précédentes, dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts fixent les règles relatives aux modalités d'examen des demandes d'inscription des projets de résolution adressées par les comités d'entreprise.

*Article R. 2323-16 du Code du travail*



## ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

### GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE

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

*Article L. 2323-83 du Code du travail*

Les salariés sont informés de la politique de l'entreprise concernant ses choix de mécénat et de soutien aux associations et aux fondations.

*Article L. 2323-84 du Code du travail*

#### Activités sociales et culturelles : définition

Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent :

- des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et 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 familiaux, 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 ;
- les services sociaux chargés :
  - de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise,
  - de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur,
  - le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

*Article R. 2323-20 du Code du travail*

#### Rôle dans le cadre des activités sportives

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives et peut décider de participer à leur financement.

Il émet également un avis sur la conclusion des conventions, prévues à l'article L. 221-8 du Code du sport, destinées à faciliter l'emploi d'un sportif de haut niveau et sa reconversion professionnelle.

*Article L. 2323-85 du Code du travail*

### Modalités d'exercice de cette prérogative

Un décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

*Article L. 2323-84 du Code du travail*

Le comité d'entreprise assure la gestion des activités sociales et culturelles qui n'ont pas de personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle. Quel que soit leur mode de financement, cette gestion est assurée :

- soit par le comité d'entreprise ;
- soit par une commission spéciale du comité ;
- soit par des personnes désignées par le comité ;
- soit par des organismes créés par le comité et ayant reçu une délégation.

*Article R. 2323-21 du Code du travail*

Ces personnes ou organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité.

Le service de santé au travail et le service social sont gérés dans les conditions fixées par le Code du travail.

*Article R. 2323-23 du Code du travail*

Le comité d'entreprise participe à la gestion des activités sociales et culturelles qui possèdent la personnalité civile dans les conditions suivantes :

- les conseils d'administration ou, à défaut, les organismes de direction des institutions sociales sont composés au moins par moitié de membres représentant le comité d'entreprise. Il en va de même des commissions de contrôle ou de surveillance de ces institutions. Ces membres peuvent être choisis en dehors du comité et désignés, de préférence, parmi les adhérents ou les bénéficiaires des institutions ;
- les représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration des sociétés coopératives et de consommation sont choisis parmi les adhérents à la société ;
- les représentants du comité d'entreprise siègent avec les mêmes droits et dans les mêmes conditions que les autres membres ;
- le bureau nommé par les conseils d'administration des activités sociales et culturelles qui possèdent la personnalité civile comprend au moins un membre désigné par le comité d'entreprise.

*Articles R. 2323-24 et R. 2323-25 du Code du travail*

Les institutions sociales dotées de la personnalité civile peuvent être subventionnées par les comités d'entreprise ou les comités interentreprises. Elles sont organisées et fonctionnent selon les modalités propres à chacune d'elles, d'après leur nature et leur régime juridique.

*Article R. 2323-42 du Code du travail*

Le comité d'entreprise est représenté auprès :

- des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, des mutuelles établies dans l'entreprise ainsi qu'auprès des commissions de contrôle de ces institutions ;
- des conseils d'administration des activités de logements et de jardins familiaux.

Cette représentation est assurée par deux délégués désignés par le comité, choisis de préférence parmi les participants de ces institutions.

Les délégués assistent aux réunions de ces conseils et commissions. L'un d'eux assiste aux réunions du bureau.

Le comité d'entreprise est consulté préalablement à toute délibération relative, soit à la modification des statuts de l'institution, soit à la création d'activités nouvelles, soit à la transformation ou à la suppression d'activités existantes.

Les délégués informent le comité de toutes décisions prises par les conseils ou bureaux ainsi que de la marche générale de l'institution.

*Article R. 2323-26 du Code du travail*

Le comité d'entreprise contrôle la gestion des sociétés de secours mutuels et des organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise, des activités sociales et culturelles ayant pour objet d'assurer aux salariés de l'entreprise des logements et des jardins familiaux, les centres d'apprentissage et de formation professionnelle dans la mesure et aux conditions suivantes :

- pour les organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise, les activités de logements et de jardins familiaux, lorsque des décisions sont soumises au contrôle ou à l'approbation de l'administration, l'avis du comité d'entreprise y est annexé ;
- le comité peut s'opposer à l'exécution de toute délibération relative, soit à la modification des statuts de l'organisme de sécurité sociale, soit à la création d'activités nouvelles, soit à la transformation ou à la suppression d'activités existantes, sauf recours auprès du ministre chargé du travail ;
- Dans les mutuelles d'entreprise, lorsque des décisions sont soumises à l'approbation de l'administration, l'avis du comité y est annexé. En outre, le comité d'entreprise peut faire connaître son avis à l'assemblée générale sur le fonctionnement de l'institution.

*Article R. 2323-27 du Code du travail*

## **GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES PAR UN COMITÉ INTERENTREPRISE**

Lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes, les comités d'entreprise intéressés constituent un comité interentreprises investi des mêmes attributions que les comités dans la mesure nécessaire à l'organisation et au fonctionnement de ces institutions communes.

*Article R. 2323-28 du Code du travail*

En fonction de l'objet qui lui a été assigné, le comité interentreprises exerce les attributions définies aux articles R. 2323-21 et R. 2323-23 du Code du travail relatifs à la gestion des activités sociales et culturelles par un comité d'entreprise.

*Article R. 2323-33 du Code du travail*

Autrement dit, le comité interentreprise n'exerce en principe pas les attributions économiques d'un comité d'entreprise ordinaire. Dédié aux activités sociales et culturelles, il n'a pas à être informé et consulté comme un comité d'entreprise unique.

### Désignation et composition

Le comité interentreprises comprend :

- un représentant des employeurs désigné par eux. Assisté d'un ou de deux suppléants, il préside le comité ;
- des représentants des salariés de chaque comité d'entreprise choisis autant que possible de façon à assurer la représentation des diverses catégories de salariés, à raison de :
  - deux délégués par comité et sans que leur nombre puisse dépasser 12,
  - sauf accord collectif contraire avec les organisations syndicales,
  - ou, à défaut d'accord, sauf dérogation accordée expressément par l'inspecteur du travail.

*Article R. 2323-29 du Code du travail*

Lorsque le nombre des entreprises ne permet pas d'assurer aux salariés de chacune d'elles une représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de l'une ou de plusieurs d'entre elles. L'attribution des sièges est faite par les comités d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Lorsqu'une entreprise ne possède pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent désigner un représentant au sein du comité interentreprises. Le nombre total des représentants ainsi désignés ne peut dépasser le quart des représentants désignés par les comités.

Lorsque, dans cette limite, le nombre des entreprises intéressées ne permet pas d'assurer au personnel de chacune d'elles une représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de plusieurs d'entre elles. L'attribution des sièges est faite par accord entre l'ensemble des délégués et les organisations syndicales intéressées.

*Article R. 2323-30 du Code du travail*

À défaut d'accord possible, l'inspecteur du travail décide de la répartition des sièges entre les représentants des salariés des entreprises intéressées.

Le silence gardé pendant plus de 4 mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique sur une décision prise par l'inspecteur du travail vaut décision de rejet.

*Article R. 2323-31 du Code du travail*

### Fonctionnement du comité interentreprises

Les membres du comité interentreprises sont désignés pour une durée équivalente à celle qu'ils tiennent de leur mandat à leur comité d'entreprise.

Le comité interentreprises exerce ses fonctions dans les locaux et avec le matériel et le personnel de l'un ou de plusieurs des comités d'entreprise qui y sont représentés.

*Article R. 2323-32 du Code du travail*

Les membres du comité interentreprises sont élus pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

*Article L. 2324-24 du Code du travail*

Sont applicables aux membres du comité interentreprises les dispositions légales relatives :

- à l'organisation d'élections partielle en cas de diminution du nombre de représentants ;
- à la possible révocation du représentant par un syndicat ;
- à la suppléance des membres titulaires ;
- au crédit d'heures accordé pour remplir leur mission, identique à celui des membres d'un comité d'entreprise ordinaire ;
- à la périodicité et à l'organisation des réunions ordinaires d'un comité d'entreprise.

*Articles L. 2324-27, L. 2324-28, L. 2325-1, L. 2325-6 à L. 2325-11 et L. 2325-14 à L. 2325-21 du Code du travail*

Il est doté de la personnalité civile et fonctionne dans les mêmes conditions qu'un comité d'entreprise.

*Article L. 2325-1 du Code du travail*

Les dépenses nécessaires au fonctionnement du comité interentreprises sont à la charge des entreprises proportionnellement au nombre de salariés qu'elles emploient.

*Article R. 2323-40 du Code du travail*

Les ressources du comité interentreprises sont constituées, par les sommes versées par les comités d'entreprise pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles leur incombant.

*Article R. 2323-41 du Code du travail*

## **FINANCEMENT DES 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.*

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

*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*

*L'employeur ne peut diminuer le montant de la subvention due au titre des activités sociales et culturelles en argumentant que le comité d'entreprise lui a délégué la gestion de l'activité de restauration. La contribution patronale est en effet fixée en tenant compte de toutes les dépenses sociales de la période de référence.*

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

### **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**

*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*

### **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*