

RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté préalablement à la mise en place ou à la modification d'une garantie collective de prévoyance.

Article L. 2323-2 du Code du travail

Aux termes de l'article L. 2323-3 du Code du travail, le comité d'entreprise peut faire des propositions sur les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une couverture sociale complémentaire.

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

Article L. 2323-4 du Code du travail

Afin que le CE puisse rendre un avis éclairé et éventuellement poser des questions pertinentes à l'employeur, il peut avoir recours à un expert.

En outre, le comité d'entreprise doit obtenir, à sa demande, la présentation par le chef d'entreprise du rapport fourni par l'organisme assureur sur les comptes du contrat de garanties collectives.

Article L. 2323-49 du Code du travail

Par ailleurs, l'article L. 2323-50 du Code du travail et la loi n° 94-678 du 8 août 1994 prévoient que chaque trimestre, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur les éventuels retards dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de Sécurité sociale, de retraite complémentaire et des cotisations versées aux organismes de prévoyance complémentaire.

Le comité d'entreprise peut faire à l'employeur toute proposition qu'il juge utile afin d'améliorer les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une couverture de prévoyance. Ce pouvoir de proposition s'exerce aussi bien avant la mise en place de la couverture que lorsque celle-ci existe déjà.

Article L. 2323-1 du Code du travail

CONTRÔLE

L'article 16 de la Loi Évin prévoit que le comité d'entreprise peut demander que lui soit remis le rapport annuel sur les comptes du régime établi par l'organisme assureur.

Cette obligation a été reprise à l'article L. 2323-49 du Code du travail.

A défaut de l'existence d'un comité d'entreprise, ce sont les délégués du personnel qui peuvent faire cette demande.

Le défaut de production de ce rapport, suite à la demande du comité, peut entraîner des conséquences civiles : le comité d'entreprise peut diligenter une action judiciaire visant à contester l'entrée en vigueur du régime.

Il peut également entraîner des conséquences pénales, avec la constitution d'un délit d'entrave.

MISE EN PLACE ET MODIFICATION D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE

L'article 14 de la loi Évin prévoit que le comité d'entreprise peut formuler des propositions tendant à améliorer les conditions de couverture contre les risques décès, maladie, maternité, incapacité ou invalidité.

L'article L. 2323-2 du Code du travail prévoit, par ailleurs, que le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté préalablement à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire (mentionnée à l'article L. 911-2 du Code de la Sécurité sociale) ou à la modification de la couverture existante.

L'employeur doit donc tenir informé le comité du contenu du régime qu'il envisage de mettre en œuvre, quel que soit l'acte juridique de mise en place retenu.

La consultation doit être préalable à la décision de mettre en place le régime, faute de quoi il y aurait établissement d'un délit d'entrave.

Dans la pratique, les entreprises établiront un document de présentation du régime de prévoyance envisagé, qui peut être le projet de règlement ou le projet de contrat d'assurance.

Une jurisprudence récente de la Cour de cassation est venue renforcer cette obligation :

Cass. soc. 5 mai 1998 - Conseil supérieur consultatif des comités mixtes à la production et autres c/ EDF-GDF

Le comité d'entreprise doit obligatoirement être consulté, concomitamment à l'ouverture de la négociation (et au plus tard avant la signature de l'accord), lorsque celle-ci porte sur un sujet relevant de ses attributions économiques.

Le défaut de consultation n'entraîne pas la nullité de l'accord mais est constitutif d'un délit d'entrave.

Il n'y a pas lieu de distinguer si la décision en cause est une décision unilatérale ou la négociation d'un accord collectif d'entreprise.

Le comité d'entreprise doit, par ailleurs, être informé et consulté sur tout événement touchant à l'application du contrat d'assurance.

MISE EN PLACE D'UN CONTRAT À ADHÉSION FACULTATIVE PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Dès lors qu'aucune couverture de prévoyance n'existe dans l'entreprise, le comité d'entreprise peut décider, au titre de ses activités sociales, de souscrire un contrat collectif de prévoyance auprès d'un organisme assureur.

En effet, au titre de l'article L. 2323-83 du Code du travail, il assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés ou de leurs familles, et participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de fonctionnement.

Par ailleurs, l'article R. 2323-20 du Code du travail prévoit que ces activités sociales et culturelles comprennent des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraite et les sociétés de secours mutuel.

Pour être légale, la souscription d'un contrat de prévoyance par le comité doit satisfaire aux conditions générales des activités sociales et culturelles :

- la couverture doit être mise en place principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise ;
- elle doit être proposée à l'ensemble des salariés sans discrimination ;
- elle ne doit pas être obligatoire pour l'employeur au titre d'une disposition légale ou d'un accord collectif de branche ou d'entreprise.

La couverture de prévoyance doit être obligatoirement à adhésion facultative pour les salariés. Ainsi, le comité peut seulement proposer aux salariés de s'affilier à la couverture mais ne peut pas la leur imposer.

Le comité d'entreprise peut assurer lui-même la gestion du régime, ou bien la déléguer à une mutuelle d'entreprise qu'il aura créée, ou encore verser une subvention de fonctionnement à une mutuelle dont bénéficient les salariés de l'entreprise, ou même verser directement cette subvention à chaque salarié adhérent (sous forme de prise en charge de sa cotisation). Rappelons que, dans ce cadre, et lorsqu'il s'agit d'un régime à adhésion facultative, la cotisation versée est considérée comme un élément de rémunération du salarié soumis, à ce titre, à impôt sur le revenu et charges sociales salariales et patronales.

REVENDEICATION PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE DE LA GESTION DE LA COUVERTURE DE PRÉVOYANCE FACULTATIVE MISE EN PLACE PAR L'EMPLOYEUR

Lorsque la couverture de prévoyance, facultative pour les salariés, a été mise en place par décision unilatérale de l'employeur, le comité d'entreprise peut en revendiquer la gestion au titre de ses activités sociales et culturelles. Dans ce cas l'employeur devra lui verser les sommes qu'il affectait au financement de cette couverture.

Il en va de même s'agissant de la prise en charge volontaire d'une partie des cotisations au régime de prévoyance incombant aux salariés.

Cass. Soc. 22 juin 1993- n° 91-17.686

En aucun cas, le comité ne peut revendiquer la gestion d'une couverture de prévoyance que l'employeur est tenu de mettre en place en vertu d'une convention de branche, mais également en vertu d'un accord d'entreprise ou d'un projet d'accord ratifié par référendum.

TGI Paris, 1^{ère} ch - 1^{ère} sect - 5 décembre 1994.

Transformation d'un régime de prévoyance facultatif, géré par le comité d'entreprise, en contrat à adhésion obligatoire

S'il y a mise en place d'un contrat à adhésion obligatoire, l'entreprise sera obligée de maintenir sa contribution qui finançait auparavant le régime facultatif, au titre des activités sociales.

Cass. soc. 24 février 1993 - Arrêt Calica

En effet, l'article L. 2323-86 du Code du travail prévoit que «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 trois 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.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut pas, non plus, être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence défini à l'alinéa précédent».

La diminution des besoins reste donc sans incidence sur le montant de la contribution de l'employeur au comité d'entreprise.

Cette diminution ne peut être prise en compte qu'au moment du calcul initial de la contribution patronale au financement du comité d'entreprise et non pas ultérieurement.

