



FORMATION SYNDICALE

Les instances représentatives

du personnel

Secteur privé

Les délégués du personnel

Les représentants du personnel sont des salariés élus dans l'entreprise.

En application de l'article L2311-1 du code du travail, les dispositions concernant les délégués du personnel sont applicables aux employeurs ainsi qu'à leurs salariés de droit privé.

Elles sont également applicables :

- Aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ex : l'établissement français du sang ;
- Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé.

Conditions de mise en place

Le personnel élit des délégués du personnel dans tous les établissements de 11 salariés et plus (art. L2312-1).

Leur mise en place est obligatoire si l'effectif de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans les établissements employant moins de 11 salariés, des DP peuvent être institués par convention ou accord collectif de travail (art. L2312-4).

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à la désignation et à l'exercice de leurs fonctions par note de service ou décision unilatérale de la direction.

Attributions

En application de l'article L2313-1, les délégués du personnel ont pour mission :

1. De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles, collectives, relatives aux salaires, à l'application de la convention collective ou du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé, la sécurité ;
2. De saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les DP exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Les salariés des entreprises extérieures qui dans l'exercice de leur activité ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, qui relèvent du chef d'établissement par les délégués du personnel de cet établissement (art. L2313-3).

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les DP ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Il en est de même, lorsqu'il existe un CHS-CT (art. L2313-9).

Lorsque dans les entreprises de moins de 200 salariés l'employeur met en place une délégation unique du personnel, les DP constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise (art. L2313-12).

En l'absence de CE, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques sont exercées temporairement par les délégués du personnel (art. L2313-13). Ils peuvent avoir recours aux experts rémunérés par l'employeur. Ils sont tenus au respect du secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Le budget de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale brut est gérée conjointement par l'employeur et les délégués du personnel. Ces derniers bénéficient également de la formation économique dans les conditions fixées à l'article L2325-44 du code du travail.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, et s'il n'existe pas de CHS-CT, les DP exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci (art. L2313-16).

Composition

Le nombre de délégués du personnel est déterminé par décret en Conseil d'Etat, compte tenu du nombre de salariés dans l'entreprise. Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires.

11 à 25 salariés	1 titulaire	1 suppléant
26 à 74 salariés	2 titulaires	2 suppléants
75 à 99 salariés	3 titulaires	3 suppléants
100 à 124 salariés	4 titulaires	4 suppléants
125 à 174 salariés	5 titulaires	5 suppléants
175 à 249 salariés	6 titulaires	6 suppléants
250 à 499 salariés	7 titulaires	7 suppléants

Au-delà, consulter l'article R2314-1 du code du travail.

En l'absence de CE, par suite d'une carence contestée aux élections, ou d'absence de CHS-CT et pendant la période de celles-ci, le nombre des DP est fixé comme suit :

50 à 74 salariés	3 titulaires	3 suppléants
75 à 99 salariés	4 titulaires	4 suppléants
100 à 124 salariés	5 titulaires	5 suppléants
125 à 149 salariés	6 titulaires	6 suppléants

Au-delà, consulter l'article R2314-2 du présent code.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés dans lesquelles est mise en place la délégation unique du personnel prévue à l'article L2326-1, le nombre de DP est fixé comme suit :

50 à 74 salariés	3 titulaires	3 suppléants
75 à 99 salariés	4 titulaires	4 suppléants
100 à 124 salariés	5 titulaires	5 suppléants
125 à 149 salariés	6 titulaires	6 suppléants
150 à 174 salariés	7 titulaires	7 suppléants
175 à 199 salariés	8 titulaires	8 suppléants

Durée du mandat

Elle est fixée à 4 ans

Organisation des élections

L'employeur informe tous les 4 ans le personnel par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le 1^{er} tour. Celui-ci doit se tenir au plus tard le 45^{ème} jour suivant le jour d'affichage.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par l'employeur, un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice, à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats à ces fonctions de DP.

En application de l'article L2314-3 du code du travail et dans le cas d'un renouvellement de l'institution, le 1^{er} tour des élections à lieu dans la quinzaine précédent l'expiration de ce mandat.

Lorsqu'en l'absence de DP, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'une organisation syndicale ou d'un salarié, il doit engager la procédure dans le mois suivant la réception de cette demande (art. L2314-4).

Enfin dans les établissements n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les DP sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles. Sont concernés les établissements de 11 à 25 salariés (art. L2314-9).

Fonctionnement

En application de l'article L2315-1, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Ceux qui exercent les attributions économiques du CE en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections, bénéficient en outre d'un crédit de 20 heures par mois (art. L2315-2).

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. L'employeur qui contrevient à l'utilisation faite de ces heures doit saisir le juge judiciaire.

Réunions

Les DP sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

Les DP suppléants peuvent assister avec les DP titulaires aux réunions avec les employeurs. Ils peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale en application de l'article L2315-10 du présent code.

Sauf circonstances exceptionnelles, les DP remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes et réponses sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à celui-ci. Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des DP (art. L2315-12).

Le comité d'entreprise

Les dispositions du titre II du code du travail relatives au CE sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salaires.

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant 50 salariés et plus (art. L2322-1).

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif de 50 salariés et plus est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, des CE peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail (art. L2322-3).

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant 50 salariés ou plus est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un CE commun est obligatoire (art. L2322-4).

Attributions

Les attributions du CE sont d'ordre économique, social et culturelle.

Il a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (art. L2323-1).

Le CE formule à son initiative et examine à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelles des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Le CE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (art. L2323-83).

Financement

L'employeur verse chaque année une contribution pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ainsi qu'une contribution de 0,20% sur la masse salariale brute pour son fonctionnement.

Composition

Le CE comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat, compte tenu du nombre de salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voix consultatives.

Le nombre de membres peut être augmenté par convention ou accord entre l'employeur et les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise.

50 à 74 salariés	3 titulaires	3 suppléants
75 à 99 salariés	4 titulaires	4 suppléants
100 à 399 salariés	5 titulaires	5 suppléants
400 à 749 salariés	6 titulaires	6 suppléants

Au-delà, consulter l'article R 2324-1.

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, où le délégué syndical est de droit représentant syndical au CE, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au CE. Il assiste aux séances avec voix consultatives.

Elections

L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise, et celle des DP ont lieu à la même date et tous les 4 ans.

Organisation des élections

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par l'employeur à négocier un protocole préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre du CE.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation est faite un mois avant l'expiration des mandats en cours. Le 1^{er} tour a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ces mandats.

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès verbal de carence est établi par l'employeur. Celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail. Ce dernier communique une copie du procès verbal aux organisations syndicales de salariés du département intéressé.

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collègue n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres du CE.

Collèges électoraux

Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives pour chaque catégorie de personnel :

- D'une part, par le collège des ouvriers et des employés ;
- D'autre part, par le collège des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions (art. L2324-11).

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Lorsque cet accord ne peut être obtenu, c'est l'autorité administrative qui décide de cette répartition.

Electorat et éligibilité

Sont électeurs, les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune incapacité relative à leurs droits civiques (art. L2324-14).

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins.

Ne le sont pas, l'employeur, son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ses frères et sœurs, ses ascendants, ses descendants, ses frères et sœurs (art. L2324-15).

Mode de scrutin et résultats des élections

L'élection du CE a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

La mise en œuvre du vote électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories de professionnelles formant des collèges distincts (art. L2324-19).

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales. Celui-ci doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Le scrutin est de liste et à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au 1^{er} tour, chaque liste est établie par les organisations syndicales. Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les syndicats.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10% des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats proclamés le sont dans l'ordre de présentation (art. L2324-22).

Attribution des sièges

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral qui est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.

Résultat des élections

Le procès verbal des élections au Comité d'Entreprise est transmis par l'employeur dans les 15 jours et en double exemplaire à l'inspecteur du travail.

Contestations

~~Concessions~~ Contestation.

Les ~~concessions~~ relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux, sont de la compétence du juge judiciaire (tribunal d'instance).

Durée et fin du mandat

Les membres du CE sont élus pour 4 ans.

Leur mandat est renouvelable.

Les fonctions de ses membres prennent fin, par la démission, la rupture du contrat de travail, le décès ou par la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

En application de l'article L2324-25 du code du travail, par dérogation, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au CE comprise entre 2 et 4 ans.

Tout membre du CE peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient. Il est alors remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale. S'il n'y a pas de suppléant, le remplacement est assuré par le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix et ce jusqu'au renouvellement du Comité d'Entreprise (art. L2324-28).

Fonctionnement

Le CE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Le Comité désigne un secrétaire dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat (art. L2325-1).

Il détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celle des rapports avec les salariés.

Les conditions de fonctionnement du CE doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées (art. L2325-3).

Heures de délégation

L'employeur doit laisser le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans le limite d'une durée de 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles :

- Aux membres titulaires du CE
- Aux représentants syndicaux au Comité Central d'Entreprise de 501 salariés et plus, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil (art. L2325-6). *(doivent être définies clairement)*

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation de ces heures doit saisir le juge judiciaire.

Le crédit d'heures ne peut être utilisé que pour des tâches ou des démarches se rapportant aux attributions du CE, ce qui exclu par exemple les mission de soutien des revendications individuelles.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux réunions du CE et à celles de la commission de la formation lorsqu'elle existe est rémunéré comme temps de travail. Celui-ci n'est pas déduit des 20 heures de délégation prévues pour les membres titulaires (art. L2325-8). Il en est de même pour les représentants syndicaux (art. L2325-9).

Les membres du CE peuvent circuler librement dans l'entreprise et prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, y compris en dehors de leurs heures habituelles de travail (art. L2325-11).

Local du C.E.

L'employeur doit mettre à la disposition du C.E. un local aménagé et le matériel nécessaire à ses fonctions pour y tenir des réunions d'information, inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres du C.E. peuvent se réunir sur leur temps de délégation (art. L 2325-12 et L 2325-13).

Périodicité des réunions

Dans les entreprises de plus de 150 salariés, le C.E. se réunit une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de 150 salariés, le C.E. se réunit au moins une fois tous les 2 mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel.

Lorsque l'employeur est défaillant et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence (art. L 2325-14).

Ordre du Jour

L'ordre du jour des réunions du C.E. est arrêté par l'employeur et le (la) secrétaire. Toutefois, lorsque sont en causes des consultations rendues obligatoires par une disposition législative réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le (la) secrétaire (art. L 2325-15).

Votes et délibérations

Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel (art. L 2325-18).

Procès verbal

Les délibérations du C.E. sont consignées dans des procès verbaux établis par le (la) secrétaire et communiqués à l'employeur et aux membres du comité.

Le P.V. peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise, selon des modalités précisées par le règlement intérieur dudit comité.

Commission

Le C.E. en application de l'article L 2325-22 du code de travail, peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers. Il peut adjoindre aux commissions, avec voix consultative des experts appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, une commission économique est créée au sein du comité ou du comité central d'entreprise. Elle est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le C.E. ou le C.C.E. et de toute question qui lui est soumis.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le C.E. constitue une commission de la formation. Elle est chargé d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, de préparer les délibérations du C.E. prévues aux articles L 2323-33 et suivants concernant l'aide au logement ou l'égalité professionnelle.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du C.E.

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent se grouper entre elles pour former cette commission (art. L 2325-27).

Cette commission facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Le C.E. examine pour avis les propositions de la commission.

Le temps passé par les membres titulaires ou par leurs suppléants aux réunions de la commission d'information et d'aide au logement des salariés est rémunéré comme temps de travail dans la limite de 20 heures par an et n'est pas déduit des 20 heures de délégation (art. L 2325-30).

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est également créée au sein du comité d'entreprise.

Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du C.E. sur le rapport écrit par l'employeur, concernant la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, d'égalité professionnelle et visé à l'article L 2323-27 du code du travail.

Recours à un expert

Le C.E. peut se faire assister d'un expert comptable de son choix qui a pour mission de porter sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaire à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (art. L 2325-35 et L 2325-36).

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de sa mission, l'expert comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Recours à d'autres experts

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le C.E. peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important.

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du TGI statuant en urgence.

Les experts ont libre accès dans l'entreprise. Ils sont payés par l'entreprise. Le président du tribunal de grande instance est compétent en cas de litige sur leur rémunération. Ils sont tenus aux obligations de secret et de discrétion.

Le C.E. peut faire appel à tout expert rémunéré par lui, pour la préparation de ses travaux (art. L 2325-41).

Le recours à celui-ci donne lieu à délibération du comité.

L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par celui-ci. Il a accès au local et dans les conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.

Subvention de fonctionnement

Les 0,20 % de la masse salariale brute a été évoqué lors de l'examen du financement du C.E.

Formation des membres du C.E.

Les membres titulaires du C.E. élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêté par l'autorité administrative.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation mais imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale (12 jours).

La délégation unique du personnel

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au C.E.

Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les D.P. et, s'il existe, le comité d'entreprise (art. L 2326-1).

Le nombre des délégués du personnel constituant la délégation unique du personnel est fixée par décret en conseil d'état.

Attributions et fonctionnement

Dans le cadre de la délégation unique, les délégués du personnel et la C.E. conservent l'ensemble de leurs attributions.

Les réunions de C.P. et du C.E. se tiennent au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur.

Les membres de la délégation unique disposent du temps nécessaire à leur mission dans la limite de 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles (art. L 2326-3)

Comité central d'entreprise et comités d'établissements

Des comités d'établissements et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements distincts (art. L 2327-1).

Le C.C.E. exerce les attributions économiques qui concernent la marche de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise.

Composition

Le C.C.E. est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus pour chaque établissement par le comité d'établissement parmi ses membres. Comme pour le C.E., le nombre est déterminé par décret en Conseil d'Etat (art. L 2327-3).

Lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble plus de 500 salariés ou au moins 25 membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs ou techniciens, au moins un délégué titulaire au C.C.E. appartient à cette catégorie.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au C.C.E. choisi parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités (art L 2327-6). Ce représentant assiste aux réunions du comité central avec voix consultatives.

Election

Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales dans l'entreprise.

Durée et fin du mandat

Comme pour le C.E., l'élection a lieu tous les 4 ans, après l'élection générale des membres des comités d'établissement.

Par dérogation, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au C.C.E. comprise entre 2 et 4 ans.

Fonctionnement

Le comité central d'entreprise est doté de la personnalité civile. Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Le C.C.E. désigne un(e) secrétaire. Il se réunit au moins une fois tous les 6 mois.

Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

Comme pour le C.E., l'ordre du jour du C.C.E. est arrêté par l'employeur et le secrétaire.

Toutefois, lorsque des consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont en cause, elles sont inscrites de plein droit par l'employeur ou la le(la) secrétaire.

Comité d'établissement

Ces comités ont les mêmes attributions que les C.E. (art. L 2327-15).

Leur composition est identique à celle des comités d'entreprise.

Ils sont dotés de la personnalité civile et leur fonctionnement est identique à celui des C.E.

Comité de groupe

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé en France et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions fixées par le Code de Commerce.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise
- dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise
- peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance d'une autre entreprise

Le comité de groupe est composé du chef de l'entreprise dominante, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe (art. L 2333-1).

Il est présidé par le chef de l'entreprise dominante et désigne un(e) secrétaire.

Le comité de groupe se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président.

L'ordre du jour de la réunion est arrêté par celui-ci et le(la) secrétaire et communiqué aux membres 15 jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions du comité de groupe est rémunéré comme temps de travail.

Pour l'exercice de ses missions, il peut se faire assister par un expert comptable rémunéré par l'entreprise dominante.