



SANTÉ
SOCIAUX

DUNKERQUE
HAZEBROUCK

GUIDE du Comité d'Entreprise

**LE FONCTIONNEMENT
ET
LES ATTRIBUTIONS**

Sommaire

1	LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE.....	3
2	COMPOSITION DU COMITE D'ENTREPRISE.....	3
3	STATUT DES MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE.....	3
4	ORGANISATION INTERNE ET MOYENS DE FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE.....	4
5	LES REUNIONS DU COMITE D'ENTREPRISE ET MODALITES DE VOTE.....	5
6	LES ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES DU COMITE D'ENTREPRISE.....	5
7	LES ATTRIBUTIONS SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ENTREPRISE.....	7

1 LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE

Obligatoire dans toutes les entreprises, établissements distincts, ou unités économiques et sociales, occupant 50 salariés ou plus.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un **comité central d'entreprise** (L.435-1 et suivants du Code du travail).

Dans les entreprises de **moins de 200 salariés**, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, et s'il y a lieu, du comité d'entreprise, peut décider de la mise en place d'une **Délégation Unique du Personnel** : les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

2 COMPOSITION DU COMITE D'ENTREPRISE

(L.433-1 et suivants du Code du travail)

2.1 Membres avec voix délibérative

Le chef d'entreprise/d'établissement, ou son représentant préside le comité. Il peut être assisté de deux collaborateurs.

Les membres titulaires du comité d'entreprise (représentants des salariés) dont le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, la maîtrise et l'encadrement ont au moins un membre titulaire élu.

2.2 Membres avec voix consultative

Les membres suppléants du comité d'entreprise, qui ne remplacent pas un titulaire.

3 STATUT DES MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE

Mandat de **4 ans** renouvelable, cumulable avec d'autres mandats de représentants du personnel.

Les membres élus pour la première fois bénéficient d'un **stage de formation économique** (L.434-10 du Code du travail).

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus et les représentants syndicaux peuvent **circuler librement** dans l'entreprise, et se déplacer hors de l'entreprise (L.434-1 du Code du travail).

Les membres du comité d'entreprise sont soumis au **secret professionnel** et à une **obligation de discrétion**.

Les membres du Comité d'entreprise sont protégés contre le licenciement.

4 ORGANISATION INTERNE ET MOYENS DE FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE

4.1 Organisation interne

Doté de la personnalité civile (L.431-6 du Code du travail), le comité d'entreprise possède et gère son patrimoine, peut ester en justice pour la défense de ses droits, peut contracter et s'engager ...etc.

Il est procédé par le comité d'entreprise à **l'élection d'un secrétaire parmi les membres titulaires**, responsable notamment de la rédaction des procès verbaux des réunions et de leur diffusion (L.434-4 et R.434-1 du Code du travail).

Un trésorier peut également être élu. Création de commissions, obligatoires ou facultatives (L.434-7, R.434-7 du Code du travail), en nombre variable selon l'importance du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise adopte un **règlement intérieur**, propre au fonctionnement de cette institution (L.431-6 du Code du travail).

4.2 Moyens de fonctionnement

Chaque année, l'employeur s'acquitte du versement d'une **subvention de fonctionnement de 0,2 % de la masse salariale brute** (sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute).

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

La subvention versée par l'employeur **au titre des activités sociales et culturelles** est une contribution versée au comité d'entreprise afin de lui permettre d'organiser et de financer des activités sociales et culturelles à destination prioritairement des salariés et de leur famille.

Il faut savoir que, légalement, tous les comités d'entreprise n'ont pas droit à un budget pour financer leurs activités sociales.

Pour que l'employeur soit obligé de verser une subvention destinée à financer les activités sociales, il faut soit qu'il y **soit obligé par la convention collective ou l'accord d'entreprise**, soit qu'il ait lui-même déjà effectué des dépenses destinées à financer des activités sociales avant la mise en place du comité d'entreprise.

Certaines conventions collectives prévoient un taux fixe, d'autres consacrent le principe d'un droit à subvention et renvoient à un accord d'entreprise pour que le taux soit négocié.

Il met à la disposition du comité d'entreprise un **local aménagé et le matériel nécessaire** à l'exercice de ses fonctions (L.434-8 du Code du travail).

5 LES REUNIONS DU COMITE D'ENTREPRISE ET MODALITES DE VOTE

5.1 Les réunions

Le comité d'entreprise se réunit périodiquement (L.434-3 et L.435-4 du Code du travail):

- réunion mensuelle dans les entreprises de plus de 150 salariés
- réunion bimestrielle dans les entreprises de moins de 150 salariés
- réunion biannuelle s'agissant du comité central d'entreprise

Le comité d'entreprise peut se réunir **exceptionnellement** (L.434-3 du Code du travail) **à la demande de la majorité des membres**, pour débattre sur un ordre du jour élaboré **unilatéralement** par les membres du comité d'entreprise.

L'ordre du jour est élaboré **conjointement** entre le secrétaire du comité d'entreprise et l'employeur (contenu et ordre d'examen).

L'ordre du jour est communiqué par l'employeur, à chaque membre du comité d'entreprise **au moins 3 jours à l'avance** (8 pour le comité central d'entreprise).

C'est **l'employeur qui convoque** les élus du comité d'entreprise afin de débattre sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

5.2 Modalités du vote

Sauf exception légale ou conventionnelle la confidentialité du vote n'est pas requise.

Le **président ne participe pas aux votes** lorsqu'il consulte le comité d'entreprise en tant que délégation du personnel (L.434-3 du Code du travail).

Les résolutions (avis, vœux, motions, adoptions de rapports...) sont adoptées à la **majorité des membres titulaires présents** (L.434-3 du Code du travail).

6 LES ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES DU COMITE D'ENTREPRISE

6.1 Droit à l'information

Information **régulière et permanente** en application des dispositions légales.

A l'initiative des membres du comité d'entreprise :

- Le comité d'entreprise peut demander **communication de tout document utile à sa mission**, même s'il ne figure pas sur la liste des textes exigibles tels qu'un rapport d'audit (Cass. Crim. 18 novembre 1997 n°80002).
- Droit d'accès à l'information détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte (L.431-5 du Code du travail).
- Le comité d'entreprise peut procéder à des **enquêtes**, questionner ou consulter les salariés.

6.2 Droit d'alerte

(L.432-5 du Code du travail)

Procédure visant à interroger l'employeur sur des faits préoccupants de nature à affecter la situation économique de l'entreprise, dans le but d'en informer les dirigeants.

Dans un premier temps, l'employeur est auditionné afin d'obtenir des explications sur des actes de gestion préoccupants.

Si les réponses de l'employeur sont insuffisantes ou confirment le caractère préoccupant de la situation, le comité d'entreprise établit un rapport transmis au conseil d'administration ou de surveillance (Hypothèse de recours à un expert comptable).

6.3 Recours à un expert

Désignation d'un expert comptable s'agissant de certaines consultations (L.434-6, L.432-5, L.434-5, R.442-19 du Code du travail).

L'expert comptable, **choisi par les membres** du comité d'entreprise, a une mission :

- pédagogique d'explicitations et de vulgarisation des termes techniques non familiers aux élus du personnel.
- de conseil et de soutien technique.

Sur délibération, le comité peut faire appel à **tout expert**, rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. (L.434-6 alinéa 7 du Code du travail).

6.4 Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est doté d'une **compétence générale**.

Il est obligatoirement consulté sur **tous projets importants** (cf. nature et ampleur du projet), intéressant l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise (L.432-1 du Code du travail).

Il peut s'agir notamment de mesures relatives à :

- Des modifications dans l'organisation juridique ou économique de l'entreprise,
- La recherche et le développement technologique,
- La gestion du personnel (condition de travail et d'emploi, durée et aménagement du temps de travail, formation professionnelle, volume et structure des effectifs, congés...)
- Le licenciement d'un salarié protégé.

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur certains thèmes liés à l'emploi, à la formation professionnelle ...etc.

6.5 Modalités de la consultation

(L.431-5 du Code du travail)

Le comité d'entreprise est consulté sur **un projet défini et amendable**.

Ni l'urgence, ni l'importance de l'opération projetée, ni la confidentialité du projet, ne peuvent être invoqués à l'appui de la violation du principe selon lequel la décision de

l'employeur intervient **après** que le comité d'entreprise ait rendu son avis. Le comité d'entreprise doit être informé à un moment et à partir d'informations, susceptibles de permettre aux représentants du personnel de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la réunion du comité d'entreprise qui suit la communication du procès-verbal, **sa décision motivée** sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal (L.432-10 et L.434-4 du Code du travail).

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

7 LES ATTRIBUTIONS SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise a une **vocation exclusive** à la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au profit des salariés (L.432-8 du Code du travail).

L'employeur peut verser une subvention tendant au financement de ces activités. Cette subvention, distincte, ne doit pas être confondue avec celle versée au titre du budget de fonctionnement du comité d'entreprise (cf 4.2 Moyens de fonctionnement).