

Le Comité d'Entreprise

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales. Ce comité assume d'une part, des attributions économiques et d'autre part, sociales et culturelles et dispose pour ce faire, des moyens matériels et financiers nécessaires. L'employeur (ou son représentant) assure les fonctions de président du CE.

A savoir

Si [l'effectif de l'entreprise](#) (apprécié conformément aux dispositions prévues par le Code du travail) est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut opter pour la délégation unique de représentation du personnel qui réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue.

Fiche détaillée

Dans quelles conditions a lieu la mise en place du comité d'entreprise ?

Le comité d'entreprise (CE) est mis en place par voie d'élection organisée dans les entreprises de 50 salariés et plus, seuil qui doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes et qui peut être abaissé par voie de convention ou d'accord collectif. Les effectifs sont calculés conformément aux [dispositions prévues par le Code du travail](#).

Le comité est ensuite renouvelé tous les quatre ans (voir précisions ci-dessous), à l'issue de nouvelles élections. Toutefois, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser des élections partielles si un collège électoral 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 six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.

► Avant l'intervention de la loi n°2005-882 du 2 août 2005, la durée du mandat des représentants élus du personnel au comité d'entreprise était de 2 ans ; la durée de 4 ans ne s'applique qu'à compter des élections des représentants élus du personnel au comité d'entreprise intervenant après le 3 août 2005, date de publication de la loi susvisée. _ Ainsi, sauf dispositions conventionnelles particulières, le mandat des représentants du personnel au comité d'entreprise élus jusqu'au 3 août 2005 reste fixé à 2 ans. La même règle s'applique aux représentants du personnel élus au comité d'établissement et comité central d'entreprise et aux représentants du personnel désignés au comité de groupe.

► Par dérogation aux dispositions fixant à 4 ans la durée du mandat des représentants du personnel aux comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise et comités de groupe, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat de ces mêmes représentants comprise entre 2 et 4 ans.

Le comité d'entreprise comprend :

- une délégation de salariés élus (titulaires et suppléants) pour 4 ans (voir précisions ci-dessus) dont le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise (voir ci-dessous)(l'effectif est calculé conformément aux [dispositions prévues par le Code du travail](#)) ;
- l'employeur (ou son représentant), qui assure les fonctions de président. Il peut se faire assister par deux collaborateurs au plus. Ces collaborateurs ont voix consultative : ils sont donc autorisés à participer aux débats, mais ne peuvent pas prendre part aux votes ;
- éventuellement, un ou plusieurs représentants syndicaux ; chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise pouvant y nommer un représentant.

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués
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
750 à 999 salariés	7 titulaires / 7 suppléants
1 000 à 1 999 salariés	8 titulaires / 8 suppléants
2 000 à 2 999 salariés	9 titulaires / 9 suppléants
3 000 à 3 999 salariés	10 titulaires / 10 suppléants
4 000 à 4 999 salariés	11 titulaires / 11 suppléants
5 000 à 7 499 salariés	12 titulaires / 12 suppléants
7 500 à 9 999 salariés	13 titulaires / 13 suppléants
A partir de 10 000	15 titulaires / 15 suppléants

Le comité d'entreprise désigne son secrétaire parmi les représentants élus du personnel, et adopte un règlement intérieur qui définit ses règles de fonctionnement.

À partir d'un certain effectif, des commissions spécialisées, obligatoires ou facultatives, peuvent l'aider dans sa tâche. C'est le cas notamment de la commission formation et de la commission de l'égalité professionnelle, obligatoires dans les entreprises employant au moins 200 salariés ou encore de la commission logement, à partir de 300 salariés. Dans les autres cas, la création de commissions demeure facultative.

Les commissions permettent l'examen poussé de thèmes particuliers. Toutefois, en aucun cas, elles ne peuvent être consultées en lieu et place du comité d'entreprise.

Cas particulier : [la délégation unique](#)

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des représentants du personnel, que les délégués du personnel (DP) constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Il ne s'agit pas de supprimer une institution - le comité d'entreprise demeure - mais de faire exercer les missions des DP d'une part et du CE d'autre part, par les mêmes élus. Les attributions et les moyens propres aux deux institutions subsistent. Toutefois, le crédit de 20 heures sert à l'exercice de la double fonction.

À quel niveau a lieu la mise en place du CE ?

L'établissement distinct

Lorsqu'une entreprise de 50 salariés et plus dispose d'établissements distincts (quel que soit leur effectif), il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Le comité d'établissement a des compétences et des moyens identiques à ceux d'un comité d'entreprise, dans les limites des pouvoirs du chef d'établissement.

L'unité économique et sociale (UES)

L'UES regroupe, par convention ou décision de justice, des entreprises juridiquement distinctes considérées, pour la mise en place du CE, comme un tout du fait de :

- ▶ l'existence d'une unité de direction ;
- ▶ la complémentarité de leurs activités ;
- ▶ l'identité de statut social des salariés et leur permutabilité entre les sociétés concernées.

L'existence d'une UES est reconnue par voie d'accord ou par le juge compétent en matière d'élections professionnelles : le juge d'instance. Lorsque tel est le cas, un CE commun à l'ensemble des entreprises constitutives de l'UES doit être mis en place.

Le groupe

Un comité spécifique est mis en place lorsqu'un ensemble de sociétés forme un groupe composé d'une société dominante et de ses filiales. La délégation du personnel est nécessairement constituée d'élus des comités d'entreprise ou d'établissements. Ce comité de groupe est destinataire des informations économiques et financières concernant le groupe. Son existence n'exonère pas les entreprises de leur obligation d'organiser l'élection d'un CE.

Un comité d'entreprise européen (ou une procédure spécifique d'information et de consultation des travailleurs) est mis en place dans les grandes entreprises employant 1 000 salariés et plus dans les États membres de la Communauté européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne ainsi que dans les autres États membres de l'Espace économique européen non membres de la Communauté européenne et qui comporte au moins un établissement employant 150 salariés et plus dans au moins deux de ces États. Ce comité fonctionne selon des règles qui lui sont propres, figurant aux articles L. 2341-1 et suivants du Code du travail.

Quels sont les moyens de fonctionnement du CE ?

Deux budgets attribués par l'entreprise

Le CE dispose de deux subventions distinctes :

- ▶ la subvention de fonctionnement, versée tous les ans et égale à 0,2 % de la masse salariale brute ;
- ▶ la contribution aux activités sociales et culturelles.

Aucun taux n'est imposé par le Code du travail.

Toutefois, les sommes attribuées au CE ne peuvent pas être inférieures au montant le plus élevé des dépenses sociales réalisées par l'entreprise au cours des 3 années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise. Une fois fixé, le budget ne peut plus être révisé à la baisse par l'employeur.

Un crédit d'heures et la liberté de déplacement

Les membres élus titulaires disposent d'un crédit d'heures d'une durée de 20 heures par mois, considérées comme temps de travail. Le temps passé en réunions du comité d'entreprise et des commissions obligatoires ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Les représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 500 salariés disposent d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.

Les membres du CE peuvent utiliser leur crédit d'heures pour se déplacer hors de l'entreprise, dans l'intérêt de leur mandat, organiser des réunions avec les salariés ou encore prendre contact avec ceux-ci sur leur lieu de travail.

Un local aménagé

L'employeur met à la disposition du CE un local aménagé et le matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, mobilier, photocopie...) comprenant au moins une armoire fermant à clé.

Du personnel

Le comité d'entreprise peut être employeur. Il peut donc recruter le personnel nécessaire à son fonctionnement.

Quelle est la protection des membres du comité d'entreprise en cas de licenciement ?

Les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise ainsi que les représentants syndicaux ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette procédure s'applique également :

- ▶ pendant 6 mois aux anciens élus des dernières élections et aux anciens représentants syndicaux s'ils ont exercé leur mandat pendant au moins 2 ans ;
- ▶ pendant 6 mois aux candidats non élus (titulaires ou suppléants) aux dernières élections ;
- ▶ au premier salarié qui a demandé l'organisation des élections ou qui a accepté de les organiser si son initiative est confirmée par une organisation syndicale. La protection, d'une durée de 6 mois, s'applique à compter de cette confirmation.

Comment le CE fonctionne-t-il, quelles sont ses attributions ?

La consultation est l'une des attributions essentielles du comité d'entreprise : il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés. Il est également informé et consulté avant toute déclaration de cessation des paiements et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l'activité ainsi que lors de l'élaboration du projet de plan de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation de l'entreprise.

▶ Le Code du travail prévoit des consultations annuelles (aménagement du temps de travail, bilan social, congés payés, égalité professionnelle, évolution des emplois et des qualifications, formation professionnelle, recherche) ainsi que des consultations ponctuelles et spécifiques (règlement intérieur, introduction de nouvelles technologies, organisation de l'entreprise, projets de licenciements économiques et mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi...).

▶ Le CE est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique, de subventions d'un montant supérieur à 200 000 euros ou de prêts ou avances remboursables d'un montant supérieur à 1 500 000 euros. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires. L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice. L'information et la consultation ne sont toutefois pas applicables aux financements mentionnés ci-dessus, qui sont attribués par les collectivités publiques aux établissements publics qui leur sont rattachés, ni aux subventions pour charges de service public attribuées par une collectivité publique.

La consultation doit impérativement précéder toute prise de décision par l'employeur (sur le cas particulier des offres publiques d'acquisition, voir précisions ci-dessous). C'est l'occasion pour les membres du CE de formuler des propositions et d'obtenir des réponses à leurs interrogations.

La consultation se fait à l'occasion :

- ▶ des réunions régulières organisées tous les mois (dans les entreprises de 150 salariés et plus) ou tous les 2 mois (dans les entreprises de moins de 150 salariés). Si une délégation unique du personnel a été mise en place, les réunions ont lieu tous les mois ;
- ▶ des réunions extraordinaires organisées éventuellement entre 2 réunions ordinaires, à la demande de la majorité des membres du comité d'entreprise.

En sa qualité de président, l'employeur procède à la convocation du comité et élabore, conjointement avec le secrétaire du CE, l'ordre du jour ; toutefois, afin d'éviter les situations de blocage, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le chef d'entreprise ou par le secrétaire du CE.

Préalable obligatoire à la consultation : l'information du comité. Cette information prend la forme d'une remise de documents comptables, administratifs, sociaux...

Les débats s'achèvent sur un vote des membres élus. Les représentants syndicaux n'ont qu'une voix consultative.

L'employeur n'a pas le droit de vote, à moins qu'il ne s'agisse de prendre des décisions sur le fonctionnement même du comité (désignation des membres du bureau...).

Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal, établi par le secrétaire du comité d'entreprise. Ce procès-verbal doit être adopté à la réunion suivante avant affichage ou diffusion dans l'entreprise.

Le procès-verbal est un document important dont la production peut être demandée par l'Administration, notamment à l'occasion de l'instruction d'une demande d'aide publique ou du dépôt d'une déclaration comme la déclaration fiscale sur la formation professionnelle.

Quelles sont les dispositions spécifiques en cas d'offre publique d'acquisition ?

Les règles particulières suivantes sont prévues en cas de dépôt d'une offre publique d'acquisition portant sur une entreprise :

- ▶ l'employeur de l'entreprise « cible » et l'employeur qui est l'auteur de l'offre doivent réunir immédiatement leur CE respectif pour les informer du dépôt de cette offre. Pour l'employeur auteur de l'offre, les conditions prévues par l'article

[L. L. 2323-25](#) du Code du travail doivent être respectées.

► au cours de la réunion du CE de l'entreprise « cible », celui-ci décide s'il souhaite entendre l'auteur de l'offre et peut se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre. L'employeur qui est l'auteur de l'offre adresse au CE de l'entreprise « cible », dans les trois jours suivant sa publication, la note d'information préalable visée par l'Autorité des marchés financiers (AMF), qui contient les orientations en matière d'emploi de la personne physique ou morale qui effectue l'offre publique.

Dans les 15 jours suivant la publication de la note d'information visée par l'AMF et avant la date de convocation de l'assemblée générale réunie en application de l'article [L. 233-32 du code de commerce](#), le CE de l'entreprise « cible » doit être réuni pour procéder à son examen et, le cas échéant, à l'audition de l'auteur de l'offre. Si le comité d'entreprise a décidé d'auditionner l'auteur de l'offre, la date de la réunion est communiquée à ce dernier au moins 3 jours à l'avance. Lors de la réunion, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au CE sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société visée et les répercussions de la mise en oeuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de ladite société. Il prend connaissance des observations éventuellement formulées par le CE, lequel peut se faire assister préalablement et lors de la réunion d'un expert de son choix (expert « libre » visé ci-dessous).

La société ayant déposé une offre et dont l'employeur, ou le représentant qu'il désigne parmi les mandataires sociaux ou les salariés de l'entreprise, ne se rend pas à la réunion du CE à laquelle il a été invité dans les conditions prévues ci-dessus ne peut exercer les droits de vote attachés aux titres de la société faisant l'objet de l'offre qu'elle détient ou viendrait à détenir. Cette interdiction s'étend aux sociétés qui la contrôlent ou qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce. Une sanction identique s'applique à l'auteur de l'offre, personne physique, qui ne se rend pas à la réunion du CE à laquelle il a été invité dans les conditions prévues ci-dessus.

La sanction est levée le lendemain du jour où l'auteur de l'offre a été entendu par le CE de la société faisant l'objet de l'offre. La sanction est également levée si l'auteur de l'offre n'est pas convoqué à une nouvelle réunion du CE dans les 15 jours qui suivent la réunion à laquelle il avait été préalablement convoqué.

Si l'offre publique d'acquisition est déposée par une entreprise dépourvue de CE, l'employeur en informe directement les salariés. De même, à défaut de CE dans l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur de cette entreprise en informe directement les salarié. Dans ce cas et dans les trois jours suivant la publication de la note d'information visée par l'Autorité des marchés financiers, l'auteur de l'offre la transmet à l'employeur de l'entreprise faisant l'objet de l'offre qui la transmet lui-même au personnel sans délai.

Les dispositions visées ci-dessus s'appliquent sans préjudice de celles attribuant aux délégués du personnel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de CE, certaines des compétences « économiques » normalement dévolues à cette institution (Cf. la fiche [« Les délégués du personnel : mission et moyens d'action »](#)).

Quels sont les moyens dont dispose le CE pour remplir ses attributions économiques ?

Des experts

Afin, notamment, d'analyser les informations et les documents transmis impérativement par l'employeur avant toute consultation, le comité d'entreprise peut recourir à :

- un expert comptable rémunéré par l'entreprise ;
- un expert en technologie rémunéré par l'entreprise. Le recours à cet expert n'est toutefois possible que s'il existe un projet important d'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
- un expert libre, spécialisé dans un domaine pour lequel le CE souhaite une assistance (commerciale, juridique...) et rémunéré par le comité, sur son budget de fonctionnement.

Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations :

- de secret professionnel, pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;
- et de discrétion, à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Une formation

Les membres titulaires ont droit à une formation économique d'une durée maximale de 5 jours, organisée par des organismes spécialisés dont la liste est fixée, chaque année, par un arrêté ministériel (pour l'année 2009, arrêté du 3 décembre 2008 cité en référence). Le coût de la formation est financé par le budget de fonctionnement du comité d'entreprise tandis que l'employeur a l'obligation de maintenir les rémunérations.

Le droit d'alerte

En cas de situation économique préoccupante, le CE peut exercer un droit d'alerte lequel permet de demander :

- des explications à l'employeur qui est tenu d'y répondre ;
- une expertise auprès des tribunaux ;
- la récusation du commissaire aux comptes.

Autre domaine d'exercice du droit d'alerte : le recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire. Lorsqu'il constate un tel recours ou un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats, le CE peut saisir l'inspecteur du travail. Celui-ci relève, s'il y a lieu, les infractions et dans tous les cas, adresse à l'employeur un rapport sur les constatations qu'il a effectuées.

L'employeur communique ce rapport au CE accompagné de la copie de sa réponse motivée adressée à l'inspecteur du travail.

Chaque année, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise (CE) un rapport sur la situation économique de l'entreprise portant sur les éléments mentionnés à l'article L. 2323-47 du Code du travail. A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée (CDD), à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. Ce rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du CE, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les 15 jours qui suivent la réunion.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'obligation d'information est trimestrielle. Elle porte sur les éléments mentionnés à l'article L. 2323-51 du Code du travail et notamment sur les éléments qui ont conduit l'employeur à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des CDD, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. En outre, dans ces entreprises, le CE est obligatoirement informé et consulté, chaque année, sur les questions mentionnées aux articles L. 2323-55 et suivants du Code du travail.

Quelles sont les activités sociales et culturelles organisées par le CE ?

Financées sur un budget spécifique attribué par l'entreprise, les activités sociales et culturelles sont organisées et développées par le comité d'entreprise en faveur des salariés, des anciens salariés et de leur famille.

Il s'agit de prestations non obligatoires légalement, fournies aux personnes pour leur bien-être ou l'amélioration de leurs conditions de vie.

Ces activités touchent donc aux loisirs, aux vacances, au sport, à la culture mais peuvent également prendre la forme d'une participation à la prise en charge d'une mutuelle de santé, d'une cantine ou d'une partie du coût du [CESU](#) « préfinancé » (ou « titre CESU »).