

UNSA

a

libres ensemble

Le comité d'entreprise

Brochure I

- 1 HISTORIQUE DE L'INSTITUTION
- 2 LA COMPOSITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE
- 3 LA PERSONNALITÉ CIVILE ET SES CONSÉQUENCES
- 4 LES MOYENS MATÉRIELS DE FONCTIONNEMENT
- 5 L'ORGANISATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE
- 6 LES RÉUNIONS
- 7 LES MOYENS

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

Conseil formation

Tél : 01 42 77 41 43

Mail : conseil@ceservices.fr

21 Rue de la République

75003 Paris

Groupe ORSEU-Explicite

Entreprise

Tél : 03 20 47 15 24

Mail : contact@orseu.com

3 Rue Bayard

59000 Lille

Ces deux organismes sont partenaires de l'UNSA.

Il faut souligner l'importance de l'impact de loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale puisque désormais le résultat des élections au comité d'entreprise est devenu primordial (le seuil à atteindre de 10% des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles est indispensable à toute désignation de délégué syndical) et détermine les conditions de la représentativité syndicale dans l'entreprise.

Dans ce contexte, l'actualisation de la brochure présentant « le comité d'entreprise » s'imposait.

Ce document rappelle le mode de fonctionnement et les attributions économiques et sociales du comité d'entreprise.

Il est constitué de deux brochures :

- Brochure I : organisation et moyens*
- Brochure II : rôle et attributions*

Il est complété par une publication éditée par CE Services sur « les élections professionnelles » également disponible auprès du CEFU.

Jean Grosset
Secrétaire général adjoint

le comité d'entreprise

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

Le courriel

unsa@unsa.org

Impression octobre 2009

Sommaire

1

HISTORIQUE DE L'INSTITUTION

A ORIGINE ET ÉVOLUTION DE L'INSTITUTION

B MODIFICATIONS APPORTÉES DEPUIS 1993

2

LA COMPOSITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

3

LA PERSONNALITÉ CIVILE ET SES CONSÉQUENCES

4

LES MOYENS MATÉRIELS DE FONCTIONNEMENT

5

L'ORGANISATION INTERNE

A - LES ORGANES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

B - LES COMMISSIONS

C - LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

6

LES RÉUNIONS

A - LA PRÉPARATION ET LE DÉROULEMENT DES RÉUNIONS

B - LE PROCÈS VERBAL DES RÉUNIONS

C - L'INFORMATION DES SALARIÉS

7

LES MOYENS

A - LES EXPERTS

B - LA REPRÉSENTATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

C - LES MOYENS FINANCIERS

LES ATOUTS POUR FAIRE RESPECTER SES DROITS

Annexes : Liste des articles du code du travail de L2321-1 à L2325-44 : CE champ d'application, mise en place à formation des membres du CE

Annexe complémentaire « pour information » : CCE, comités d'établissement et de groupe
Liste des articles du code du travail de L2327-1 à L2375-1

le comité d'entreprise

1 - HISTORIQUE

A - ORIGINE ET ÉVOLUTION DE L'INSTITUTION

Les comités ont été créés par l'ordonnance du 22 février 1945. Cette ordonnance a ensuite été complétée par différents textes.

Mais c'est réellement en 1982 que s'est opéré un tournant radical.

La loi Auroux du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, en élargissant de façon considérable les attributions du comité, notamment dans le domaine économique, a profondément modifié la conception et les buts de cette institution.

Mais, même si le comité a la possibilité d'émettre des avis, la décision économique finale appartient toujours au seul chef d'entreprise.

B - MODIFICATIONS APPORTÉES AU FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE DEPUIS 1993

- Simultanéité des élections DP-CE
- Possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés. Dans ce cas, les élus sont à la fois délégués du personnel et membres du comité. Ils n'ont qu'un seul crédit d'heures (20 h/mois) pour l'exercice des deux mandats.
- Réunion du comité une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 150 salariés et une fois par

Les comités d'entreprise ont été instaurés dans l'agriculture en 1969.

En fait, le CE a droit de regard sur tout ce qu'il se passe dans l'entreprise et émet des avis.

Loi quinquennale du 20.12.93

L.2314-6

L.2326-1

L.2325-14

Cette loi affaiblit la représentation du personnel et le fonctionnement des instances, en allégeant les obligations des entreprises.

mois dans celles de plus de 150 salariés et les DUP (*).

- Simplification de l'information économique, financière et sociale dans les entreprises de moins de 300 salariés.
- Possibilité pour l'employeur de se faire assister de deux collaborateurs lors des réunions.

Depuis 2002 :

La loi de modernisation sociale adoptée le 17 janvier 2002 avait renforcé les prérogatives du comité en matière de licenciement économique. Mais la loi portant relance de la négociation collective, adoptée le 3 janvier 2003, a suspendu ces dispositions, notamment :

- L'information préalable du comité en cas d'annonce publique du chef d'entreprise
- La tenue de deux réunions sur le projet de restructuration d'entreprise et de compression des effectifs
- Le recours à un expert comptable dès la première réunion
- Le droit d'opposition du comité d'entreprise...

Dans l'attente d'une nouvelle loi, c'est le droit antérieur à la loi du 17 janvier 2002 qui redevient applicable, sauf accord dérogatoire.

Depuis 2008 :

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a profondément modifié les critères de représentativité des syndicats. Les résultats des élections au comité détermineront la représentativité des organisations syndicales dans l'entreprise

L.2323-47

L.2325-1

*Loi
17.01.2002,
JO 18 janvier,
p 1008
et suivantes*

*Loi 3.01.2003,
JO 4 janvier,
p 255*

Voir la brochure UNSA sur la représentativité

() délégation unique du personnel*

le comité d'entreprise

puis dans la branche en donnant aux élections de comité le soin de déterminer les résultats obtenus par les organisations syndicales.

2 - LA COMPOSITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

• Les membres élus

Le comité comporte un nombre équivalent de titulaires et de suppléants. Le nombre d'élus est fonction du nombre de salariés dans l'entreprise et est fixé par décret.

Le nombre de membres peut être augmenté par voie de convention ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Les titulaires ont voix délibérative.

Les suppléants assistent aux réunions avec voix consultative.

• Le président

L'employeur est à la fois membre et président du comité. Il peut mandater une autre personne pour le représenter en qualité de président du comité d'entreprise.

Dans tous les cas, la présidence doit être tenue par une seule personne.

L'employeur ou son représentant peut se faire assister par deux collaborateurs.

Voir la brochure éditée par CE Services sur les élections au comité d'entreprise (coordonnées page 2)

R.2324-1

De 50 à 74 salariés	3 titulaires et 3 suppléants
De 75 à 99 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
De 100 à 399 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
De 400 à 749 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
De 750 à 999 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
De 1000 à 1999 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
De 2000 à 2999 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
De 3000 à 3999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants
De 4000 à 4999 salariés	11 titulaires et 11 suppléants
De 5000 à 7499 salariés	12 titulaires et 12 suppléants
De 7500 à 9999 salariés	13 titulaires et 13 suppléants
A partir de 10000 salariés	15 titulaires et 15 suppléants

Attention ! Dans les entreprises de moins de 200 salariés où la DUP est mise en place, le nombre d'élus est augmenté : Voir article R 2314-3 du code du travail

L.2224-1

Les conventions ou accords peuvent seulement augmenter le nombre d'élus et non le diminuer.

Le mandat doit être exprès et présenté au CE

L.2325-1

**Circulaire min.
DRT0.06.94
du 20.12.93**

La loi prévoit bien le chef d'entreprise ou son représentant.

Les collaborateurs ont une voix consultative, ils doivent être salariés de l'entreprise ou du groupe

• Les représentants syndicaux

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité.
- Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il assiste aux réunions avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité fixées à l'article L2324-15.

Il assiste aux séances avec voix consultative.

- Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le représentant syndical dispose d'un crédit de 20 heures par mois en plus du temps passé aux séances.

Cumul des fonctions représentatives

- 1 Le cumul est interdit entre les fonctions de membre élu du CE ou d'établissement et celles de représentant syndical au CE.
- 2 Le cumul est possible entre les fonctions de représentant syndical au CE et les fonctions de DP ou DS
- 3 Le cumul est obligatoire entre les fonctions de DS et celles de représentant syndical au CE dans les entreprises de moins de 300 salariés

L.21 43-22

L.2324-2

Le représentant syndical est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise ou de l'établissement auquel il appartient.

Le représentant syndical au CE représente son syndicat au comité, il en est le mandataire et a pour mission essentielle de faire connaître au comité le point de vue de son syndicat.

Un choix devra être fait entre ces deux mandats.

L.2143-22

Ainsi, le DS élu ne pourra pas être représentant syndical et le poste restera vacant.

le comité d'entreprise

3 - LA PERSONNALITÉ CIVILE ET SES CONSÉQUENCES

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

Personnalité civile = capacité pour un groupement d'agir comme une personne physique.

C'est à dire que le comité d'entreprise peut :

- Ester en justice (peut agir en son nom propre devant toutes juridictions)
- Gérer son patrimoine (signer tout contrat l'engageant financièrement ; vendre ou louer des biens propres, embaucher du personnel, etc)
- Acquérir à titre gratuit (recevoir des dons)
- Ouvrir un compte bancaire ou postal
- Accepter des dons et legs sans autorisation administrative

4 – LES MOYENS MATERIELS DE FONCTIONNEMENT

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

- Moyens en personnel : le comité peut utiliser sa subvention de fonctionnement pour embaucher du personnel. L'employeur peut détacher des salariés de l'entreprise pour effectuer certaines missions du comité.

- Crédit d'heures : pour exercer leur mission, les membres titulaires du comité bénéficient de 20 heures par mois

L.2325-1

L.2327-12

L.2327-18

Cass.crim.
30 juin 1998
n°97-90398

CE Sté LCL SA
France
Décret
8/06/1983

Cass.crim.
20 février 1996
Bumbaca
n°95-80477

En revanche, le code du travail ne reconnaît pas expressément la personnalité civile aux comités de groupe, mais la jurisprudence va dans le sens d'une reconnaissance.

Par contre, le comité d'entreprise n'a pas de pouvoir de négociation dans les entreprises de + de 20 salariés. Il ne peut pas négocier ou signer un accord avec le chef d'entreprise, sauf les accords d'intéressement et de participation (exception légale).

Pour ester en justice, il doit être représenté par le biais d'un pouvoir de délégation (générale ou spéciale).

Le comité d'entreprise conserve la personnalité civile tant qu'il en a besoin. En cas de cessation d'activité de l'entreprise, la personnalité du comité d'entreprise survit pour la gestion et la liquidation de son patrimoine et jusqu'à cette liquidation.

Le crédit d'heures est individuel et mensuel



- Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le représentant syndical au comité bénéficie également de 20 heures de délégation
- Affichage : voir page 19

5 - L'ORGANISATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

A - Le président

L'employeur, ou son représentant, a l'obligation de présider le comité.

L'employeur peut se faire représenter à titre permanent ou occasionnel par un collaborateur qui doit être apte à informer et à consulter le CE.

En cas de carence de l'employeur et à la demande d'au moins la moitié des membres, c'est l'inspecteur du travail qui convoque et préside le comité.

• Ses fonctions

- Il fixe le calendrier des réunions mensuelles, en collaboration avec le secrétaire du comité
- Il élabore l'ordre du jour avec le secrétaire
- Il convoque les membres du comité aux séances
- Il préside les délibérations

La loi et la jurisprudence ont limité considérablement son droit de vote au sein du comité

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

La jurisprudence a prévu d'autres cas pour lesquels le président ne participe pas au vote :

L.2325-1

Cass.crim.
20.02.1996
n°94-85863

L.2325-14
alinéa 4

L.2323-14

L.2325-16

L.2325-18

Bien que le crédit d'heures soit une limite maximale, il peut être dépassé par convention collective, accord d'entreprise ou cas de circonstances exceptionnelles.

Un mandat exprès doit être présenté au CE

« C'est-à-dire tous les votes concernant les questions économiques et financières et relatives aux conditions de travail ».

Le comité d'entreprise

• Désignation des membres au comité central d'entreprise ou au conseil d'administration

- Désignation de l'expert-comptable
- L'introduction de nouvelles technologies
- Compression d'effectifs ou licenciement d'un représentant du personnel
- Gestion des activités sociales et culturelles

B - Le secrétaire

«Il est procédé par le comité d'entreprise à la désignation d'un secrétaire choisi parmi les membres titulaires»

La loi n'a pas prévu le cas d'absence ou d'empêchement du secrétaire ni le problème de son remplacement.

Le comité peut changer de secrétaire à tout moment en cours de mandat

• Son rôle

Il établit l'ordre du jour conjointement avec l'employeur.

Par contre, c'est lui seul qui établit, signe et diffuse les procès-verbaux des délibérations.

L'employeur ne peut pas exiger de collaborer à la rédaction du procès-verbal.

Il veille à la bonne application des décisions, conserve les archives...

C - Le trésorier

Non prévu par la loi, mais dans la pratique il est d'usage d'élire un trésorier.

En principe, les chèques sont signés

Cass. soc.
21.07.76
n° 76-60072

Cass. soc.
26.11.87
n° 86-14530

Cass. soc.
25.1.95
n°92-16778

L.2325-1

Le président peut participer à l'élection du secrétaire.

En pratique, si le secrétaire est absent pour une seule séance : son suppléant le remplace en qualité de membre du comité d'entreprise et le comité élit à la majorité un secrétaire de séance. Si l'absence de longue durée : le comité d'entreprise élit un nouveau secrétaire à titre provisoire ou définitif.

Le contentieux de la désignation du secrétaire relève de la compétence du TGI.

L.2325-15

L.2325-21

R.2325-3

En pratique son rôle est important parce qu'il est souvent l'animateur et le porte-parole de la majorité du comité qui l'a élu.

Dans les grandes entreprises, il sera parfois constitué un véritable service financier ou comptable.



conjointement du secrétaire et du trésorier, en fonction des dispositions du règlement intérieur du comité d'entreprise.

D - Bureau du comité

En dehors du secrétaire, dont l'élection est obligatoire, le comité peut élire un trésorier, mais également un secrétaire adjoint.

Le contentieux de la désignation du secrétaire relève de la compétence du TGI.

E - Les commissions

Parfois obligatoires en fonction de l'effectif de l'entreprise.

① Les commissions obligatoires :

a • La commission de la formation

Obligatoire dans les entreprises occupant au moins 200 salariés.

Cette commission a pour rôle de préparer les délibérations du comité sur les questions de formation professionnelle et d'emploi.

Elle est chargée :

- d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation
- de participer à l'information des salariés dans ce domaine

d'étudier les problèmes spécifiques de l'emploi des jeunes et des handicapés

Pour exécuter sa mission, la commission peut se faire assister d'experts extérieurs à l'entreprise sur décision du CE.

b • Commission de l'égalité professionnelle

Obligatoire dans les entreprises occupant

le président ne peut imposer d'être cosignataire des chèques.

En cas d'absence du secrétaire, un secrétaire de séance sera désigné par le comité.

La participation au vote de l'employeur est exclue pour la désignation des membres des commissions sauf pour la commission logement.

Pas de crédit d'heures spécial mais le temps passé aux séances est payé aux titulaires et aux suppléants, sans être réduit, pour les titulaires, de leur crédit de 20 heures. Les membres des commissions peuvent être choisis parmi les salariés de l'entreprise non élus au comité d'entreprise, sauf commission économique. Elles sont toujours présidées par un élu du comité..

Le législateur n'a rien prévu concernant les modalités de fonctionnement de cette commission.

CA Versailles
28/09/1995
n° 12554/93

L.2325-26

R.2325-2

L.2325-34

le comité d'entreprise

au moins 200 salariés, cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations relatives au rapport annuel sur l'égalité professionnelle.

c• La commission d'information et d'aide au logement (CIAL)

Dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Elle recherche en liaison avec les organismes collecteurs les possibilités d'offre de logement correspondant aux besoins des salariés et assiste les salariés dans leurs démarches pour obtenir les aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

d• La commission économique

Obligatoire dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Elle est composée de 5 membres maximum, désignés par le comité, parmi ses membres ; elle est présidée par un membre titulaire.

« La commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toutes les questions que ce dernier lui soumet ».

Ensuite, elle rend compte du résultat de ses travaux au comité, soit oralement lors d'une séance, soit par un rapport écrit remis à chaque membre.

Elle assiste le comité d'entreprise mais ne se substitue pas à lui. Elle ne peut pas prendre de décision. Toutes les décisions

Le CE devra donc fixer les modalités de fonctionnement.

L.2325-7

*Elle facilite le logement et l'accèsion
Il s'agit d'une commission d'information et d'aide au logement des salariés tendant à faciliter l'accèsion des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.*

L.2325-28

L.2325-29

L.2325-23

L'obligation de constituer cette commission pèse sur le comité d'entreprise et non sur l'employeur.

L.2325-24

Elle est donc composée exclusivement de membres du comité d'entreprise et non de personnes extérieures.

Il peut y avoir plus de 5 membres si un accord avec l'employeur le permet (et non sur l'initiative du comité, même par un vote majoritaire).

Son mode de fonctionnement peut être prévu par le règlement intérieur.



sont prises par le comité (éventuellement sur proposition de la commission économique).

«Elle se réunit au moins deux fois par an»

Elle dispose d'un crédit global de 40 heures par an (qui peut être augmenté par accord).

Il est fréquemment admis par la pratique et la jurisprudence que les frais de déplacements sont à la charge de l'entreprise.

La commission peut se faire assister par l'expert comptable qui assiste le comité et par tout expert choisi par le comité.

L'expert comptable est rémunéré par l'entreprise.

«La commission peut entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.»

② Les commissions facultatives :

En dehors de ces quatre commissions obligatoires en fonction de l'effectif de l'entreprise, le comité d'entreprise peut créer des commissions facultatives, puisque la loi le prévoit.

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

L.2325-25

Si le crédit de 40 heures est épuisé, les membres de la commission peuvent utiliser leur crédit individuel de membre du comité d'entreprise.

Il appartiendra au comité d'entreprise de choisir et de désigner l'expert

L.2325-22

Exemple : La commission peut avoir besoin d'interroger le chef du service sur les études de marchés réalisées par l'entreprise.

Il peut donc y avoir une commission économique même dans les entreprises de moins de 1000 salariés. Mais dans ce cas, la commission ne dispose pas du crédit de 40 heures par an.

Il est donc préférable qu'elle soit constituée de membres titulaires du comité d'entreprise qui pourront utiliser leur crédit d'heures personnel, puisque les personnes non membres du comité d'entreprise ne pourront participer aux travaux qu'en dehors de leur temps de travail.

le comité d'entreprise

D'autres commissions facultatives peuvent être créées dans tous les domaines : professionnel, social, éducatif, etc...

Elles sont composées librement par le comité, elles peuvent comprendre des salariés non membres du comité.

Par contre, elles doivent être présidées par un membre du comité (par forcément titulaire).

La loi prévoit qu'elles peuvent se faire assister d'experts ou de techniciens appartenant au personnel de l'entreprise, mais extérieur au comité.

En réalité, elles peuvent se faire assister également par les experts libres rémunérés par le comité.

Pas de crédit d'heures spécial.

F - Le règlement intérieur

Il fixe les modalités de fonctionnement du comité et ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice de ses missions.

Il est facultatif, mais il peut être utile pour combler les lacunes de la loi.

Il peut prévoir par exemple :

- Les modalités de convocation des réunions
- Les règles d'admission des personnes invitées
- Les modalités de vote au sein du comité d'entreprise
- La composition et le fonctionnement des commissions

Il peut être modifié ou abrogé à tout moment par la majorité des membres présents du comité.

La décision de recourir aux services d'un expert est prise par le comité à la majorité de ses membres.

L.2325-2

L'employeur peut prendre part au vote. Mais la majorité des membres ne saurait imposer à l'employeur, contre sa volonté, des charges ou obligations supérieures à celles fixées par la loi. L'accord de l'employeur devra figurer dans le procès-verbal.

Rép. Min.
16.02.1987



Mais tant qu'il n'est pas abrogé, il est applicable sans limitation de durée, même en cas de renouvellement du comité.

Ses dispositions s'imposent à tous les membres du comité, y compris au président.

6 - LES RÉUNIONS

A- PRÉPARATION ET DÉROULEMENT DES RÉUNIONS

❶ La périodicité des réunions

Le comité se réunit sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

- une fois tous les deux mois, dans les entreprises de moins de 150 salariés
- une fois par mois, dans les entreprises d'au moins 150 salariés

Dans les entreprises de moins de 200 salariés où une délégation unique du personnel a été mise en place, les réunions ont lieu tous les mois.

Le comité peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres pour y débattre de questions choisies par elle.

Ces questions doivent être jointes à la demande de convocation du comité.

La jurisprudence considère que l'employeur n'a pas la faculté d'apprécier l'opportunité ou l'utilité d'une seconde réunion.

Le comité peut également être convoqué en réunion extraordinaire par le président. L'ordre du jour sera soumis à la signature du secrétaire.

❷ La préparation des réunions

« L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est arrêté entre l'employeur et

Cass.crim.
9.5.89
n° 86-42166

Une fois adopté, le règlement intérieur fait partie des sources de droit et l'employeur doit s'y tenir.

L.2325-14

Lors de la première réunion du CE (mise en place au renouvellement de l'instance), le Président peut fixer seul l'ordre du jour du fait de l'absence de secrétaire.

(Désignation de certains membres, remise de documents, mise en place des commissions, compte-rendu de la gestion de l'ancien CE, etc.).

Pas de forme particulière prévue pour la demande de convocation du comité d'entreprise.

Une simple lettre revêtue des signatures de la majorité des membres suffit.

Cass.soc.
14.9.98
n° 87-91416

Cass.soc.
11.3.08
n° 07-80169

L.2325-15

Le représentant, dûment habilité pour présider le CE, est compétent pour arrêter l'ordre du jour avec le secrétaire.

le comité d'entreprise

le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance aux membres ».

L'employeur ne peut décider seul de l'ordre du jour.

En cas de litige pour arrêter l'ordre du jour, l'un ou l'autre peut saisir le juge des référés (Président du TGI).

Le délai de trois jours pour communiquer l'ordre du jour de la séance s'entend en jours francs. Autrement dit, il faut simplement que 72 heures séparent le moment où les membres du comité reçoivent l'ordre du jour et le moment où s'ouvre la séance.

C'est l'employeur seul qui a l'obligation de convoquer le comité.

C'est lui qui fixe la date et le lieu de la réunion.

Tous les membres du comité doivent recevoir une convocation : titulaires, suppléants et représentants syndicaux. Et ce, quelles que soient les circonstances, c'est-à-dire :

même si le salarié est en arrêt maladie (la suspension du contrat de travail ne suspend pas le mandat représentatif), même si le salarié est en grève.

③ Le déroulement de la réunion

• La prise des notes

La Cour de Cassation a admis la possibilité pour le secrétaire de se faire assister d'une personne extérieure, notamment une sténo-dactylographe pour la prise des notes.

La Cour de Cassation a aussi admis la possibilité pour le comité d'entreprise d'utiliser un magnétophone.

Certaines personnes extérieures peuvent

L.2325-16

Cass.soc.
10/07/2002

En pratique, si le secrétaire ne parvient pas à imposer l'inscription à l'ordre du jour d'un ou plusieurs points, il peut toujours, en accord avec la majorité des membres du comité d'entreprise, demander une seconde réunion qui portera sur ces points.

Le règlement intérieur peut prévoir un délai plus long.

L.2325-14

Cass. crim
16.6.70
n°93-13269
Cass. crim
11.9.07
n° 06-82410

Depuis la loi du 18/01/05, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative et réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire sans pour autant dispenser ces derniers d'une réelle concertation sur les points en cause.

La Cour de Cassation considère que la suspension du contrat de travail ne suspend pas le mandat représentatif, sauf en cas de mise à pied disciplinaire.

Cass.soc.
7.1.88
n° 86-16849

Cass.crim.
4.2.86
n° 84-92809

L'utilisation de ce matériel doit faire l'objet d'un accord des membres du CE.



être invitées aux séances du comité, à condition qu'il y ait accord entre l'employeur et la majorité des membres du comité.

- La direction des débats

C'est le président qui dirige les débats.

Il doit annoncer l'ordre d'examen des questions. Il ne peut pas empêcher les membres du comité de soulever des questions non inscrites à l'ordre du jour si des questions diverses sont prévues.

Lorsque des questions lui sont posées, l'employeur ne peut pas se borner à répondre par oui ou par non. Il a l'obligation de dialoguer et de motiver ses réponses.

④ Les votes du comité d'entreprise

Il appartient au président de faire procéder aux votes, les points inscrits à l'ordre du jour ou demandés en cours de séance.

La loi n'a pas prévu de quorum : les décisions sont valablement prises quel que soit le nombre de présents.

Le comité décide lui-même si le vote doit avoir lieu à bulletin secret ou non.

Ne peuvent prendre part aux votes que les membres qui ont voix délibérative.

La loi a limité le droit de vote du président.

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

Sur toutes les questions relevant du domaine économique et professionnel (désignation des membres de la commission économique, commission

Peuvent participer aux discussions, les membres ayant voix délibératives et aux ayant voix consultatives.

Doivent être mises en discussion toutes les questions figurant à l'ordre du jour.

Tous les membres doivent jouir de la plus grande liberté d'expression.

Cass.soc.
25.2.83

Seuls les titulaires du CE votent : les titulaires absents seront remplacés par leurs suppléants. Concernant les règles de remplacement, se reporter aux dispositions de l'article L2324-28 du code du travail.

L.2325-14

le comité d'entreprise

formation professionnelle, choix de l'expert-comptable, recours à un expert-comptable par le CE, licenciement d'un représentant du personnel, utilisation du budget de fonctionnement, etc).

«**Les résolutions** sont prises à la majorité des membres présents».

Il faut entendre par «résolutions», les avis, vœux, motions, observations, adoptions de rapports votés par le comité, c'est-à-dire les prises de positions les plus importantes.

Les décisions concernent davantage le fonctionnement interne du comité d'entreprise, par exemple :

- L'adoption du procès-verbal
- La création d'une commission
- L'adoption du règlement intérieur
- Les élections internes (secrétaire, trésorier, représentants au conseil d'administration, etc.).

Ou bien l'exercice d'attributions économiques :

- Désignation d'un expert
- Convocation des commissaires aux comptes

Ces décisions sont prises en principe à la majorité des voix exprimées, et non des membres présents.

La majorité requise est donc celle des suffrages valablement exprimés (les abstentionnistes ne comptent pas, ni les bulletins blancs ou nuls).

L.2325-18

Cette disposition fait que les abstentionnistes sont considérés comme votant contre.

Cass.Soc.

17.12.86

n° 86-60278

La présence d'un seul membre élu face à l'employeur suffit à valider des délibérations prises lors de la réunion (sauf abus de droit).

Cass.Soc.

17.11.83

Dans ce mode de scrutin, il peut y avoir partage des voix.

La Cour de Cassation a jugé qu'il n'y a pas lieu de recourir à un second scrutin, l'employeur devant obligatoirement saisir l'inspecteur du travail.



B - LE PROCÈS-VERBAL DES RÉUNIONS

• Rédaction du procès-verbal

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

C'est donc le secrétaire et lui seul qui établit les procès-verbaux, c'est-à-dire qu'il les rédige ou les fait rédiger et les signe.

L'employeur ne peut pas se substituer au secrétaire pour établir le procès-verbal, ni exiger de collaborer à la rédaction, ou bien d'en être cosignataire.

Le procès-verbal peut être un compte rendu intégral des discussions, l'employeur ne peut s'y opposer.

Le secrétaire apprécie librement ce qui doit être reproduit.

Mais tout membre du comité peut demander des adjonctions lors de l'approbation du procès-verbal.

La loi n'a pas fixé de délai pour rédiger le procès-verbal.

• Communication du procès-verbal

C'est le secrétaire qui est chargé de communiquer le procès-verbal au chef d'entreprise et aux membres du comité, en vue de son adoption.

Mais il n'est pas obligatoire que l'adoption se fasse à la séance suivante.

Cependant même si l'adoption n'est pas inscrite à l'ordre du jour, tout membre du comité peut présenter des observations,

R.2325-3

Cass. crim
25.2.86
n°84-96003

Le procès-verbal peut même contenir des informations dites confidentielles

Il est conseillé de conserver les PV le plus longtemps possible.

Mais pour le bon fonctionnement du comité, il est préférable qu'il soit rédigé assez rapidement.

Les suppléants et les représentants syndicaux doivent également recevoir le procès-verbal.

Cela est toutefois préférable car l'adoption conditionnera la diffusion du procès verbal.

le comité d'entreprise

adjonctions et rectifications.

Le comité ne peut pas refuser, même à la majorité, d'inscrire au procès-verbal une déclaration de l'employeur ou de tout autre membre, sinon celui-ci peut saisir le Tribunal de Grande Instance pour demander que la déclaration soit rajoutée.

•Affichage et diffusion du procès-verbal

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

Le procès-verbal ne peut être diffusé qu'après avoir été adopté.

Mais rien n'empêche de diffuser avant cela un résumé ou des extraits ou un compte rendu de la séance.

Le comité d'entreprise dispose en principe de ses propres panneaux d'affichage, distincts de ceux des organisations syndicales.

C - L'INFORMATION DES SALARIÉS

Le comité peut, d'autre part, organiser des réunions d'information du personnel, dans le local mis à sa disposition. Ces réunions peuvent porter sur des problèmes d'actualité, sur des problèmes généraux d'ordre économique ou social. Elles permettent également d'informer en permanence le personnel sur l'activité du comité, sur ses projets, ses résultats ou sur les difficultés qu'il rencontre.

L.2325-21

Les décisions du comité ne sont pas secrètes et les membres ne siègent pas dans leur intérêt personnel mais en qualité de représentants du personnel. Les salariés de l'entreprise doivent savoir ce qui se dit et ce qui se fait au comité.

Certains PV doivent être obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

A condition que ces documents ne contiennent pas les informations légalement confidentielles.

L.2325-13

Les salariés ne bénéficiant pas d'heures de délégation, ces réunions devront se dérouler en dehors du temps de travail.



7 - LES MOYENS

A - LES EXPERTS

① L'expert-comptable

La loi de 1982 a permis à tout comité d'avoir recours à un expert-comptable : «Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix».

La décision d'avoir recours à un expert-comptable, ainsi que le choix de l'expert donnent lieu à un vote.

L'employeur ne participe pas à ce vote.

Le comité peut avoir recours à l'assistance d'un expert comptable lors de l'examen annuel des comptes de l'entreprise.

Le rôle de l'expert-comptable n'est pas limité à l'assistance proprement comptable, il s'étend à un rôle d'assistance économique, c'est-à-dire qu'il doit procéder, d'une manière générale, à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Les pouvoirs d'investigations de l'expert-comptable sont étendus puisqu'il a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes.

Il peut se faire communiquer toutes les pièces qu'il estime utiles.

Il peut par exemple, consulter les contrats conclus avec les fournisseurs et clients.

Si l'entreprise a fait procéder à un audit, l'expert-comptable peut demander communication du rapport d'audit.

Il peut consulter la comptabilité analytique, ou même les relevés de frais des dirigeants (frais de déplacement, de voiture, etc).

Voir groupe ORSEU-Explicite (page 2).

Liberté de choix : il n'y a pas de restriction géographique quant à la compétence de l'expert.

L'employeur ne peut pas récuser l'expert choisi par le comité, ni demander en justice son remplacement par un autre.

L'expert-comptable peut, et même doit, aborder dans son rapport les problèmes d'environnement économique, de marché, de concurrence, de stratégie commerciale. En cas de licenciement économique, il doit élaborer le diagnostic financier de l'entreprise, et étudier le coût du plan de sauvegarde.

«A toute époque de l'année, les commissaires aux comptes opèrent toutes vérifications ou tous contrôles qu'ils jugent opportuns et peuvent se faire communiquer sur place toutes les pièces qu'ils estiment utiles à l'exercice de leur mission, notamment tous contrats, livres, documents comptables et registres de procès-verbaux». (article 229 loi 24.7.66)

L.2325-35

L.2325-36

L.2323-8

L.2323-10

L.2323-20

L.2323-78

L.2325-37

L.2325-35

Le comité d'entreprise

• Rémunération de l'expert-comptable :

Lorsque sa mission entre dans l'un des cas prévus par la loi, l'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise. Il travaille donc pour le comité, mais est payé par l'employeur.

Même si l'employeur conteste le recours à l'expert-comptable, il ne doit pas mettre d'obstacle à la mission de celui-ci, et tout retard apporté volontairement à l'intervention de l'expert constitue le délit d'entrave.

Il n'existe pas de tarification réglementaire des honoraires des experts-comptables. La loi prévoit que «leur montant est convenu librement avec les clients» (article 24 ordonn. 19.9.45). Les litiges sur la rémunération de l'expert-comptable sont de la compétence du président du TGI statuant en urgence.

Le juge ne peut être saisi que par l'employeur ou l'expert-comptable.

Les litiges sur l'étendue de la mission de l'expert sont de la compétence du TGI statuant en droit commun (non en référé).

🔗 L'expert en technologie

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité peut avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies.

En effet, ces projets sont souvent susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation et les conditions de travail du personnel.

L.2325-40

La rémunération de l'expert ne doit, bien sûr, en aucun cas être imputée sur la subvention de fonctionnement de 0,2 %.

Si l'employeur entend contester le montant des honoraires demandés par l'expert, il doit le faire de façon à ne porter aucune atteinte à l'exercice de sa mission et au bon fonctionnement du comité. C'est-à-dire qu'il doit payer les honoraires demandés et saisir simultanément la juridiction compétente.

En pratique, dès qu'il reçoit son ordre de mission, l'expert indique au chef d'entreprise le montant de ses honoraires et dès qu'il reçoit l'acceptation de la direction, il se met au travail.

Lorsque sa mission est achevée, il envoie sa note à l'employeur, avec copie au comité d'entreprise, et envoie son rapport au comité, avec copie à l'employeur.

Le comité ne peut pas assigner lui-même l'employeur en demande de paiement des honoraires.

Cass.soc.
28.10.1996
n° 94-15914

Le seuil des 300 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise tout entière. Un comité d'établissement peut être amené à demander une telle expertise, même s'il y a moins de 300 salariés dans cet établissement.

Ce projet doit avoir dépassé le stade de l'esquisse, mais ne pas avoir encore réalisé concrètement le projet.



Il n'y a pas de seuil d'effectif pour la consultation, puisque l'article L.2323-12 prévoit que « le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à tout projet d'introduction de nouvelles technologies », mais il y en a un (300 salariés) pour que le comité d'entreprise puisse avoir recours à un expert en technologie rémunéré par l'employeur. Contrairement à l'expert-comptable, l'expert en technologie n'est pas librement choisi par le comité d'entreprise puisque la loi prévoit que :

« le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité d'entreprise. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du TGI statuant en urgence, qui est également compétent en cas de litige sur la rémunération de l'expert ».

Toute personne peut être choisie comme expert en technologie (il peut même s'agir d'un expert-comptable).

En cas de litige, c'est donc le président du TGI qui est saisi, soit par l'employeur, soit par le comité représenté par un des membres désignés à la suite d'une délibération spéciale (ou désignés dans le règlement intérieur du comité).

Assignation par voie d'huissier et concours à un avocat.

Si le litige porte sur l'opportunité d'une expertise et si le président du

L.2325-38

Ex : changement du matériel informatique, des méthodes de gestion.

Cet article donne des pouvoirs particulièrement importants à l'employeur puisqu'il ne s'est pas contenté d'accorder à l'employeur le droit de vote concernant le choix de l'expert en technologie, il prévoit que l'employeur doit être d'accord sur la proposition faite par la majorité du comité d'entreprise, ce qui signifie qu'il peut aller à l'encontre du choix fait par la majorité des élus.

Les missions de l'expert comptable (à la charge de l'employeur) :

- examen annuel des comptes
- examen des documents prévisionnels (+ de 300 sals et plus ou CA supérieur 18 ME)
- licenciement économique 10 salariés et plus
- procédure d'alerte
- opération de concentration

Si le comité d'entreprise est demandeur, il fait l'avance des frais et honoraires mais il peut demander que l'employeur soit condamné aux dépens (=remboursement des frais) et soit condamné également au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile (=remboursement des honoraires).

Le comité d'entreprise

TGI n'est pas sûr d'être en présence d'une introduction importante de nouvelles technologies, il peut désigner un technicien consultant (c'est-à-dire ordonner une enquête judiciaire).

Si le litige porte sur le choix de l'expert, le juge devra statuer parmi les propositions des parties. Il n'a pas, en principe, à désigner un des experts judiciaires agréés par le tribunal.

La loi prévoit que l'expert en technologie a libre accès dans l'entreprise. Mais en ce qui concerne l'étendue de sa mission et ses pouvoirs d'investigations, c'est l'accord qui les détermine (ou l'ordonnance du président du TGI).

Lorsqu'un projet de nouvelles technologies s'accompagne d'un projet de licenciement collectif, il y a double consultation, et il pourra y avoir double expertise.

③ Les experts libres

« Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise. L'expert choisi dispose des documents détenus par celui-ci et a accès au local du comité ».

L'employeur ne participe pas au vote concernant la désignation de l'expert libre.

Le comité peut désigner comme expert libre n'importe quelle personne.

Le choix du comité ne peut pas être remis en cause par une décision judiciaire.

Les missions des experts libres peuvent être permanentes ou temporaires et

L.2325-41

Les experts libres peuvent être désignés à tout moment sur simple délibération du comité d'entreprise, c'est-à-dire sur proposition nominative adoptée par la majorité des membres titulaires présents lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire.

Il peut s'agir d'un expert-comptable, notamment dans les cas non prévus par la loi (ex : restructuration de l'entreprise ou en vue de l'établissement du bilan du comité d'entreprise).



elles sont librement fixées par le comité d'entreprise.

Les pouvoirs d'investigation de l'expert libre sont limités aux documents détenus par le comité.

Il a libre accès au local du comité d'entreprise, mais pour qu'il puisse accéder aux autres locaux de l'entreprise, il faut l'accord de la direction.

D'autre part, il ne peut assister aux séances officielles du comité d'entreprise que s'il y est invité par la majorité des membres du comité. La rémunération de l'expert est fixée librement entre le comité et l'expert.

En cas de litige, le TGI est compétent.

④ Le secret professionnel et l'obligation de discrétion des experts

« Les experts sont tenus aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L.2325-5 ».

Le non-respect de cette obligation est sanctionné pénalement (article 378 du Code pénal).

Cette obligation concerne les trois sortes d'experts du comité d'entreprise. Mais elle ne joue que vis-à-vis des tiers, et il a été reconnu que les membres du comité d'entreprise ne peuvent être considérés comme des tiers à l'égard de l'expert.

Il peut s'agir de vacations ou d'honoraires ou d'un salaire fixé par un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

L.2325-42

Le comité d'entreprise

De toute façon, les membres du comité sont tenus aux mêmes obligations de secret et de discrétion.

L'obligation de secret concerne les secrets de fabrication et l'obligation de discrétion concerne toutes les informations confidentielles et données comme telles par l'employeur.

B - LA REPRÉSENTATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La représentation du comité au conseil d'administration contribue à la mission de contrôle économique du comité et permet de parfaire son information.

Toutes les sociétés pourvues d'un conseil d'administration ou de surveillance sont concernées.

- Nombre de représentants :
 - Deux, s'il y a deux collèges électoraux, dont un dans la catégorie ouvriers/employés et un dans la catégorie techniciens, agents de maîtrise/ou cadres
 - Quatre, s'il y a trois collèges électoraux dont deux dans la catégorie ouvriers/employés, un dans la catégorie agents de maîtrise et un dans la catégorie chefs de service et cadres

• Désignation des représentants :
Le choix des représentants ne vise que les membres élus du comité à l'exclusion des représentants syndicaux.

Il n'y a pas lieu de distinguer entre membres titulaires ou suppléants.
Les représentants sont élus à la majorité des voix par les membres titulaires uniquement pour la durée de leur mandat.

Article L2325-5

« 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 ». Exemple : les cinq documents prévus par la loi du 01/03/84 sont réputés confidentiels :

- Actif réalisable et disponible
- Passif exigible
- Compte résultat prévisionnel
- Tableau de financement
- Plan de financement prévisionnel

Cir DRT
du 30/11/84

L.2323-66

Les SAS n'ayant pas de contrainte de tenir un conseil d'administration, faute d'administrateur, ne sont pas pour autant dispensées de réunir les représentants du comité. Leurs statuts précisent l'organe social auprès duquel les délégués du comité exercent leurs droits.

Cir DRT
n° 12 30/10/84

Cass. soc.
5.5.83
n° 81-16787

Le président ne participe pas au vote.



Selon l'administration, la désignation doit donner lieu à un vote global.

Le contentieux de l'élection relève du TGI.

• Les prérogatives des représentants

Les délégués assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration.

La convocation doit être faite dans les mêmes formes et les délégués reçoivent les mêmes documents que ceux adressés ou remis aux administrateurs.

Ils doivent être obligatoirement convoqués à toutes les séances quel qu'en soit l'objet. Le défaut de convocation peut constituer le délit d'entrave et entraîner la nullité des délibérations du conseil prises en leur absence.

Ils participent aux débats sur toutes les résolutions soumises au conseil. Ils peuvent prendre librement la parole, exposer leurs opinions et rappeler les positions du comité sur toutes les questions intéressant l'entreprise et le personnel.

Ils peuvent soumettre des vœux, et le conseil est tenu d'y répondre par un avis motivé.

Ils sont soumis à la discrétion sur les informations à caractère confidentiel et données comme telles par le président du conseil d'administration..

L.2323-62

Cass.Com.
17.2.75
n° 73-13242

L.2323-63

L.225-37
du code du
commerce

La loi de 1982 a instauré un dialogue obligatoire au sein du conseil alors qu'avant il ne l'était pas.

Il y a là, avant la loi de 1984 sur la prévention des difficultés des entreprises, une procédure d'alerte plus simple et plus rapide que la procédure officielle.

Le PV de séance fera état de la présence ou de l'absence de chaque représentant du comité. (R 225-23 et R 223-5 du code du commerce)

le comité d'entreprise

C - LES MOYENS FINANCIERS

① La subvention de fonctionnement de 0,2 % **Innovation de la loi de 1982.**

Cette subvention est distincte de celle destinée aux activités sociales et culturelles.

Elle est égale à 0,2 % de la masse salariale brute annuelle. Il s'agit d'un minimum légal.

Entreprise à établissements multiples : elle doit être versée à chaque comité d'établissement et elle est égale à 0,2 % de la masse salariale brute de chaque établissement.

Puis un accord détermine la part de chacune des subventions des établissements qui revient au comité central pour son propre fonctionnement.

La subvention est payable une fois par an en début d'année, ce paiement peut faire l'objet de plusieurs versements.

Elle est calculée sur la masse salariale de l'année en cours, qui ne peut donc être connue avec exactitude au moment du versement, ce qui donnera lieu à régularisation en fin d'année.

Elle a pour objet d'assurer le fonctionnement administratif du comité.

Elle est utilisée notamment :

- pour la rémunération des experts libres du comité,
- pour le financement de la formation économique des membres titulaires du comité,
- pour la rémunération du personnel embauché pas le comité pour les attributions économiques et professionnelles,
- les frais de déplacements des membres du comité, pour l'exercice de leur mandat.

L.2335-43

Cass.Soc.
2.12.08

n° 07-16615

Cass. soc.
5/03/1996

La masse salariale brute s'entend au sens comptable du terme. Il y a lieu de retenir comme base de calcul la norme comptable dite « compte 641 » dont l'assiette englobe les indemnités conventionnelles de licenciement et de mise à la retraite mais aussi les indemnités transactionnelles et les indemnités accordées par les tribunaux.

Cass.soc., 09/11/05, n°04-15464

De même, le comité d'entreprise ne peut pas les transférer sur le budget des activités sociales et culturelles.

En cas de retard de paiement, le comité peut faire courir les intérêts légaux par lettre recommandée.

Il ne s'agit que des frais afférents à la formation elle-même, puisque le maintien du salaire est assuré par l'employeur (L.2325-44).

L'employeur est exclu des votes relatifs à l'obligation de ce budget.

En principe, la documentation de base devrait être à la charge de l'employeur puisque la loi prévoit que l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. De même, l'installation d'une ligne téléphonique et le coût de l'abonnement sont à la charge de l'employeur.



Par contre, les frais de déplacement pour se rendre aux réunions du comité sont à la charge de l'employeur.

Tous les frais courants de fonctionnement : documentation, papeterie, communication téléphonique, frais d'abonnement, sont également pris sur le 0,2 %.

② La subvention destinée aux activités sociales et culturelles

③ Les autres ressources du comité

Elles sont énumérées par l'article R.2323-34 et comprennent notamment :

1° 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.

2° 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.

3° Le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile.

4° Les cotisations facultatives des salariés de l'entreprise dont le comité fixe éventuellement les conditions de perception et les effets.

Cass. soc.
28.05.96
n° 94-18797

De même, la jurisprudence estime que la subvention allouée n'est pas subordonnée à l'engagement du comité d'entreprise d'assurer le service aux œuvres sociales et qu'en conséquence, l'employeur qui a versés des indemnités de panier au personnel privé de cantine suite à une grève, ne peut légalement en déduire le montant de la subvention (CA Paris 12 03 54)

*Voir brochure II
- rôle et attribution - page 39*

R.2323-34

Elles ne peuvent être que volontaires. Le comité n'a pas la possibilité d'imposer au personnel des cotisations au profit de certaines activités sociales et culturelles.

Elles sont assez rares en principe.

Le comité d'entreprise

5° Les subventions accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales.

6° Les dons et legs.

7° Les recettes procurées par les manifestations organisées par le comité.

8° Les revenus des biens meubles et immeubles du comité.

④ La gestion financière du comité d'entreprise

Bien que non prévu par la loi, en principe le comité désigne un trésorier qui peut être un titulaire ou un suppléant. Le trésorier est responsable des finances devant le comité. Pour gérer son patrimoine en toute indépendance, le comité doit posséder un compte courant (bancaire ou postal) au nom du comité lui-même.

La signature des chèques doit en principe être confiée à des élus (en général le secrétaire et/ou le trésorier).

• La reddition des comptes

Comptabilité et comptes rendus annuels

« A 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 :

1° Le montant des ressources du comité ;

2° 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.

Le comité peut organiser des manifestations culturelles ou des festivités avec participation financière du public.

Le chef d'entreprise ne peut en aucun cas exiger d'être cosignataire des chèques, s'il n'a pas été désigné par la majorité du comité.

R.2323-37

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



Chacune des institutions sociales fait l'objet d'un budget particulier.

Le bilan établi par le comité est approuvé par le commissaire aux comptes mentionné à l'article L. 2323-8 ».

Le comité peut faire approuver son bilan par un expert-comptable, mais dans ce cas les frais sont à sa charge.

• La reddition des comptes en fin de mandat :

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

Se fait généralement au cours d'une réunion de passation des pouvoirs.

• La dissolution du comité :

La dissolution du comité résulte soit de la cessation définitive de l'activité de l'entreprise, soit de la fermeture d'un établissement ou encore de la suppression du comité par suite de la réduction durable de l'effectif en dessous de 50 salariés.

• La cessation définitive de l'activité

Dans ce cas, l'article R.2323-39 du Code du travail prévoit ainsi la dévolution des biens :

« le comité décide de l'affectation des biens dont il dispose. La liquidation est opérée par ses soins, sous la surveillance du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ».

R.2323-38

En cas de refus, il y a délit d'entrave.

le comité d'entreprise

La dévolution du solde des biens est réalisée au crédit :

1° Soit d'un autre comité d'entreprise ou interentreprises, notamment dans le cas où la majorité des salariés est destinée à être intégrée dans le cadre de ces entreprises ;

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 ».

Dans tous les cas, la liquidation et la dévolution des biens s'effectuent sous la surveillance du directeur départemental du travail.

La dévolution des biens du comité doit se faire, soit au profit d'autres comités, notamment lorsque la majorité du personnel est intégrée dans ces entreprises, soit au profit d'institutions sociales d'intérêt général. En conséquence, le solde des biens du comité d'entreprise ne doit pas être utilisé pour acheter des parts sociales dans une société créée par des salariés licenciés. En dépit de l'intérêt que pourrait présenter cette solution dans la conjoncture économique actuelle, il ne saurait être dérogé à l'application de dispositions législatives et réglementaires.

• La fermeture d'un établissement

Les biens du comité d'établissement doivent être affectés aux comités d'entreprise ou d'établissement du même groupe où les salariés ont été transférés.

Lorsque le groupe conserve son activité et ne procède à la fermeture que de ce

Rép.min.
JO Ass.nat.
du 10 février
1986 (n° 61238
p 535).

Cass. soc.
23 janvier 1996.
N° 93-16-799



seul établissement dont le personnel est, soit licencié, soit reclassé dans les sociétés du groupe, la Cour de Cassation estime que l'article R.2323-39 du Code du travail ne s'applique pas de plein droit.

Elle adopte la conception selon laquelle les biens du comité d'établissement sont la propriété de la collectivité des travailleurs qu'il représente et le patrimoine est alors transmis aux institutions représentatives qui seront désormais chargées de représenter leurs intérêts.

• La suppression du comité par suite de la réduction durable de l'effectif en dessous de 50 salariés
Dans ce cas, les dispositions de l'article R.2323-39 du Code du travail, ne peuvent s'appliquer.

L'employeur aura alors, soit la charge de la conservation des biens du comité en attendant une hypothétique élection, soit le comité réalisera volontairement la dévolution de ses biens, même si cela n'entre pas dans le champ d'application de l'article R.2323-38 du Code du travail.

• Redressement ou liquidation judiciaire du comité

La procédure de redressement ou de liquidation judiciaire est applicable aux comités comme à toute personne morale.

La mise en redressement judiciaire ou en liquidation d'un comité emporte les conséquences habituelles. Toutefois, il ne semble pas qu'elle puisse entraîner la cessation de l'activité et la dissolution du comité. Il n'est en effet pas possible de

Cass.Soc.
10 juin 1998,
n° 93-20-112,
RJS 1998 n° 877

TGI Paris,
23 février 1971 ;
JCP 1971, 16688

le comité d'entreprise

dissoudre les comités dont l'existence doit se perpétuer tant que les conditions qui rendent leur institution obligatoire se trouvent réunies.

• Détournement des ressources du comité

Les ressources dont dispose le comité doivent être utilisées conformément à leur destination. Seul le comité peut se plaindre et pour ce faire, une délibération préalable de ce comité déléguant un de ses membres pour agir en justice est nécessaire. La qualité de membre élu du comité ne donne aux représentants du personnel la disposition des fonds versés par l'employeur, qu'à charge pour eux de les utiliser conformément aux prescriptions de la loi. A défaut, ces derniers peuvent se rendre coupables d'abus de confiance, contre lequel seul le comité ne peut se constituer partie civile.

Par contre, les biens immobiliers doivent également faire l'objet de délibérations régulières, mais il faut ensuite procéder à un acte notarié.

Les frais sont en principe à la charge du comité qui reçoit le don.

Les institutions sociales d'intérêt général sont des associations ou des mutuelles poursuivant un but social d'intérêt général. Le comité peut créer une association d'assistance au personnel et lui faire don de ses biens. Le procédé est licite à condition que l'association ait un but exclusif d'assistance ou de bienfaisance.

Cass. crim
23/11/1992

Cass. crim
16/10/1997



LES ATOUTS DU COMITÉ POUR FAIRE RESPECTER SES DROITS

Le comité a des droits fixés par la loi, il doit les faire respecter. Leur non respect est sanctionné pénalement, mais celui-ci peut également intenter des actions au civil.

Exp : le comité refuse d'émettre un avis alors que la procédure a été respectée

A - Nullité des décisions

Dans certains cas, à défaut de consultation du comité, les décisions de l'employeur sont nulles. Donc réputées n'avoir jamais existé.

Exemple : Le règlement intérieur.

- Nullité d'une procédure en cas de sauvegarde, de redressement judiciaire ou liquidation.
- Nullité de l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé.
- Dénonciation d'un accord collectif.

B - Le Délit d'entrave

Le délit d'entrave est l'obstacle mis à la constitution, à la libre désignation des membres ou au fonctionnement régulier du comité. Généralement le délit d'entrave est le fait de l'employeur ou de son représentant, mais il peut aussi être retenu contre le comité. Le tribunal correctionnel est compétent et la preuve peut être établie par tout moyen. C'est généralement l'Inspection du Travail qui constate les infractions et qui instruit le

Cass. soc
4/6/1969

Code du commerce L621-7,
L631-7,
et L641-1&1

Cass. soc
22/11/1988

Cass. soc
5/3/2008

L2328-1

Après les constatations l'Inspection du Travail peut soit rappeler l'employeur à l'ordre, soit dresser procès verbal. C'est alors au Préfet et au Procureur de la République de poursuivre ou non.

le comité d'entreprise

dossier. Le dépôt de plainte doit être établi et déposé par le comité ou les syndicats avec ou sans constitution de partie civile.

Les sanctions peuvent être lourdes : 1 an d'emprisonnement et une amende de 3750€ et pour les personnes morales 18750€. En cas d'action civile, l'attribution de dommages et intérêts peut compléter la sanction pénale.

C - Le droit d'alerte

Le droit d'alerte a pour but de prévenir les difficultés rencontrées par l'entreprise et ainsi anticiper les conséquences qui pourraient s'avérer désastreuses.

Ainsi lorsque le comité 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. Si le comité 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. Un expert comptable pourra être désigné par le comité pour l'assister dans la rédaction de celui-ci

Il s'agit de la situation économique de l'entreprise et c'est pourquoi le droit d'alerte ne peut pas être exercé par un comité d'établissement.

Le comité décidera de l'opportunité d'alerter le conseil d'administration ou de surveillance (ou l'organe en tenant lieu) qui devra alors délibérer dans le mois qui suit sa saisine.

L2325-35

R2323-18



LE CE : MISE EN PLACE, MOYENS, STATUS ET FONCTIONNEMENTS

Comité d'entreprise		Idée principale	Article
Champ d'application	Champ d'application	Champ d'application	L. 2321-1
Mise en place, Suppression	Conditions de mise en place	Entreprises 50 salariés et + Pendant 12 mois consécutifs ou non Moins de 50: par accord ou convention UES	L. 2322-1 L. 2322-2 L. 2322-3 L. 2322-4
	établissement distinct	Décision administ./ L. 2322-5	
	établissement distinct	Décision administ./ R. 2322-1	
		Modalités de calcul des effectifs	L. 2322-6
	Conditions de suppression	Accord ou décision administrative Décision administrative	L. 2322-7 R. 2322-2
Composition	Composition	Membres, nombre - Texte prévoyant un décret Nombre de titulaires et suppléants Représentant O.Syndicale	L. 2324-1 R. 2324-1 L. 2324-2
Election	Organisation des élections	Périodicité, affichage Invitation à négocier le protocole Absence de CE, demande d' l salarié ou OS Représentation équilibrée F / H E.Travail temporaire : répartition des sièges PV de carence Décision judiciaire de contrôler les élections Elections partielles	L. 2324-3 L. 2324-4 L. 2324-5 L. 2324-6 L. 2324-7 L. 2324-8 L. 2324-9 L. 2324-10
	Collèges électoraux	Nombre, composition Modif nb, composition des collèges par accord Répartition des sièges et du personnel Répartition des sièges et du personnel	L. 2324-11 L. 2324-12 L. 2324-13 R. 2324-3
	Electorat, éligibilité	Electeurs Eligibles ETT: conditions d'ancienneté	L. 2324-14 L. 2324-15 L. 2324-16

le comité d'entreprise

		ETT: conditions / électeurs ou éligibles	L. 2324-17
		IT: Dérogation conditions d'ancienneté	L. 2324-18
Mode scrutin, résultat des élections	Mode de scrutin -		
	Texte prévoyant un décret		L. 2324-19
	Election et temps de travail		L. 2324-20
	Modalités d'organisation et de déroulement		L. 2324-21
	Absence d'accord, juge d'instance		R. 2324-2
	Scrutin de liste et à 2 tours		L. 2324-22
	Vote électronique par voie d'accord		R. 2324-4
	Vote électronique : prestataire		R. 2324-5
	Vote électronique : protection		R. 2324-6
	Vote électronique : protection		R. 2324-7
	Vote électronique : expertise		R. 2324-8
	Vote électronique : cellule d'assistance		R. 2324-9
	Vote électronique : CNIL		R. 2324-10
	Vote électronique : information, formation		R. 2324-11
	Vote électronique : protocole électoral		R. 2324-12
	Vote électronique : période		R. 2324-13
	Vote électronique : vérifications		R. 2324-14
	Vote électronique : liste émargement		R. 2324-15
	Vote électronique : conservation fichiers		R. 2324-16
	Vote électronique : arrêté		R. 2324-17
	Attribution des sièges :		
	quotient électoral		R. 2324-18
	Attribution des sièges restant		R. 2324-19
	Attribution des sièges: même moyenne, 1 poste		R. 2324-20
	Résultat		R. 2324-21
Recours, contestations	Silence de l'administration		R. 2324-22
	Compétence du juge judiciaire		L. 2324-23
	Tribunal d'instance :		
	décisions en dernier ressort		R. 2324-23
	Tribunal d'instance: modalités de saisine		R. 2324-24
	Tribunal d'instance: décision		R. 2324-25
Durée et fin du mandat	Durée et fin du mandat	4 ans en principe. Fin du mandat	L. 2324-24
		Dérogation: entre 2 et 4 ans	L. 2324-25



		Mandat et modification situation juridique entrep.	L. 2324-26
		Révocation	L. 2324-27
		Remplacement	L. 2324-28
Fonctionnement dispo générales	Fonctionnement dispo générales	Personnalité civile. Président; secrétaire	L. 2325-1
		Choix du secrétaire	R. 2325-1
		Règlement intérieur du CE	L. 2325-2
		Fonctionnement et salariés dispersés	L. 2325-3
		Dispositions + favorables possibles	L. 2325-4
		Secret professionnel, obligation de discrétion	L. 2325-5
Heures de délégation	Heures de délégation	Nombre d'heures	L. 2325-6
		Assimilées à temps de travail.	
		Contestation	L. 2325-7
		Temps de réunion: Membres élus	L. 2325-8
		Temps de réunion:	
		Représentants syndicaux	L. 2325-9
		ETT	L. 2325-10
Déplacement, circulation	Déplacement, circulation	Conditions déplacement dans et hors entreprise	L. 2325-11
Local	Local	Mise à disposition	L. 2325-12
		Réunion du CE dans son local	L. 2325-13
Réunions	Périodicité	Périodicité	L. 2325-14
	Ordre du jour	Elaboration	L. 2325-15
		Communication aux membres	L. 2325-16
		Réunion à la demande de la majorité	L. 2325-17
	Votes et délibérations.	Règles sur l'adoption des résolutions	L. 2325-18
		Communication à admin.	
		Consultation par IT, CT	L. 2325-19
		Transmission des délibérations	R. 2325-2
	Procès-verbal	Réponse de l'employeur	L. 2325-20
		Procès-verbal	R. 2325-3
		Affichage, diffusion	L. 2325-21
Commissions	Création, fonctionnement	Conditions de création, experts, rapports	L. 2325-22
		Choix des membres, présidence	R. 2325-4
	Commission économique	Conditions de création, attributions	L. 2325-23
		Composition. Texte prévoyant un décret	L. 2325-24

le comité d'entreprise

	Commission formation	Périodicité des réunions, nb heures, assistance	L. 2325-25
		Conditions de création, attributions	L. 2325-26
		Consultation form. Pro., VAE	R. 2325-5
		Informations sur les congés	R. 2325-6
	Commission info, aide au logement	Conditions de création	L. 2325-27
		Attributions:	
		recherche offre logement, info	L. 2325-28
		Attributions:	
		traitement demandes salariés.Avis CE	L. 2325-29
		Heures de réunion rémunérées (maximum 20H)	L. 2325-30
		Participation de conseillers	L. 2325-31
		Texte prévoyant un décret	L. 2325-32
		Décret: nb membres, rémunération conseillers	L. 2325-33
	Commission égalité professionnelle	Conditions de création, attributions	L. 2325-34
Recours à un expert	Experts rémunérés par l'entreprise	Recours expert comptable : Circonstances	L. 2325-35
		Recours expert comptable: Contenu mission	L. 2325-36
		Recours expert comptable: Moyens de l'expert	L. 2325-37
		Liberté d'accès dans l'entreprise	L. 2325-39
		Rémunération	L. 2325-40
		TGI Référé	R. 2325-7
	Experts rémunérés par le CE	Conditions de recours, moyens de l'expert	L. 2325-41
	Obligation secret, discrétion experts	Obligations	L. 2325-42
Subvention de fonctionnement	Subvention de fonctionnement	Montant: Principe du 0,2%	L. 2325-43
Formation des membres du CE	Formation	Bénéficiaires, durée, prise en charge	L. 2325-44
		Liste des organismes	R. 2325-8
Pénal	Pénal	Entrave	L. 2328-1

Texte codifié

Loi 76-463 du 31 mai 1976



CCE, COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT, COMITÉ DE GROUPE, EUROPE

			Article	
CCE	Conditions de mise en place	Conditions de mise en place	L. 2327-1	
	Attributions	Attributions	L. 2327-2	
	Composition	Nombre de membres- décret	Nombre	D. 2327-1
			Représentation des établissements	D. 2327-2
			Délégués collègue cadre	L. 2327-4
			Délégués collègue cadre	L. 2327-5
			Représentant OS	L. 2327-6
			Election	Nb établis, répartition sièges
	Contestations	L. 2327-8		
	Désignation secrétaire	R. 2327-4		
	Recours / décision administrative	R. 2327-5		
	Contestations élections désignation	R. 2327-6		
	Durée et fin du mandat	Périodicité		
			Modification de la situation juridique	L. 2327-11
	Fonctionnement	Pers. civile, président, secrétaire	Périodicité des réunions	L. 2327-13
			Ordre du jour	L. 2327-14
			Pénal	L. 2328-1
	Comités d'établissement	Conditions de mise en place	Conditions de mise en place	L. 2327-1
		Attributions	Etendues	L. 2327-15
Détail des attributions			L. 2327-16	
Composition		Identique à celle CE	L. 2327-17	
Fonctionnement		Personnalité civile	L. 2327-18	
		Identique à celui du CE	L. 2327-19	
Comité de groupe	Mise en place	Entrave	L. 2328-1	
		Bilan social	L. 2328-2	
Comité de groupe	Mise en place	Constitution, entr.dominante	L. 2331-1	
		Entrée, sortie comité de groupe	L. 2331-2	
		Litige: juge compétent	L. 2331-3	
		Entreprises non dominantes	L. 2331-4	
		Réseaux bancaires	L. 2331-5	
		Nombre de salariés indifférent	L. 2331-6	

le comité d'entreprise

		Demande	R. 2331-1
		Saisine du TGI : mise en place	R. 2331-2
		Saisine du TGI : désignation	R. 2331-3
		Saisine du TGI : procédure	R. 2331-4
Attributions		Informations communiquées	L. 2332-1
		Annonce d'une OPA	L. 2332-2
Composition, élection, mandat		Composition - décret	L. 2333-1
		Nombre de membres	D. 2332-2
		Désignation représentants personnel	L. 2333-2
		Durée du mandat	L. 2333-3
		Répartition des sièges	L. 2333-4
		Compétence du DDTEFP	R. 2332-1
		Initiative de la constitution	L. 2333-5
		Remplacement d'1 représentant	L. 2333-6
Fonctionnement		Présidence, Secrétariat	L. 2334-1
		Secrétaire	R. 2333-1
		Réunions	L. 2334-2
		1 ^{ère} réunion	L. 2334-3
		Assistance expert-comptable	L. 2334-4
Pénal		Constitution, 1 ^{ère} réunion, entrave	L. 2335-1
Comité Entreprise Europ.	Champ d'application, mise en place	Définition entrep communautaires	L. 2341-1
		Définition groupe ent. Communaut.	L. 2341-2
		Champ d'application	L. 2341-3
		Principe	L. 2341-4
		Définition entreprise dominante	L. 2341-5
		Définition « consultation »	L. 2341-6
Comité ou info et consultat./accord		Gr.spécial Négo : mise en place	L. 2342-1
		Gr.spécial Négo : constitution	L. 2342-2
		Gr.spécial Négo : calcul effectifs	L. 2342-3
		Gr.spécial Négo : initiative salariés	L. 2342-4
		Gr.spécial Négo : réunion	L. 2342-5
		Gr.spécial Négo : temps de T, frais	L. 2342-6
		Gr.spécial Négo : experts	L. 2342-7
		Gr.spécial Négo : décisions	L. 2342-8
		CE Européen : contenu de l'accord	L. 2342-9
		CE Européen : secret, discrétion	L. 2342-10
		Info et consult : contenu de l'accord	L. 2342-11
		Info et consult : secret, discrétion	L. 2342-12



Comité en absence d'accord	Mise en place	L. 2343-1	
	Attributions	L. 2343-2	
	Ordre du jour, périodicité	L. 2343-3	
	Circonstances exceptionnelles	L. 2343-4	
	Composition	L. 2343-5	
	Modification de la composition	L. 2343-6	
	Fonctionnement: Présid.bureau...	L. 2343-7	
	Secrétaire, bureau	R. 2343-1	
	Règlement intérieur	L. 2343-8	
	Réunion annuelle. Rapport	L. 2343-9	
	Réunion annuelle. Ordre du jour	L. 2343-10	
	Réunion annuelle. Réunion avant	L. 2343-11	
	Diffusion des infos	L. 2343-12	
	Recours à expert	L. 2343-13	
	Dépenses de fonctionnement	L. 2343-14	
	Heures de délégation	L. 2343-15	
	Temps de réunion	L. 2343-16	
	Documents en français	L. 2343-17	
	Renouvellement, remplacement	L. 2343-18	
	Accord conditions fonctionnement	L. 2343-19	
Dispos.communes absence d'accord	Nombre de sièges	L. 2344-1	
	Désignation	L. 2344-2	
	Répartition	L. 2344-3	
	Répartition des sièges	R. 2344-1	
	Répartition des sièges	R. 2344-2	
	Implantation état autre que France	L. 2344-4	
	Implantation en F, absence DS	L. 2344-5	
	Cas d'application L2344-5	L. 2344-6	
	Contestations	L. 2344-7	
	Contestations	R. 2344-3	
	Secret prof., discrétion	L. 2344-8	
	Suppression comité	Baisse d'effectifs	L. 2345-1
		DDTEFP L. 2345-1	R. 2345-1
Autre suppression		L. 2345-2	
Pénal	Entrave	L. 2346-1	
S. Européenne, Comité europ.	Dispositions générales	Champ d'application	L. 2351-1
		Non application du titre IV	L. 2351-2
		Détails C2:C94/ modalités d'implication	L. 2351-3

le comité d'entreprise

	Définition de «information»	L. 2351-4
	Définition de «consultation»	L. 2351-5
	Définition de «participation»	L. 2351-6
	Décompte des effectifs	L. 2351-7
	Siège territoire français	D. 2351-1
Implication sal.sté		
europ. accord		
GSN	Objet	L. 2352-2
	Répartition des sièges	L. 2352-3
	Sièges supplémentaires	L. 2352-4
	Désignation	L. 2352-5
	Siège social en F, absence DS	L. 2352-6
	Changements substantiels	L. 2352-7
	Contestation	L. 2352-8
	Fonctionnement	L. 2352-9
	Temps de réunion	L. 2352-10
	Dépenses de fonctionnement	L. 2352-11
	Experts	L. 2352-12
	GSN: Décisions	L. 2352-13
	Protection	L. 2352-14
	Secret profess, discrétion	L. 2352-15
	Contenu de l'accord	L. 2352-16
	Autres dispos possibles	L. 2352-17
	Cas de la transformation	L. 2352-18
	Existence différ. formes particip.	L. 2352-19
	Application volontaire ch III	L. 2352-20
	GSN : Mise en place, objet	D. 2352-1
	GSN : Mise en place, objet	D. 2352-2
	GSN : Mise en place, objet	D. 2352-3
	GSN : Mise en place, objet	D. 2352-4
	GSN : désignation, élection, statut des membres	R. 2352-5
	GSN : désignation, élection, statut des membres	D. 2352-6
	GSN : désignation, élection, statut des membres	D. 2352-7
	GSN : désignation, élection, statut des membres	D. 2352-8



	GSN : désignation, élection, statut des membres	D. 2352-9
	GSN : désignation, élection, statut des membres	D. 2352-10
	GSN : désignation, élection, statut des membres	D. 2352-11
	GSN : désignation, élection, statut des membres	D. 2352-12
	GSN : désignation, élection, statut des membres	D. 2352-13
	GSN : fonctionnement	D. 2352-14
	GSN : fonctionnement	D. 2352-15
	GSN : fonctionnement	D. 2352-16
	GSN : fonctionnement	R. 2352-17
	GSN : contestation	R. 2352-18
	GSN : contestation	R. 2352-19
Comité sté europ absence accord	Mise en place	L. 2353-1
	Mise en place L2353-1	L. 2353-2
	Attributions	L. 2353-3
	Réunion annuelle	L. 2353-4
	Circonstances exceptionnelles	L. 2353-5
	OPA	L. 2353-6
	Composition	L. 2353-7
	Nombre de sièges	L. 2353-8
	Désignation	L. 2353-9
	Siège social en F, absence DS	L. 2353-10
	Contestations	L. 2353-11
	Modification de la composition	L. 2353-12
	Présidence, Secrétariat	L. 2353-13
	Vote	L. 2353-14
	Règlement intérieur	L. 2353-15
	Réunion annuelle. Rapports	L. 2353-16
	Ordre du jour	L. 2353-17
	Réunion préalable	L. 2353-18
	Désaccord	L. 2353-19
	Réunion avec le bureau	L. 2353-20
	Documents en français	L. 2353-21
	Experts	L. 2353-22
	Diffusion des infos	L. 2353-23

le comité d'entreprise

	Dépenses de fonctionnement	L. 2353-24	
	Heures de délégation	L. 2353-25	
	Secret profess., discrétion	L. 2353-26	
	Droit à un congé de formation	L. 2353-27	
	Participation CA: cadre	L. 2353-28	
	Existence l seule forme partic.	L. 2353-29	
	Absence accord GSN	L. 2353-30	
	Recommandation, opposition	L. 2353-31	
	Répartition des sièges	L. 2353-32	
	Mise en place	D. 2353-1	
	Mise en place	D. 2353-2	
	Mise en place	R. 2353-3	
	Fonctionnement	R. 2353-4	
	Fonctionnement	R. 2353-5	
Dispositions post. immatr.sté europ.	Suppression	L. 2354-1	
	Renouvellement, remplacement	L. 2354-2	
	Application décision L2352-13	L. 2354-3	
	Changements après immatricul.	L. 2354-4	
	Contestations L. 2354-4	R. 2354-1	
Pénal	Pénal	L. 2355-1	
S. coop europ. comité coop. Europ	Dispositions générales	Dispositions générales.	L. 2361-1
		Dispositions générales.	L. 2361-2
		Dispositions générales.	L. 2361-3
		Dispositions générales.	L. 2361-4
		Dispositions générales.	L. 2361-5
		Dispositions générales.	L. 2361-6
Implication salariés. Accord GSN	Groupe spécial de négociation	L. 2362-1	
	Groupe spécial de négociation	L. 2362-2	
	Groupe spécial de négociation	L. 2362-3	
	Groupe spécial de négociation	L. 2362-4	
	Groupe spécial de négociation	L. 2362-5	
	Groupe spécial de négociation	L. 2362-6	
	Groupe spécial de négociation	L. 2362-7	
	Groupe spécial de négociation	L. 2362-8	
	Groupe spécial de négociation	L. 2362-9	
	Contenu de l'accord	L. 2362-10	
	Contenu de l'accord	L. 2362-11	
	Contenu de l'accord	L. 2362-12	



Comité et participation. Absence GSN	Comité société coop. europ.	L. 2363-1
	Comité société coop. europ.	L. 2363-2
	Comité société coop. europ.	L. 2363-3
	Comité société coop. europ.	L. 2363-4
	Comité société coop. europ.	L. 2363-5
	Comité société coop. europ.	L. 2363-6
	Comité société coop. europ.	L. 2363-7
	Participation salariés/CA et C Surveillance	L. 2363-8
	Participation salariés/CA et C Surveillance	L. 2363-9
	Participation salariés/CA et C Surveillance	L. 2363-10
	Participation salariés/CA et C Surveillance	L. 2363-11
	Stés non soumises à GSN	L. 2363-12
	Stés non soumises à GSN	L. 2363-13
	Stés non soumises à GSN	L. 2363-14
	Stés non soumises à GSN	L. 2363-15
	Stés non soumises à GSN	L. 2363-16
	Stés non soumises à GSN	L. 2363-17
	Participation salariés / AG ou assemblées	L. 2363-18
	Participation salariés / AG ou assemblées	L. 2363-19
	Dispo. applicables postérieur. immatriculation	L. 2364-1
	Dispo. applicables postérieur. immatriculation	L. 2364-2
	Dispo. applicables postérieur. immatriculation	L. 2364-3
	Dispo. applicables postérieur. immatriculation	L. 2364-4
	Dispo. applicables postérieur. immatriculation	L. 2364-5
	Pénal	L. 2365-1
Stés issues fusions transfrontalières	Dispositions générales	L. 2371-1
	Dispositions générales	L. 2371-2
	Dispositions générales	L. 2371-3
	Dispositions générales	L. 2371-4
	Dispositions générales	L. 2371-5
Participation salariés /accord GSN	Groupe spécial de négociation	L. 2372-1
	Groupe spécial de négociation	L. 2372-2
	Groupe spécial de négociation	L. 2372-3
	Groupe spécial de négociation	L. 2372-4

le comité d'entreprise

	Groupe spécial de négociation	L. 2372-5
	Contenu de l'accord	L. 2372-6
	Contenu de l'accord	L. 2372-7
	Contenu de l'accord	L. 2372-8
Comité et participation	Comité société issue fusion transfrontalière	L. 2373-1
Absence GSN	Comité société issue fusion transfrontalière	L. 2373-2
	Comité société issue fusion transfrontalière	L. 2373-3
	Participation salariés/CA et C Surveillance	L. 2373-4
	Participation salariés/CA et C Surveillance	L. 2373-5
	Participation salariés/CA et C Surveillance	L. 2373-6
	Participation salariés/CA et C Surveillance	L. 2373-7
	Participation salariés/CA et C Surveillance	L. 2373-8
	Dispo. applicables postérieur. immatriculation	L. 2374-1
	Dispo. applicables postérieur. immatriculation	L. 2374-2
	Dispo. applicables postérieur. immatriculation	L. 2374-3
	Dispo. applicables postérieur. immatriculation	L. 2374-4
Pénal	Pénal	L. 2375-1

avec l'UNSA

Je suis
au comité
d'entreprise

avec l'UNSA

Je défends
les droits
des salariés

