



# Le comité d'entreprise

**Brochure II**

## **8** RÔLE ET ATTRIBUTIONS

*à nouveau monde nouveau syndicalisme !*

# le comité d'entreprise

Si vous souhaitez obtenir davantage d'information sur le fonctionnement et le rôle des comités d'entreprises, vous pouvez contacter :

## CE Services

Tél : 01 42 77 41 43  
Mail : [conseil@ceservices.fr](mailto:conseil@ceservices.fr)  
21 Rue de la République  
75003 PARIS

## Groupe ORSEU-Explicite

Tél : 03 20 47 15 24  
Mail : [contact@orseu.com](mailto:contact@orseu.com)  
3 Rue Bayard  
59000 LILLE

Ces deux organismes sont partenaires de l'UNSA.

NB : La désignation « comité » recouvre tant le comité d'établissement que le comité d'entreprise.

## Siège national

UNSA  
21, rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet cedex  
• Tél : 01 48 18 88 00  
• Fax : 01 48 18 88 99



## L'UNSA et internet

### Le site web

[www.unsa.org](http://www.unsa.org)

### Le courriel

[unsa@unsa.org](mailto:unsa@unsa.org)

Impression octobre 2009

# Sommaire

8

## RÔLE ET ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

### A LE RÔLE CONSULTATIF DU COMITÉ

#### B L'INFORMATION DU COMITÉ

- ❶ LA DOCUMENTATION  
INITIALE FOURNIE
- ❷ LES INFORMATIONS PÉRIODIQUES ANNUELLES
- ❸ LES AUTRES  
INFORMATIONS  
TRIMESTRIELLES
- ❹ L'INFORMATION  
COMPTABLE ANNUELLE

#### C LES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

- ❶ CONDITIONS DE TRAVAIL  
ET DE VIE DANS L'ENTREPRISE
- ❷ EMPLOI
- ❸ FORMATION  
PROFESSIONNELLE
- ❹ ATTRIBUTIONS DIVERSES

#### D LES ATTRIBUTIONS SOCIO- CULTURELLES

- ❶ CRITÈRES DES ACTIVITÉS
- ❷ MODES DE GESTION
- ❸ FINANCEMENT  
DES ACTIVITÉS
- ❹ SUBVENTION DESTINÉE  
AUX ACTIVITÉS  
SOCIOCULTURELLES

**Annexes** : Liste des articles du code  
du travail de L2323-1 à R2323-42  
CE attributions économiques et  
sociales

# le comité d'entreprise

## 8 - RÔLE ET ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

### A - LE RÔLE CONSULTATIF DU COMITÉ

Le comité a un rôle consultatif, c'est-à-dire qu'il émet des avis et des vœux qui ne lient pas l'employeur. Celui-ci demeure seul juge des décisions à prendre.

Mais la procédure de consultation du comité doit néanmoins être intégrée dans le processus aboutissant à la prise de décision.

Les cas de consultation obligatoire sont en principe énumérés par la loi, et chaque fois le texte indique «le comité d'entreprise est informé et consulté».

Ce qui suppose qu'il ne doit pas être simplement informé ni simplement consulté. Il doit y avoir les deux - information et consultation.

Le comité est consulté préalablement à toute décision de l'employeur entrant dans son domaine de compétences.

L'article L.2323-2 précise « Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise ».

Le comité ne doit pas être mis devant le fait accompli, c'est-à-dire être consulté après que la décision ait été prise.

D'autre part, la loi précise

« 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 ».

L.2323-2

Cass. crim.  
28.10.08  
n° 05-86 264

Toutes les décisions du chef d'entreprise ne sont pas concernées par cette obligation de consulter préalablement le comité d'entreprise.

Il a été jugé que la consultation du comité d'entreprise n'est pas requise si les mesures envisagées par l'employeur ne sont pas importantes et ne revêtent qu'un caractère ponctuel et individuel. Par exemple : une mesure provisoire exceptionnelle de prêt de personnel d'un magasin à un autre et une modification d'horaire d'une demi-heure ne touchant que deux salariés.

Elle ne l'est pas non plus, en application de l'article L2323-25, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.



Le texte impose donc différentes étapes dans le processus de consultation.

- La remise d'informations précises et écrites

Dans le cas où la loi n'a pas prévu les documents ou informations qui doivent être communiqués au comité d'entreprise, l'employeur est quand même obligé de fournir au comité une note contenant des informations suffisamment précises se rapportant à la consultation, pour lui permettre de se prononcer.

- Un délai d'examen suffisant

Dans certains cas, la loi a prévu un délai précis. Dans les autres cas, le délai devra être évalué compte tenu des difficultés du sujet à examiner.

- La formulation des premières observations du comité

La consultation en elle-même doit donner lieu à une discussion, à un échange de point de vue et doit précéder la décision de l'employeur.

- La réponse motivée de l'employeur à ces observations

Il appartient à l'employeur de présenter les informations qui ont été transmises aux membres du comité. Au cours de la discussion, l'employeur doit fournir des réponses.

*Le comité refusera la consultation si les informations précises et écrites ne lui sont pas remises avant la réunion avec un délai d'examen suffisant.*

L.2323-4

*Introduction de nouvelles technologies L2323-13  
Plan de formation L2323-34  
Licenciement économique L1233-63*

*Exemples : Pour l'introduction de nouvelles technologies : un mois avant la réunion ; le plan de formation : trois semaines avant. Les licenciements économiques : avec la convocation (c'est-à-dire trois jours avant).*

L.2323-2

*Restructuration d'entreprise L2323-15  
Modification juridique de l'entreprise L2323-19  
Conditions de travail L2323-27*

*Voir le contenu du PV*

*Cass. Soc.  
9/02/2000  
n° 98-12 143*

L.2323-20

*L'employeur engage sa responsabilité à l'égard du comité d'entreprise s'agissant des mesures liées à son pouvoir de direction, sans pouvoir opposer une délégation de pouvoirs (cass.crim., 15 mai 2007, n°06-84.318)*

L.2323-20

# le comité d'entreprise

Si durant la séance, l'employeur n'est pas en mesure de fournir des réponses motivées, il devra les fournir à la séance suivante. Il ne pourra pas appliquer sa décision prétextant que le comité a refusé de donner son avis.

• L'avis officiel du comité d'entreprise après examen de cette réponse :

L'avis du comité doit lui-même être motivé.

NB : Sanction du défaut de consultation :

Le défaut de consultation est constitutif du délit d'entrave (cass.crim., 13 décembre 1994, n°93-85.092P).

Il peut donner lieu à des dommages et intérêts, selon le préjudice subi (cass. soc., 26/03/02, n°99-14.144).

## B - L'INFORMATION DU COMITÉ

① La documentation initiale fournie après chaque élection

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

1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;

2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;

3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;

4° 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

Circulaire  
DR-T n° 12  
du 30/11/84

L.2323-7

Circulaire  
DR-T n° 84-12  
du 30/11/84

Elle est destinée à ce que les membres du comité d'entreprise fassent rapidement la connaissance économique de l'entreprise.

La même obligation existe pour chaque comité d'établissement.



*l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient ».*

Cette documentation initiale peut être présentée sous la forme d'une « documentation économique et financière ». Elle est obligatoirement écrite. Elle doit être transmise à tous les membres du comité d'entreprise, même les membres réélus.

Le comité peut demander des précisions et poser des questions sur les documents reçus.

### ② Les informations périodiques annuelles :

a/ Le rapport annuel

*« Au moins une fois par an, dans les entreprises de trois cent 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.*

*A 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.*

*Le contenu du rapport prévu au premier alinéa est déterminé par décret en Conseil d'Etat ».*

Ce rapport doit donc comporter :

- l'état économique et financier de l'entreprise :

L.2323-55

# le comité d'entreprise

- L'activité de l'entreprise, doit être décrite dans tous ses aspects : évolution de la production, des commandes, des effectifs, des dettes et des créances
- Le chiffre d'affaires, doit être décomposé selon ses divers éléments
- Les bénéfices ou pertes constatés : le rapport doit en exposer les raisons et les comparer avec les résultats des années précédentes
- Les résultats globaux de la production
- Les transferts de capitaux (notamment d'une entreprise à une autre)
- Les investissements
- La sous-traitance : le rapport doit décrire la nature des travaux donnés en sous-traitance, le coût de la sous-traitance et le nom des entreprises de sous-traitance
- L'affectation des bénéfices
- Les aides européennes et avantages financiers consentis par l'Etat, la région ou les collectivités locales, et l'emploi qu'il en est fait, ainsi que le montant et la date des versements
- La productivité et les capacités de production (uniquement pour les entreprises de plus de 300 salariés)
- L'évolution de la structure et du montant des salaires :
  - Ils doivent être présentés, classés, selon la qualification professionnelle, la classification hiérarchique, l'âge et l'ancienneté du salarié, le sexe, la nature du contrat de travail.
  - Les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.



La présentation de ce rapport doit être écrite. Ce document est présenté par l'employeur au comité et mis à sa disposition.

NB : Un décret du 30 mars 2009 oblige dorénavant les entreprises de 50 salariés et plus à consulter et informer le comité d'entreprise dès l'attribution d'aides publiques directes (Etat, collectivités territoriales, Union européenne). Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2009

**Dans les entreprises de moins de 300 salariés**, l'employeur remet au comité d'entreprise, une fois par an, un rapport qui se substitue à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier, qu'elle que soit leur périodicité : le rapport unique.

Ce rapport précise :

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

Ce rapport est remis 15 jours avant la réunion aux membres du comité.

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

*Tout défaut de communication au comité d'entreprise constitue un délit d'entrave en l'absence de force majeure ou de circonstances exceptionnelles ayant rendu impossible sa production (cass. crim., 30/10/06, n°05-82.447P)*

L.2323-47

R.2323-9

R.2323-8

# le comité d'entreprise

## b / Rapport annuel sur l'égalité professionnelle

Chaque année, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité, soit directement, soit par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle obligatoire dans les entreprises de plus de 200 salariés et plus, un rapport écrit.

Ce rapport doit comporter une analyse pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière de :

- embauche
- formation, promotion professionnelle
- qualification, classification
- conditions de travail
- rémunération effective...

Etabli à partir d'indicateurs pertinents (éléments chiffrés...), il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir, la définition des actions à mener et l'évaluation de leur coût.

## c / Le bilan social

Chaque année, l'employeur établit et soumet au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est d'au un moins 300 salariés.

Ce 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

L.2323-57

D.2323-12

L.2323-58

*Ce rapport est transmis dans les 15 jours, accompagné de l'avis du comité d'entreprise, à l'inspecteur du travail. Il est communiqué aux délégués syndicaux et à tout salarié qui en fait la demande.*

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

L.2323-68

*Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est également établi un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés.*

L.2323-70

*Le comité d'entreprise ou le comité d'établissement émet chaque année un avis sur le projet de bilan social qui est éventuellement motivé pour tenir compte de cet avis. L2323-72 et s.*

*Une présentation tardive ou incomplète du bilan social consti-*



effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes ». Il comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations, les conditions de travail et de sécurité, la formation, les relations professionnelles ainsi que les conditions de vie des salariés et de leur famille dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

#### d/ Plan de formation professionnelle

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité 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.

Trois semaines au moins avant les réunions, une liste de document est transmise au comité d'entreprise :

- les orientations de la formation décidée après la consultation du comité
- le résultat éventuel des négociations de branche
- la déclaration relative à la participation de employeurs au développement de la formation professionnelle continue
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours (actions, bilans de compétences, VAE, CIF...)
- le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation et la mise en œuvre du DIF pour l'année à venir
- les documents destinés aux

L.2323-34

D.2323-5 à  
D.2323-7

*tue le défaut de présentation du document et caractérise le délit d'entrave à son fonctionnement (cass.crim., 15 mai 2007, n°06-84.318P)*

*Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.*

*L'employeur qui refuse de transmettre ces documents au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur le plan de formation commet un délit d'entrave.*

# le comité d'entreprise

représentants du personnel en vue de la délibération annuelle sur le plan de formation pour l'année à venir (informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégorie professionnelle et âge).

e/ Informations en matière de santé, sécurité et médecine du travail

Le rapport annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, présentés au CHSCT, sont transmis au comité pour information, accompagnés de l'avis du CHSCT.

L'employeur est tenu de respecter cette obligation d'information même si une commission, composée des membres du comité est chargée d'étudier et d'élaborer le plan de formation en matière de sécurité.

- Information sur les services de santé au travail

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise et qui est transmis exclusivement au comité ainsi qu'au CHSCT.

### ③ Les autres informations trimestrielles

Au cours de chaque trimestre, quels que soient les effectifs, l'employeur communique au comité des informations sur l'évolution générale des commandes et la situation financière sur les programmes de production ainsi que sur

L.4612-17

R.4143-2

*Cass.crim.,  
19.06.01  
n°00-80.489P*

L.4624-45

D.4622-70

D.4622-7

*Le comité d'entreprise est informé des observations ou mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé au travail.*



d'éventuels retards dans le versement des cotisations de Sécurité Sociale, de retraite complémentaire ou primes d'assurances.

**Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés**, l'employeur informe également le comité :

- Sur les mesures envisagées concernant l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement, ou des méthodes de production et d'exploitation et leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

**Dans les entreprises de moins de 300 salariés**, cette information apparaît dans un rapport annuel unique.

**Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés**, l'employeur informe le comité sur la situation de l'emploi qui 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 :

- sous contrat à durée indéterminée
- sous contrat à durée déterminée
- sous contrat à temps partiel
- sous contrat de travail temporaire
- sous contrat de professionnalisation

L'employeur doit également indiquer les motifs l'ayant amené à recourir à ces catégories de personnels, ainsi que le nombre de journées effectuées.

**Dans les entreprises de moins de 300 salariés**, cette information apparaît dans un rapport annuel unique. Il doit également, à la demande du comité, communiquer tous les contrats conclus avec les entreprises de travail temporaire et les établissements de travail protégé.

L.2323-50

*Pour les entreprises de 300 salariés et plus*

L.2323-46

*Temps partiel : L.3123-3  
Recrutement des candidatas :  
L.2323-32  
GPEC : L.2242-15...*

*Pour les entreprises de - de 300 salariés*

# le comité d'entreprise

Il est tenu de faire un bilan annuel du travail à temps partiel, de donner des informations sur l'emploi des apprentis, de donner des informations préalables sur les méthodes d'aide au recrutement et d'informer le comité sur la mise en place de la négociation sur la GPEC ainsi que la liste des modifications apportées aux conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

**Dans les entreprises de moins de 300 salariés**, l'employeur remet au comité, une fois par an, un rapport qui se substitue à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier, qu'elle que soit leur périodicité.

#### ④ L'information comptable annuelle :

La loi prévoit de nombreuses informations à transmettre au comité d'entreprise dans les entreprises commerciales.

Les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale communiquent au comité les documents comptables qu'elles établissent.

Il s'agit essentiellement de la comptabilité, obligatoire dans toutes les entreprises même non commerciales, ainsi que tous autres documents comptables existants dans l'entreprise.

#### C - LES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES

Dans les domaines économiques et professionnels, les attributions du comité sont importantes par leur finalité, leur généralité et leur variété.

L.2323-8

L.2323-9

*Rappel : Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise à l'occasion de l'examen annuel des comptes. L.2323-35*



« Le comité 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 et aux techniques de production ».

Le comité est doté d'une compétence générale sur les questions d'ordre économique relevant de la direction de l'entreprise.

Les interventions du comité sont justifiées par la proposition suivante :

« le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ».

Elles correspondent à plusieurs domaines :

- la gestion du personnel : conditions de travail et d'emploi, durée et aménagement du temps de travail, congés, volume et structure des effectifs, formation professionnelle,
- les modifications dans l'organisation juridique ou économique de l'entreprise la recherche et le développement technologique

Cette liste n'étant pas exhaustive, c'est la jurisprudence qui précise quel type de décision relève de la compétence du comité d'entreprise.

### ① Conditions de travail et de vie dans l'entreprise

Concernant les conditions de travail, le comité conserve des attributions propres :

« Le comité d'entreprise ... formule, à son

L.2323-1

L.2323-6 et s

Des mesures temporaires peuvent être soumises au comité d'entreprise si elles ont des conséquences importantes pour les salariés : chômage technique ou partiel, mise en place à titre expérimental d'une nouvelle organisation du travail... Il est très difficile pour l'employeur de se soustraire à son obligation de consulter le comité d'entreprise. Seule la force majeure l'exonère de son obligation : l'urgence constitutive d'un cas de force majeure est notion de fait, laissée à l'appréciation du juge.

L.2323-1

# le comité d'entreprise

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 ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'Article L911-2 du code de la sécurité sociale ».

« Le comité d'entreprise est informé ... 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 ».

« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail ... A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur ... et formule des propositions ».

a/ Durée et aménagement du temps de travail

**La compétence générale du comité est établie dans ce domaine.**

« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant ... de l'organisation du 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 dans les conditions prévues à l'Article L3141-13.

Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'Article L3123-25 relatif au temps partiel annualisé ».

L.2323-6

L.2323-27

L.2323-27



D'autres articles prévoient la consultation du comité sur des points précis :

- Avis du comité pour les dérogations à la durée maximale quotidienne du travail (10h/jour) et à la durée hebdomadaire
- Avis du comité pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal ou conventionnel
- Avis du comité pour déroger au repos hebdomadaire du dimanche
- Avis du comité pour l'instauration du temps partiel dans l'entreprise

D'autre part, l'employeur communique au moins une fois par an au comité un bilan de travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

- Avis du comité sur la modification de l'horaire collectif de travail (sauf si elle ne touche qu'une faible partie du personnel et si elle est temporaire ou exceptionnelle)
- Accord du comité pour déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et pratiquer des horaires individualisés

b/ Congés

« *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 dans les conditions prévues à l'Article L3141-13* ».

Egalement, à défaut de convention ou accord collectif, la période du congé est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du comité.

L.3121-37

*L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'inspection du travail en même temps que la demande de dérogation.*

L.3121-19

*Pour l'utilisation du contingent légal, le comité d'entreprise est simplement informé mais non consulté (L.3121-11).*

L.3123-2

*Ces dérogations sont subordonnées soit à la conclusion d'un accord d'entreprise, soit à l'autorisation de l'inspection du travail après avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise.*

L.3123-5

*Cet avis est transmis dans les 15 jours à l'inspection du travail. D.3123-1*

L.3122-23

L.2323-29

L.3141-13

# le comité d'entreprise

## Autres congés

L'employeur ne peut refuser ou reporter certains congés.

• Qu'avec l'accord du comité d'entreprise :

- Congés de formation économique, sociale et syndicale
- Participation à une commission ou un conseil d'administration appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation

• Qu'après avis du comité d'entreprise :

- Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse
- Congé pour siéger dans les organismes traitant de l'emploi et de la formation ou dans un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience
- Congé formation (CIF)
- Congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique, dans les entreprises de moins de 200 salariés
- Congé mutualiste

## c/ Hygiène et sécurité

Depuis la création des CHSCT, le comité est déchargé des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité ; mais il travaille en liaison avec le CHSCT.

Il est prévu que le rapport transmis annuellement au CHSCT ainsi que le programme annuel de prévention des risques soient transmis au comité d'entreprise, accompagnés de l'avis formulé par le CHSCT.

L.3141-13

Loi 25/07/85

L.3141-3

R.3142-9

L.3142-3

L.6322-6

L.3142-97

L.3142-47

L.3142-49

L.2323-27

L.4612-7



De son côté, le CE doit transmettre tous ses avis au CHSCT.

D'autre part, le CE peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence du CHSCT, de même qu'il peut le saisir pour avis de toutes questions de sa compétence.

Le comité est consulté sur les programmes de formation à la sécurité et veille à la mise en œuvre effective de ces programmes.

#### d/ Droit d'expression des salariés

Lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise ou lorsque l'accord concernant le droit d'expression n'a pas été conclu, l'employeur doit obligatoirement consulter le comité sur les modalités d'exercice du droit d'expression

#### e/ Règlement intérieur

Le règlement intérieur ne peut être mis en application qu'après avoir été soumis à l'avis du comité.

#### f/ Conventions et accords collectifs

L'employeur doit fournir au comité un exemplaire des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise. Il doit également fournir chaque année la liste des modifications qui y ont été apportées.

#### g/ Contrôle de l'activité des salariés

Le comité est informé et consulté sur les moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

L.2323-28

L.4523-2

L.4141-2

L.2281-12

L.1321-4

L.2262-5

R.2262-2

L.2262-6

L.2323-32

Cass.Soc.  
31/01/01  
n° 98-44 290

*L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'inspection du travail en même temps que le règlement.*

*L'employeur ne peut se servir de moyens de preuve obtenus à l'aide de procédés de surveillance qui n'auraient pas été portés préalablement à la connaissance des intéressés.*

# le comité d'entreprise

## h/Logement des travailleurs

Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution de l'emploi à l'effort de construction (1 % patronal) ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise recrute.

## 🔗 Emploi

Le comité dispose d'une compétence générale dans le domaine de l'emploi, notamment du fait de l'information et la consultation obligatoires prévues par l'article L2323-6 dans le cadre de l'organisation et la marche générale de l'entreprise.

Il dispose de compétences particulières dans le domaine de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences), des contrats précaires ou des mesures ayant des conséquences sur la structure ou le volume des effectifs.

### a/ Compression des effectifs

Le comité est informé et consulté sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ainsi que sur les projets de compression d'effectifs.

### b/ Licenciements économiques

Le comité est informé et consulté sur les projets de licenciements collectifs pour motif économique.

La procédure de consultation est différente selon qu'il s'agit d'un petit licenciement économique (2 à 9 salariés) ou d'un licenciement de plus de 10 personnes.

L.2323-31

*Cette contribution n'est obligatoire que dans les entreprises industrielles et commerciales.*

*La consultation du comité d'entreprise ne porte que sur le choix entre prêts directs aux salariés ou versement à un organisme collecteur.*

L.2323-6

L.2323-15

L.1233-8

L.1233-28

L1233-3

L.1233-8

L.1233-10

L.1233-28

*Le comité d'entreprise n'est pas consulté en cas de licenciement économique individuel.*

*L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'inspecteur du travail chargé d'autoriser ou non le licenciement.*



En l'absence de convention ou d'accord collectif applicable, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements après avoir consulté le comité.

**Dans le cas d'un licenciement individuel**, une consultation du comité peut avoir lieu du fait des attributions générales de ce dernier.

**Pour les licenciements de 2 à 9 salariés**, l'employeur consulte également le comité : Au moment de la convocation (trois jours avant la réunion), il lui adresse « tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif ». La consultation a lieu avant toute décision définitive.

**Pour les licenciements de 10 salariés et plus sur une période de 30 jours**, l'employeur doit respecter une double procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise.

L'employeur convoque le comité à deux réunions séparées par un délai qui ne doit pas être supérieur à :

- 14 jours quand le nombre de licenciements est inférieur à 100,
- 21 jours quand il est compris entre 100 et 249,
- 28 jours quand il dépasse 250 licenciements.

Des accords ou conventions collectifs peuvent indiquer des délais plus favorables.

Si au cours de la première réunion le comité décide de recourir à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise, il y a trois réunions dans ce cas.

L.1233-5
L.2323-6
L.2323-15
L.1323-31
L.2323-6
L.2323-15
L.2323-4
L.1233-30
L.1233-34
L.1233-35

*Si le chômage partiel est utilisé pour éviter des licenciements économiques, le comité d'entreprise est consulté sur la demande de convention de chômage partiel et sur les mesures qui sont prévues pour le redressement économique de l'entreprise. D5122-33*

# le comité d'entreprise

L'employeur doit notifier le projet de licenciement à la Direction départementale du travail au plus tôt le lendemain de la première réunion; ce qui permet de vérifier le respect des règles de consultation du comité.

Le débat a lieu au cours de la seconde réunion (ou de la troisième) : l'employeur y prononce des réponses motivées et peut y faire les dernières contre-propositions.

Dans le cas de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il doit y avoir une consultation approfondie du comité. Tout licenciement effectué en l'absence du comité ou de délégués du personnel et sans PV de carence sera considéré comme irrégulier et toute action en référé visant à contester la régularité de la procédure de consultation devra être introduite dans un délai de 15 jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise. A compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, toute contestation sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par 12 mois. Suite à la procédure, le comité d'entreprise dispose de 12 mois pour agir devant le TGI et contester le plan de sauvegarde de l'emploi ou la régularité de la consultation.

L.1233-46

L.1233-63

L.1235-15

L.1235-7

L.2421-3

L.2411-5 à 7

L.2411-9 et 10

L.2421-9



ce projet doit être soumis au comité qui donne son avis.

L'avis du comité est transmis à l'inspecteur du travail avec la demande d'autorisation.

En cas de licenciement économique, cette procédure se cumule avec celle propre au licenciement économique.

d/ Modifications dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise

L.2323-19

*« 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 L233-1 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 ».*

Les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise constituent ce que l'on appelle les restructurations.

# le comité d'entreprise

Elles peuvent être de deux ordres :

- Les modifications externes

- Fusion

Il y a fusion par absorption lorsqu'une société en absorbe une autre, c'est-à-dire que la société absorbée n'existe plus en tant que telle.

Il y a fusion par création d'une société nouvelle lorsque deux ou plusieurs sociétés se réunissent pour disparaître au sein d'une société nouvelle.

- Scission

C'est le fait pour une société de faire l'apport de son patrimoine à d'autres sociétés existantes ou nouvelles, c'est-à-dire que la société qui se scinde disparaît.

- Cession

C'est en fait la vente de l'entreprise et le rachat par une autre (qui peut intervenir ou non à l'occasion d'une faillite).

- Création d'un GIE (Groupement d'intérêt économique). Lorsqu'une ou plusieurs sociétés participent à la constitution d'un GIE, elles modifient nécessairement leur organisation économique et juridique.

La consultation du comité est également nécessaire dans le cas de :

- Transformation négociée d'une partie du capital

- L'opération de changement d'actionnaires

- La mise en location-gérance

*«Deux ou plusieurs personnes physiques ou morales peuvent constituer entre elles, pour une durée déterminée, un GIE en vue de mettre en œuvre tous les moyens propres à faciliter ou à développer l'activité économique de ses membres, à améliorer ou à accroître les résultats de cette activité.» Ord. 23/09/67 article 1er sur les GIE.*

Cass.crim.,  
29/10/91,  
n°90-84.302

Cass.soc.,  
16/04/96,  
n°93-15.417P

Cass.crim.,  
27/03/90,  
n°89-82.951



- OPA (offre publique d'acquisition)
- Opération de concentration
- Entreprises en difficulté

La consultation du comité est toujours obligatoire même si les modifications juridiques n'entraînent pas de changement concernant les salariés.

Dans le cas du transfert d'entreprise, une première consultation est obligatoire et doit porter sur les modifications de l'organisation juridique de l'entreprise et une deuxième consultation doit être faite si le projet de modification a des conséquences affectant les conditions de travail ou d'emploi des salariés. Les deux consultations peuvent avoir lieu au cours d'une même réunion à partir du moment où deux avis distincts sont émis.

- Les restructurations internes qui visent essentiellement les modifications des structures de production. Elles peuvent prendre des formes multiples :

L.2323-21

L.2323-20

L.2323-24

**Directive  
n°2001/23/CE  
du 12/03/01  
Article 7**

*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, dans les situations prévues aux articles L623-3 et L626-8 du Code de commerce
- Lors d'une procédure de redressement judiciaire, dans les situations prévues aux articles L631-17 à 19 et L631-22 du Code de commerce

*Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L641-1 (l), L641-4, L641-10 al.3, L642-5 dernier al. et L642-9 al. 2. du Code de commerce*

*L'article 7 de la directive rappelle l'obligation d'information préalable des représentants des salariés notamment sur la date, le motif du transfert, les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les salariés ainsi que les mesures envisagées les concernant.*

*L'obligation de consultation n'est effective que lorsque deux conditions sont remplies :*

- les informations doivent être complètes, utilisables et fournies dans un délai suffisant
- la consultation doit intervenir avant la décision effective des dirigeants

*(Cass.crim., 20 mars 1990, n°89-84.077) (Cass.soc., 16 avril 1996, n°93-15.417)*

# le comité d'entreprise

- Réorganisation interne d'un service, c'est-à-dire un changement dans la composition ou les attributions d'un service
- Transfert d'un service d'un établissement à un autre
- Transfert d'un service dans une autre ville
- Fermeture ou ouverture de locaux ou d'établissements
- Transfert du siège de l'entreprise en province
- Mutation de salariés d'un établissement à un autre.

Mais, d'autres situations peuvent constituer une modification économique de l'entreprise :

- La sous-traitance

Le contrat de sous-traitance peut concerner un service ou une partie de l'activité de l'entreprise. Il a y, dans ce cas, des conséquences pour les salariés affectés à ce service ou à cette activité. Il peut aussi concerner une activité nouvelle ou une activité temporaire ou occasionnelle.

- La cessation de fabrication, ou d'une partie de l'activité

Cela peut constituer une modification des statuts si cette fabrication ou cette activité sont mentionnées dans la définition statutaire de l'objet de la société.

e/ Évolution de l'emploi

« Chaque année, le comité étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir ».

Circulaire  
DR-T n° 12  
du 30/11/84

Possibilité de recourir à un expert comptable rémunéré par l'entreprise

L.2323-56

« Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorisation administrative compétente ».



#### f/ Egalité professionnelle

« Chaque année, dans les entreprises de trois cent 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. »

#### g/ Handicapés

Le comité est consulté, en liaison avec le CHSCT sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés.

La liste des emplois réservés aux handicapés que l'employeur doit transmettre tous les ans à l'autorité administrative doit être portée à la connaissance du comité.

#### ③ Formation professionnelle

L'un des rôles du comité est d'assurer la prise en compte des intérêts des salariés en matière de formation professionnelle. Il formule toute proposition destinée à l'améliorer. Et est consulté sur toute mesure relative et à ses orientations dans l'entreprise.

Une loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie est en cours de préparation et sera publiée au JO en 2009.

L.2323-57
L.2323-58 et 59
L.2323-30
L.5212-5
R.5212-4
L.2323-1
L.2323-6
L.2323-33

*Suite à l'avis émis par le comité d'entreprise, ce rapport peut être modifié pour en tenir compte.*

*Le rapport est également transmis aux délégués syndicaux ainsi qu'à l'inspecteur du travail.*

*Le comité d'entreprise est consulté sur les problèmes généraux relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés, l'employeur n'est cependant pas obligé de consulter sur chaque cas individuel.*

# le comité d'entreprise

## •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.

Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines. »

## •Plan de formation

Le comité donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Pour cette consultation, la loi prévoit que l'employeur doit communiquer au comité d'entreprise, au moins trois semaines avant la réunion, un certain nombre de documents dont la liste est établie par décret.

Il est prévu que chaque consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

Au cours de ces deux réunions, le comité donne notamment son avis sur les conditions de mise en œuvre du DIF ; il est à noter que les informations relatives au CIF font partie des documents remis au comité d'entreprise avant ses

L.2323-33

L.2323-35

D.2323-5

L.2323-34

D.2323-7

L.2323-37

R.2325-5

*Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le défaut de consultation du comité d'entreprise est sanctionné par une majoration de 50% de la contribution patronale obligatoire. L6331-12 et L6331-31.*

*Liste des documents à fournir au CE trois semaines avant la réunion.*



délibérations sur le plan de formation, et bien que le CIF corresponde à une démarche individuelle du salarié financée par les OPACIF ;

•Autres consultations en matière de formation :

- Consultation du comité lorsque l'entreprise s'apprête à conclure une convention avec l'état en vue d'aider financièrement le fonctionnement du stage de formation
- Consultation sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes bénéficiant de contrats d'insertion en alternance (qualification, adaptation, orientation).

### Apprentissage

Le comité est consulté :

- Lorsque l'employeur envisage de conclure une convention avec un centre d'apprentissage
- Sur l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage
- Sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis

### ④ Attributions diverses

a/ Participation, intéressement et épargne salariale

Le comité n'est en principe pas un organe de négociation, le domaine de la négociation étant réservé aux organisations syndicales.

En matière d'intéressement, de participation et de plans d'épargne d'entreprise, à titre dérogatoire, le comité est investi d'un rôle de négociation :

L.6122-1

L.2323-37

ANI du 05/12/03  
art.2-9

L.2323-41

L.2323-42

R.6251-15

L.6225-5

L.3322-1 et s

L.3322-6

*Mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation*

*Négociation obligatoire en l'absence d'accord.*

*Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise qui mette en place un des dispositifs de l'épargne salariale (participation, intéressement, PEE, PEI, PERCO), l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur un ou plusieurs de ces dispositifs. L2242-12*

# le comité d'entreprise

l'employeur peut conclure des accords avec lui.

Dans le cadre de ses compétences générales, le comité doit être informé et consulté préalablement à la conclusion d'un accord.

## Participation

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise correspond à un système d'épargne salariale mis en place dans le cadre d'une négociation au sein de l'entreprise dont l'objectif est la signature d'un accord collectif permettant aux salariés de bénéficier financièrement des résultats économiques de l'entreprise par la perception de produits n'ayant pas la nature de salaires (aux modalités encadrées par la loi).

La participation est un régime obligatoire qui doit être mis en place dans les entreprises qui emploient 50 salariés et plus.

L'accord de participation peut être conclu entre l'employeur et la personne morale qu'est le comité. Pour être valable, l'accord doit être approuvé par la majorité des membres titulaires présents lors de la délibération.

Le comité est tout d'abord consulté. La consultation a lieu au cours d'une réunion mensuelle ou dans le cadre d'une réunion exceptionnelle.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, l'employeur présente un rapport au comité ou à sa commission spécialisée.

## Intéressement

L'intéressement est un mode de rémunération facultatif et strictement collectif.

*Cette obligation de négocier ne s'impose que dans les entreprises où au moins un délégué syndical a été désigné.*

- PEE : L3332-1 et s.

- PEI : L3333-2

- PERCO : L3334-4

L.2322-6

D.3323-13

L.3312-1

L.2323-4

Voir aussi :

L3312-2

L3312-5

L3312-7



Il résulte d'une formule de calcul liée obligatoirement lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Il peut être mis en place dans toute entreprise qui satisfait à ses obligations de représentation du personnel (mise en place de délégués du personnel, comité, CHSCT).

Cet accord est valable trois ans et conclu dans les mêmes conditions que l'accord de participation. Son renouvellement doit être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions que le premier accord.

Quel que soit son mode de conclusion, le projet d'accord doit être soumis pour avis au comité au moins 15 jours avant son éventuelle signature.

#### b/ Prévoyance complémentaire

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

Le comité peut formuler des propositions de nature à améliorer les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de garanties collectives, par exemple : assurance complémentaire, maladie, maternité, retraite...

Le comité peut demander à l'employeur de lui présenter le rapport que l'organisme assureur est tenu de fournir chaque année et qui détaille les comptes du contrat relatif au régime de prévoyance complémentaire.

L.2323-1

L.2323-4

L.2323-49

L.2323-60

*NB : La consultation du comité d'entreprise sur tout projet de mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire prévue à l'ancien article L432-3 du Code du travail n'a pas été reprise par la nouvelle codification.*

*Comme pour toute consultation obligatoire du comité d'entreprise, ce dernier doit disposer d'informations transmises par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ces propres observations.*

# le comité d'entreprise

## c/ Entreprises et difficultés

Le droit des entreprises en difficulté relève des dispositions du livre VI du Code du commerce.

Il existe trois possibilités pour le comité d'entreprise de prévenir les difficultés dans son entreprise : le droit à une information prévisionnelle, la demande d'une expertise de gestion et le droit d'alerte.

**Information prévisionnelle** : dans les entreprises dont l'effectif est égal à 300 salariés et plus ou dont le CA est supérieur ou égal à 18 ME, des documents de nature prévisionnelle sont transmis au comité d'entreprise, selon l'article R232-2 du Code du commerce : la situation de l'actif réalisable et disponible et du passif exigible, le tableau de financement, le compte de résultat prévisionnel et le plan de financement prévisionnel.

Les documents comptables sont accompagnés des rapports d'analyse écrits sur l'évolution de l'entreprise établis par les dirigeants. Ils sont transmis au comité.

Le comité peut demander en référé la désignation d'un ou plusieurs experts chargés de présenter un rapport sur une ou plusieurs opérations de gestion.

Il s'agit d'une procédure exceptionnelle.

**Droit d'alerte** : Il vise à provoquer une discussion avec les dirigeants pour clarifier une situation jugée préoccupante. Ce

L.2323-8 et s

L.223-27 et  
L.225-231 Code  
de commerce

R.223-30 et  
R.225-163 Code  
de commerce



droit d'alerte est réservé au commissaire aux comptes, aux associés et au comité. Il est facultatif pour ce dernier.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité.

La procédure d'alerte concerne en fait la situation de l'entreprise dans son ensemble. La compétence appartient au comité central. Il est cependant possible à un comité d'établissement de procéder à une « pré-alerte » informelle fondée sur les faits dont il a connaissance : le relais sera ensuite pris par le comité central.

Dans les groupes, le comité de groupe est essentiellement destiné à recevoir des informations. Il ne peut donc pas exercer le droit d'alerte telles qu'indiquées dans l'article L2323-78 du Code du travail.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus qui ne disposent pas d'un comité, les délégués du personnel peuvent demander des explications dans les mêmes conditions.

La demande d'explications effectuée par le comité est prise à la majorité des membres présents, l'employeur ne prend pas part au vote. Il ne peut pas se soustraire à cette demande de la part du comité : il s'agirait alors d'un délit d'entrave.

Les informations relatives à l'entreprise qui sont communiquées dans le cadre de la procédure sont d'ordre confidentiel. Toute personne y accédant est tenue à une obligation de discrétion.

Le comité dispose de compétences

L.2323-78

L.2313-14

L.2323-82

# le comité d'entreprise

particulières lorsque l'entreprise est en difficulté : il les exerce en cas de conciliation, sauvegarde, redressement et liquidation judiciaires.

**Conciliation** : Cette procédure vise à faciliter, par la nomination d'un conciliateur, la conclusion d'un accord entre l'entreprise et ses créanciers dès lors qu'elle n'est pas en cessation de paiement depuis plus de 45 jours.

Dans cette procédure, le comité n'a qu'un rôle passif. Il ne peut pas déclencher cette procédure.

Dans le cadre de ses attributions économiques, il est obligatoirement informé et consulté sur la conciliation.

Par le biais de ses représentants au conseil d'administration ou de surveillance, il peut être informé d'une décision de recours à la procédure de conciliation.

**Sauvegarde** : Cette procédure est ouverte à la demande du débiteur avant la cessation des paiements. La réorganisation de l'entreprise en est ainsi facilitée, ce qui permet la poursuite de l'activité économique, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif.

**Redressement judiciaire** : Cette procédure (en deux étapes) est destinée à permettre la sauvegarde de l'entreprise en cessation de paiements, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif.

L.611-4 à  
L.611-15 Code  
de commerce

L.2323-6

L.2323-62 et 63

L.620-1 à  
L.620-4 Code  
de commerce

L.620-1

L.631-1 à  
L.632-4 Code  
de commerce



Avant le jugement d'ouverture de la procédure, le comité (ou à défaut, les délégués du personnel) peut communiquer au président du tribunal ou au procureur de la République tout fait révélant la cessation de paiements de l'entreprise.

L'administrateur informe le comité de l'avancement des travaux ; il le consulte sur les mesures qu'il envisage de proposer en fonction des informations reçues.

Le comité est informé et consulté sur le rapport de l'administrateur.

**Liquidation judiciaire** : Si le redressement de l'entreprise s'avère impossible, et que le débiteur est en cessation de paiements, le tribunal prononce un jugement de liquidation judiciaire.

Les représentants du comité sont entendus par le tribunal avant le jugement ordonnant la cession totale ou partielle de l'entreprise.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les licenciements économiques sont soumis à une procédure dérogatoire : elle est simplifiée et le plus souvent limitée à une seule réunion du comité d'entreprise quel que soit le nombre de salariés concernés par le projet de licenciement.

e/ Recherche et technologie

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

L.631-6 Code de commerce
L.631-18 et 19
L.623-1 et 3
L.626-8 Code de commerce
L.640-1 et s Code de commerce
L.642-5 Code de commerce
L.631-17 Code de commerce
L.1233-58 Code de travail
L.1233-31 à 33
L.1233-48 et 49 L.1233-61 à 63
L.2323-12
L.2323-13

# le comité d'entreprise

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

*« 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 mentionnés au premier alinéa ».*

Deux critères permettent de déterminer le fait que le comité soit compétent : l'idée de « nouvelle » technologie et de « projet important ».

Tels :

- la fabrication d'un nouveau produit entraînant le recours à de nouvelles technologies
- la modernisation d'une nouvelle technologie déjà mise en place dans l'entreprise

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le recours à un expert est possible.

L.2325-38

## **D - LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES**

Monopole de gestion du CE

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

L2323-83

Elles sont aussi au bénéfice des retraités et de leur conjoint

R.2323-20



## Définition

Il s'agit de « toute activité, non obligatoire légalement, quelle qu'en soit sa dénomination, la date de sa création ou son mode de fonctionnement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination (...) ».

## Le code du travail a énuméré une liste non exhaustive des activités sociales et culturelles :

- Institutions sociales de prévoyance et d'entraide,
- Activités socioculturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telle que la cantine, la crèche, la colonie de vacances, etc.
- Activités socioculturelles 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 : bibliothèque, cours de culture générale,
- Le service médical institué dans l'entreprise,
- Services sociaux chargés :
  - de veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise,
  - de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales et culturelles décidées par le comité.

## Les bénéficiaires des activités socio-culturelles

Ce sont les salariés et leur famille et les anciens salariés (pré-retraités et retraités).

Cass.Soc.  
13/11/75  
n° 73-14848

Cass. soc.  
11/05/88  
n° 84-10617

R.2325-20

R.2323-20

*Une activité sociale et culturelle ne peut procurer qu'un avantage facultatif au personnel. « Une obligation légale ou conventionnelle » ne saurait en être une.*

*Attention à la discrimination : on ne peut exclure un salarié du fait de sa position hiérarchique, de la forme de son contrat...*

# le comité d'entreprise

Tous les salariés à l'effectif, qu'ils soient à temps partiel, en CDD ou en suspension de contrat sont ayants droit du comité, quel que soit leur temps de travail. Si une condition d'ancienneté leur est prévue, elle doit s'appliquer à tout le personnel.

« Les salariés temporaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise (...) aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration dont peuvent bénéficier ces salariés.

**Le don aux associations humanitaires est réglementé**

*« En cas de reliquat budgétaire et dans la limite de 1 % de son budget, les membres du Comité (...) 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 ».*

## FINANCEMENT DES ACTIVITES

Les activités sociales et culturelles sont financées par une contribution versée chaque année par l'employeur.

Le code du travail ne fixe pas le montant de la subvention

Certaines conventions collectives prévoient un taux minimum. Si la convention collective est muette sur ce financement, on recherchera au moment de la mise en place du comité, l'année de référence, en évaluant le total des sommes que l'employeur affectait aux dépenses d'activités socioculturelles dans l'entreprise, avant la mise en place du comité « à l'exclusion des dépenses

Cass.soc.  
21/11/90  
n°89-13056

L2323-87

L 2323-86



temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu ».

Cet examen se fera sur les trois dernières années précédant cette mise en place du comité. L'année de référence sera l'année où le total des dépenses a été le plus élevé pour l'employeur

Le montant à retenir est le plus fort en valeur absolue qui correspondra à un certain pourcentage de la masse salariale brute de l'année considérée. Ce pourcentage sera ensuite un minimum qui devra être conservé.

En cas de baisse d'effectif et donc de la masse salariale, le pourcentage restera le même. La valeur absolue pourra donc diminuer.

### Transfert de la gestion d'une activité

Le comité peut, à tout moment, prendre ou reprendre en charge une activité gérée par l'employeur avec le financement correspondant à celle-ci.

Lors du transfert de cette nouvelle activité, le comité peut prétendre au financement le plus élevé des 3 années précédant la prise en charge de cette activité »

Le président est exclu des votes relatifs aux résolutions portant sur la gestion des ASC, ces votes constituent une consultation du Comité en tant que délégation du personnel.

### Dévolution des biens en cas de disparition du comité

En cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise, le comité décide de l'affectation des biens dont il dispose. La liquidation est opérée par ses soins, sous

L.2323-86

R.2323-35

Cass.soc.  
31/01/89  
n° 87-17858

Cass. soc  
06/06/00  
n° 98-22159

Cass. soc  
22/01/02  
n° 99-20704

Cass.soc.  
22/06/93  
n° 91-17686

Cass. soc.  
13/11/75  
n° 73-14848

Cass. soc,  
25/01/95  
n° 92-16778

*Ne sont pas prises en compte les dépenses revêtant « un caractère temporaire » telles les « frais de premier établissement », exemple : les « dépenses d'installation des courts de tennis ».*

*Le comité a le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles*

# le comité d'entreprise

la surveillance du DDTEFP

La dévolution du solde des biens est réalisée au crédit :

1° Soit d'un autre comité (...) notamment dans le cas où la majorité des salariés est destinée à être intégrée dans le cadre de ces entreprises ;

2° Soit d'institutions sociales d'intérêt général dont la désignation est, autant que possible, conforme aux vœux exprimés par les salariés intéressés.

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

En cas de fermeture d'un établissement, les biens du comité doivent être affectés aux comités d'entreprise ou d'établissement des sociétés du groupe où les salariés ont été transférés.

## TROIS MODES DE GESTION

Gestion directe

En matière socioculturelle, le comité définit librement sa politique et ses actions : Il a le pouvoir de créer de nouvelles activités sociales et culturelles. Il appartient au comité de définir ses actions socioculturelles. Le comité peut décider, sous réserve de respecter le principe de non-discrimination, de ne pas reconduire une subvention

Participation à la gestion

« Le comité (...) participe (...) à la gestion des activités sociales et culturelles qui possèdent la personnalité civile.

Au conseil d'administration ou aux organismes de direction, le comité est représenté au moins à la moitié des membres et désigne par ailleurs un

R 2323-39

Cass. soc.,  
23/01/96  
n° 93-16799  
& 10/06/98,  
n° 96-20212

Cass. Soc.  
20/05/65

Cass. soc.  
8/01/02  
n° 00-10818

R 2323-22

R 2323-24



membre du bureau.

#### Contrôle de la gestion

Le comité contrôle la gestion des institutions dont la gestion directe ou en participation lui est interdite par la loi. Ce sont les organismes de Sécurité sociale et mutuelle établis dans l'entreprise, les activités de logements et de jardins ouvriers

Le comité est représenté par deux délégués au conseil d'administration dont un, au bureau de l'association.

Les délégués sont tenus d'informer le Comité de toutes les décisions prises par le conseil d'administration ou le bureau

#### Le comité et l'URSSAF

Les prestations complémentaires versées par le comité

Selon la Cour de cassation, tous les avantages à l'exception des sommes ayant le caractère de secours entrent dans l'assiette des cotisations sociales.

Pourtant l'administration a adopté une position beaucoup plus libérale interdisant ainsi aux Urssaf de redresser, sur la base de l'absence de déclaration, les avantages destinés à favoriser ou à améliorer les activités extraprofessionnelles, sociales ou culturelles (de détente, de sport et de loisirs) des salariés et de leur famille. Cela exonère notamment les bons d'achat (sous condition quant à l'évènement concerné et le montant), les chèques vacances (à condition de déterminer des critères), les arbres de Noël, les réductions tarifaires sur les spectacles, les sports ou les voyages...

Il est à noter que, pour la Cour de

R 2323-25

R 2323-26

# le comité d'entreprise

cassation, les instructions de l'A.C.O.S.S. sont dépourvues de force légale et ne s'imposent ni au juge, ni aux organismes de recouvrement

Si le versement à l'URSSAF des cotisations de sécurité sociale sur les sommes perçues par les salariés incombe à l'employeur, il n'en résulte pas pour autant qu'il doive en supporter définitivement la charge dès lors que ces sommes ont été attribuées, en dehors de toute intervention de sa part, à l'initiative du comité, organisme autonome doté de la personnalité morale, cette initiative ne pouvant avoir pour conséquence d'augmenter la contribution patronale au financement des activités sociales et culturelle

## Versement de la contribution de l'employeur

L'employeur peut verser la contribution socioculturelle en début d'année, mais rien ne l'y oblige. L'employeur peut adopter une fréquence de versement mensuelle, à terme échu, en se calant sur les dates et l'assiette des versements à l'U.R.S.S.A.F. Ceci permet, stratégiquement, de connaître, au fur et à mesure, la masse salariale brute, mois par mois.

Il peut également effectuer plusieurs versements étalés dans le temps, sous réserve toutefois que ceux-ci permettent d'assurer le fonctionnement normal des activités sociales et culturelles du comité.

Cass. soc.,  
5/05/95  
n° 92-19024  
& 14/03/96  
n° 94-13118.

*Les plafonds doivent être respectés et les conditions d'attribution sont définies. Des justificatifs doivent être fournis en cas de contrôle sous peine de redressement.*

*Un guide à l'attention des comités d'entreprise reprend les différentes circulaires sur [urssaf.fr](http://urssaf.fr) (espace employeur) ou sur [ceservices.fr](http://ceservices.fr).*

Cass. soc.  
11/05/88,  
n° 86-13959  
- n° 86-18667 -  
86-10122



## CE : ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES, PROFESSIONNELLES ET SOCIALES

		Idee principale	Article	
Info,consult.:	Mission générale	Attributions	L. 2323-1	
mission génér.	Info,consult.: mission génér.	Consultation préalable à la décision	L. 2323-2	
Info,consult.:	mission génér.	Avis et vœux, réponse de l'employeur	L. 2323-3	
Info,consult.:	mission génér.	Droit à infos précises, délai, réponse motivée	L. 2323-4	
Info,consult.:	mission génér.	Accès aux docs détenus par l'administration	L. 2323-5	
Info,consult.:	Marche générale	Principe	L. 2323-6	
Organisation entr.	de l'entreprise	Documentation due après chaque élection	L. 2323-7	
Inf.	Communications de doc.comptables, financiers	Avant AG des actionnaires	L. 2323-8	
Info,consult.:	Organisation entr.	Si l'entreprise n'est pas I sté commerciale	L. 2323-9	
Info,consult.:	Organisation	Droit à doc L232-3 et 4 C.Commerce, GIE	L. 2323-10	
Info,consult.:	Organisation	Rapport L223-37, L225-23 I	L. 2323-11	
Info,consult.:	Organisation entr.	code commerce	L. 2323-11	
Info,consult.:	Organisation entr.	Politique de recherche, nouvelles technologies	Consultation annuelle, effets sur aides publiques	L. 2323-12
Info,consult.:	Organisation entr.	Introduction nouvelles technologies	L. 2323-13	
Info,consult.:	Organisation entr.	Mutations techno importantes et plan d'adaptation	L. 2323-14	
	Projets de restructuration, compression effectifs	CE saisi en temps utile, avis, transmis admin.	L. 2323-15	
		Si impact sur sous-traitant	L. 2323-16	
Info,consult.:	Recours au CDD, Travail temporaire	Saisine IT	L. 2323-17	
	Intéressement, participation,			
	Epargne salariale	Règles de consultation	L. 2323-18	
	Modification dans l'organisation	Principes, contenu des informations	L. 2323-19	
		Cas des opérations de concentration	L. 2323-20	
Info,consult.:	éco ou juridique anisation entr.			
	Offre publique	Conditions de consultation	L. 2323-21	
Info,consult.:	d'acquisition	Note d'information	L. 2323-22	

# le comité d'entreprise

Info,consult.: Organisation entr.	Entr visée par OPA : Réunions, délai, assistance	L. 2323-23
Info,consult.: Organisation entr.	Entr auteur OPA : Obligations	L. 2323-24
Info,consult.: Organisation entr.	Entr.auteur OPA :	
	Règles spécifiques de consultation	L. 2323-25
Info,consult.: Organisation entr.	Si absence de CE	L. 2323-26
Info,consult.: Principes	Champ d'information / consultation	L. 2323-27
Conditions travail	Possibilité de confier des études au CHSCT	L. 2323-28
Info,consult Consultations	Temps de travail, congés	L. 2323-29
Info,consult.: Conditions travail	Accidentés du Travail, T.Handicapés	L. 2323-30
Info,consult.: Conditions travail	Effort de construction, logement étrangers	L. 2323-31
Info,consult.: Conditions travail	Contrôle activité des salariés, Méthode recrutement	L. 2323-32
Info,consult.: Conditions travail	Garantie coll. L. 91 I-2 code SS	R. 2323-1
Info,consult.: Orientations de la Formation prof. formation professionnelle	Contenu, fréquence	L. 2323-33
Info,consult.: Formation prof.	IRP autre que CE	R. 2323-2
Info,consult.: Formation prof.	Cas particulier: commission spéciale	R. 2323-3
Info,consult.: Formation prof.	Cas particulier: commission spéciale	R. 2323-4
Plan de formation	2 réunions: avis sur ancien et nouveau plan	L. 2323-34
Info,consult.: Formation prof.	Contenu du projet de plan de formation	L. 2323-35
	Documents à communiquer	L. 2323-36
	Informations communiquées	D. 2323-5
	Informations communiquées	D. 2323-6
Info,consult.: Formation prof.	Ordre du jour des 2 réunions	D. 2323-7
Info,consult.: For	Avis / Contrats de professionnalisation et DIF	L. 2323-37
Info,consult.: Formation pro	Infos / stagiaires	L. 2323-38
Info,consult.: Formation prof.	Entreprises mentionnées à art I loi 83-675	L. 2323-39
	Programme pluriannuel de formation	L. 2323-40
Info, Apprentissage	Points soumis à consultation	L. 2323-41
Info,consult.: Formation prof.	Points soumis à information	L. 2323-42
Info,consult.: Formation prof.	Possible lors des réunions prévues L2323-34...	L. 2323-43



Info,consult.: RJ / LJ	Règles sur information et consultation	L. 2323-44
RJ / LJ Info,consult.: RJ / LJ	Règles d'audition des personnes désignées	L. 2323-45
Info,consult. périodiques	Rapports et Infos entreprises - 300 salariés	Information trimestrielle
	Rapport annuel sur situation économique	L. 2323-47
	Rapport annuel : contenu	R. 2323-8
Info,consult. périodiques	Rapport annuel : contenu	R. 2323-9
	Information annuelle: CIE, CAE, C Insertion	L. 2323-48
	Information annuelle : garanties/certains risques	L. 2323-49
	Rapports, Infos si 300 salariés et + :	Evolution, Exécution production, Retards paiements
Info,consult. pér	Trimestre	Changement/ prod et exploitation, situation emploi
		L. 2323-51
Info,consult. périodiques		Contrats conclus avec ETT, Etabl.de travail protégé
		L. 2323-52
Info,consult. périodiques		Obligations si accroissement important CDD,CTT
		L. 2323-53
Info,consult. périodiques		Infos / CIE, CAE, C Insertion, C Avenir
Info,consult. périodiques		Evolution effectifs et qualification/sexe
		R. 2323-10
	Rapports, Infos si 300 salariés et + :	Rapport d'ensemble/ écon, évolution rémunération
	Annuelle	Rapport annuel d'ensemble: contenu
		L. 2323-55
Info,consult. périodique		R. 2323-11
		Evolution emploi, qualif + prévisions et actions
		L. 2323-56
Info,consult. périodi		Rapport / situation comparée emploi, form. F / H
		L. 2323-57
Info,consult. périodiques		Rapport / situation comparée emploi, form. F / H
		D. 2323-12
Info,consult. périodiques		Rapport / motifs non respect actions situation F / H
		L. 2323-58
Info,consult. périodiques		Infos sur indicateurs / situation comparée F / H
		L. 2323-59
Info,consult. périodiques		Rapport / garanties contre certains risques
		L. 2323-60

# le comité d'entreprise

Adaptation règles consultation par accord		Cadre, contenu	L. 2323-61
Participation CA	Participation CA	Composition de la délégation	L. 2323-62
ou C surveillance	ou conseil surveillance	Accès aux documents	L. 2323-63
Participation CA ou C surveillance		Entreprises mentionnées à l'article 1 loi 83-675	L. 2323-64
Participation CA ou C surveillance		SA avec membres art L225-27 et 79 C. commerce	L. 2323-65
Participation CA ou C surveillance		Cas des sociétés par actions simplifiés	L. 2323-66
Participation CA ou C surveillance		Convocation AG actionnaires par voie judiciaire	L. 2323-67
Participation CA ou C surveillance		Convocation AG actionnaires par voie judiciaire	R. 2323-13
Participation CA ou C surveillance		Application de L. 2323-67 2ème alinéa	R. 2323-14
Participation CA ou C surveillance		Accusé réception / projets de résolution	R. 2323-15
Participation CA ou C surveillance		Cas des SAS / projets de résolution	R. 2323-16
Bilan social	Bilan social	Champ d'application	L. 2323-68
Bilan social		Changement de seuil et obligation de bilan	L. 2323-69
Bilan social		Contenu	L. 2323-70
Bilan social		Informations à fournir - Texte prévoyant un décret	L. 2323-71
Bilan social		Liste des informations à fournir	R. 2323-17
Bilan social		Modalités de consultation	L. 2323-72
Bilan social		Transmission à l'IT	L. 2323-73
Bilan social		Cas des sociétés par actions simplifiés	L. 2323-74
Bilan social		Bilan: base / L6331-12+progr. annuelle prévention	L. 2323-75
Bilan social		Possibilité d'accords + favorables	L. 2323-76
Bilan social		Texte prévoyant un décret	L. 2323-77
Droit d'alerte économique	Droit d'alerte économique	Mise en œuvre	L. 2323-78
		Assistance	L. 2323-79
Droit d'alerte éco		Avis, Décisions	L. 2323-80
Droit d'alerte économique		Inscription à l'ordre du jour, réponse	L. 2323-81
		Délibération, PV si Conseil adm, surveillance	R. 2323-18
		Délibération, PV autres sociétés	R. 2323-19
Droit d'alerte économique		Obligation de discrétion	L. 2323-82



Activités sociales et culturelles	Attributions générales	Rôle du CE -	
		Texte prévoyant un décret	L. 2323-83
		Infos / mécénat et soutien aux associations	L. 2323-84
		Gestion ou contrôle activités physiques, sportives	L. 2323-85
	Financement	Montant	L. 2323-86
Activités sociales et culturelles		Reliquat et versement à une assoc. humanitaire	L. 2323-87
	Nature des activités	Liste des activités	R. 2323-20
	Gestion par le CE	Activités sans personnalité civile	R. 2323-21
Activités sociales et culturelles		Activités avec personnalité civile	R. 2323-22
Activités sociales et culturelles		Gestion SST, service social	R. 2323-23
Activités sociales et culturelles		Règles de composition	R. 2323-24
Activités sociales et culturelles		Activités avec personnalité civile: bureau	R. 2323-25
		Représentation	R. 2323-26
Activités sociales et culturelles		Décisions soumises à administration	R. 2323-27
Activités	Gestion par CE interentreprises	Constitution	R. 2323-28
		Composition	R. 2323-29
		Représentation salariée inférieure nb sociétés	R. 2323-30
Activités sociales et cult		Décision IT / répartition des sièges	R. 2323-31
Activités sociales et culturelles		Durée du mandat, dispositions applicables	R. 2323-32
		Attributions, fonctionnement	R. 2323-33
	Ressources, dépenses CE	Eléments constitutifs	R. 2323-34
		Contribution minimum	R. 2323-35
Activités sociales et c		Compte rendu détaillé	R. 2323-37
Activités sociales et culturelles		Nouveau comité	R. 2323-38
Activités sociales et culturelles		Cessation et dévolution des biens	R. 2323-39
	Ressources, dépenses CE	Fonctionnement comité interentreprises	R. 2323-40
Activité	Interentreprises	Fonctionnement comité interentreprises	R. 2323-41
Activité	Dispo. Communes CE, CE interentreprises	Subventionnement possible	R. 2323-42
Pénal	CCE, CE, C. établissement	Entrave	L. 2328-1
Pénal	CE, C. établissement	Bilan social	L. 2328-2

avec l'UNSA

**Je suis**  
**au comité**  
**d'entreprise**

avec l'UNSA

**Je défends**  
**les droits**  
**des salariés**

