

# **LE COMITE D'ENTREPRISE :**

## **Mode d'emploi**

**Par Patrice DUPONCHELLE Avocat,**

Il doit être mis en place un comité d'entreprise dans toutes les entreprises employant cinquante salariés et plus .

Cet organisme présidé par l'employeur est doté de la personnalité civile, il est composé d'élus et de représentants syndicaux .

Ces attributions sont à la fois économiques, sociales et culturelles .

Pour mener à bien ces missions il dispose de moyens humains, matériels et financiers

### **1° LES ELECTIONS**

Dès que l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non durant une période de 3 ans l'employeur doit mettre en place un comité d'entreprise .

Les élections ont lieu ensuite tous les deux ans .

L'employeur doit avant l'élection du comité d'entreprise :

- informer le personnel par affichage en fixant la date du 1<sup>er</sup> tour qui doit avoir lieu dans les 45 jours suivant l'affichage
- inviter les syndicats à établir leur liste et à négocier le protocole d'accord préélectoral ( nombre et composition des collèges électoraux, répartition des sièges entre les collèges , répartition des sièges entre titulaires et suppléants )
- publier la liste électorale : un recours est possible dans les 3 jours devant le tribunal d'instance notamment concernant l'inscription des salariés assimilés de par leurs fonctions à l'employeur et bénéficiant d'une délégation écrite .

Pour être électeur il faut être âgé de plus de 16 ans et avoir 3 mois d'ancienneté minimum.

Pour être éligible il faut être âgé de plus de 18 ans et avoir 1 an d'ancienneté mais aussi ne pas être conjoint ou parent du chef d'entreprise .

Le vote s'effectue à bulletin secret durant le temps et sur le lieu de travail .

Il s'agit d'un scrutin de liste avec un vote séparé pour les titulaires et les suppléants à la proportionnelle et à la plus forte moyenne .

Au 1<sup>er</sup> tour seuls les syndicats représentatifs peuvent présenter des listes .

En cas de carence un second tour est organisé sans monopole des organisations syndicales .

Le nombre d'élus est fixé en fonction du nombre de salariés ( minimum 3 titulaires et 3 suppléants de 50 à 74 salariés et maximum 15 titulaires et 15 suppléants pour plus de 10000 salariés )

Un recours peut être porté dans les 15 jours devant le tribunal d'instance .

Les entreprises de moins de 200 salariés peuvent décider la création d'une délégation unique du personnel , dans ce cas ce sont les délégués du personnel qui sont les représentants élus du personnel au sein du comité d'entreprise .

## **2° ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT**

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et à ce titre il peut donc :

- intenter une action en justice
- passer des contrats
- acquérir et posséder des biens meubles ou immeubles
- accepter des dons et legs

Le comité d'entreprise a deux types d'attributions :

- consultation pour avis sur la gestion et l'évolution économique et financière
- gestion des activités sociales et culturelles

Dans le cadre de son rôle économique le comité d'entreprise est destinataire de différents documents de façon périodique et notamment chaque année :

- dans les entreprises de plus de 300 salariés un rapport d'ensemble, un état de l'évaluation des rémunérations, un bilan du travail à temps partiel et un bilan social
- dans les entreprises de moins de 300 salariés un rapport unique reprenant l'ensemble des informations visées ci-dessus .

D'autres documents sont par ailleurs remis chaque trimestre ( + de 300 salariés) ou chaque semestre sur la situation de l'emploi .

Le comité d'entreprise doit être consulté ou informé en cas de :

- fusion , cession , redressement ou liquidation judiciaire , OPA...
- informé des licenciements collectifs de moins de 10 salariés sur 30 jours
- consulté pour le plan social de plus de 10 salariés sur 30 jours avec l'assistance d'un expert comptable

Le CE a également un droit d'alerte c'est à dire qu'en cas de situation économique préoccupante il peut demander des explications à l'employeur qui doit les fournir et il peut à cette occasion se faire assister d'experts .

Le CE gère par ailleurs les œuvres sociales et culturelles mises en place par l'entreprise non obligatoires en vue d'améliorer les conditions d'emploi et de vie du personnel

Le CE doit donc disposer de moyens :

- financiers : 0.2 % de la masse salariale pour le fonctionnement  
plus une contribution patronale aux activités sociales et culturelles dont le taux est décidé par l'employeur
- un local aménagé
- crédit d'heures : 20 heures chaque mois pour les titulaires , dans les entreprises de plus de 500 salariés les représentants syndicaux au CE ont également un crédit d'heures  
Il est à noter que le temps passé en réunion de CE n'est pas à imputer au crédit d'heures
- stage de formation économique de 5 jours en début de mandat rémunéré par l'employeur

### **3° LA PROTECTION DES MEMBRES ELUS**

Les élus au CE comme les autres représentants du personnel sont des salariés dit protégés .

Ils ne peuvent être licenciés qu'après consultation du CE et autorisation de l'inspecteur du travail .

En cas de faute grave l'employeur peut toutefois prononcer une mise à pied dans l'attente de la décision définitive .

Bénéficient également de la même protection :

- les anciens membres non réélus durant six mois après l'expiration de leur mandat
- les candidats non élus durant trois mois à compter de l'envoi de leur candidature à l'employeur

L'autorisation ou le défaut d'autorisation de l'inspecteur du Travail peuvent être attaquées :

- recours hiérarchique devant le Ministre du Travail
- saisine du Tribunal administratif

En cas d'annulation le salarié est réintégré s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification .

Il est donc réintégré à son poste dans l'entreprise et dans son mandat au CE si l'institution n'a pas été renouvelée entre temps.

Dans le cas où le CE aura été renouvelé hypothèse la plus fréquente compte tenu de la durée des procédures devant les juridictions administratives le salarié réintégré bénéficiera d'une protection de six mois .

Le salarié réintégré a droit au règlement d'une indemnité en réparation du préjudice subi depuis son licenciement jusqu'à sa réintégration .

Cette indemnité qui ne peut être demandée que lorsque la décision d'annulation est devenue définitive entraîne le règlement des cotisations sociales correspondantes .

En pratique l'annulation d'une autorisation administrative de licenciement par la justice administrative plusieurs années après le licenciement place souvent les parties dans une situation délicate .

Le salarié qui entre temps a retrouvé un emploi doit demander sa réintégration dans les deux mois sous peine perdre le bénéfice de sa procédure et l'employeur a bien souvent remplacé le salarié à son poste de travail .

En pratique à ce stade les parties recherchent une négociation .

\*\*\*\*\*

Les institutions représentatives du personnel sont souvent des chasses gardées des syndicats .

Le comité d'entreprise présente toutefois la particularité d'être présidé par l'employeur et donc de pouvoir être un lieu de concertation et même d'échanges si les parties en présence jouent le jeu .

Il ne faut pas non plus négliger le rôle socio-culturel des CE qui ont permis pour un grand nombre de salariés la démocratisation des loisirs même si la gestion de certains CE a fait récemment la une de la presse .

**Patrice DUPONCHELLE**  
**AVOCAT**  
**Spécialiste en Droit Social**  
**Gesica Abbeville**  
**Avocat.vmd@wanadoo.fr**