

Comité d'entreprise (CE) : son rôle

Le CE doit être informé et consulté

- sur toutes les questions concernant l'organisation du travail et la marche générale de l'entreprise,
- sur toutes les questions concernant la formation professionnelle (exécution du plan de formation de l'année précédente et projet de plan pour l'année à venir),
- sur les projets d'évolution d'effectifs et chaque année sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise.

Le CE doit donner son avis

Le CE doit donner un avis motivé sur l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

L'employeur soumet au CE pour avis un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise (avec des indicateurs précis et des éléments chiffrés). Les salariés sont informés de cette analyse, par voie d'affichage ou par tout autre moyen adapté.

Le CE doit être informé et consulté

- en cas de restructuration prévue, en cas de fusion, modifications importantes des structures de production de l'entreprise, cession et en cas de redressement et de liquidation judiciaires,
- dès le début des procédures de

licenciements collectifs de moins de 10 salariés sur 30 jours et sur les projets de convention de conversion.

En cas de licenciement de 10 salariés et plus sur 30 jours dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CE doit être informé et consulté sur le projet de plan social (avec un expert-comptable la première fois) lors de deux réunions espacées de :

- 14 jours si les licenciements envisagés sont inférieurs à 100,
- 21 jours s'ils sont entre 100 et 249
- 28 jours s'ils sont supérieurs à 250

salariés.

Le CE doit être consulté

En cas d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir une incidence sur l'emploi, la qualification, la formation et les conditions de travail, le CE doit également être consulté.

Rôle social et culturel du CE

Il gère librement les activités sociales et culturelles de l'entreprise (bibliothèque, restaurant) et participe à la gestion des associations sportives ou culturelles.

Contrôle

Le comité d'entreprise contrôle la gestion de certaines activités sociales et culturelles débordant le cadre de l'entreprise:

- mutuelles et caisse d'assurances sociales d'entreprise,
- logement et jardins ouvriers,
- centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

Contribution patronale

Le comité d'entreprise perçoit une contribution patronale pour financer la gestion des activités sociales et culturelles.

Informations devant être fournies au comité d'entreprise

L'employeur doit communiquer au CE:

- chaque trimestre, des informations sur la production, les commandes, la situation financière et le paiement des cotisations sociales,
- chaque trimestre, dans les entreprises de plus de 300 salariés et chaque semestre dans les autres, des informations sur l'organisation du travail, la situation de l'emploi, le recours au travail précaire et aux travailleurs mis à disposition.
- chaque année, un rapport écrit sur les bénéfices de l'entreprise, le chiffre d'affaires, le montant des investissements ainsi que les documents comptables établis,
- s'il y a des actionnaires ou des associés, les documents comptables et autres qui leur ont été fournis,
- un rapport sur les actions menées ou prévues concernant les conditions de travail.

Entreprises de plus de 300 salariés

L'employeur doit communiquer au CE, un bilan social contenant des informations sur l'emploi, les rémunérations et les charges sociales, les conditions d'hygiène et de sécurité, les conditions de travail, la formation et les relations professionnelles.

Conditions d'emplois et de formations

L'employeur doit communiquer au CE, chaque année, l'employeur soumet pour avis au CE (à défaut, aux délégués du personnel) un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise. Il comporte une analyse sur la base d'indicateurs (avec éléments chiffrés et éléments prenant en compte la situation particulière de l'entreprise).

Egalité professionnelle

Ce rapport permet d'apprécier la situation respective des hommes et des femmes dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de la qualification, de la classification, des conditions de travail, de la rémunération.

Il recense les mesures adoptées au cours de l'année écoulée afin d'assurer l'égalité professionnelle, et les objectifs et actions pour l'année à venir.

L'employeur doit communiquer au CE:

- chaque année, un rapport fourni par l'organisme assureur chargé de la prévoyance au bénéfice des salariés de l'entreprise,
- un certain nombre de documents concernant la formation professionnelle, trois semaines avant chacun des deux réunions annuelles obligatoires sur la formation.

Fonctionnement du comité d'entreprise

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

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

Il dispose :

- d'un local aménagé,
- d'un budget pour son fonctionnement égal à 0,2 % de la masse des salaires bruts,
- dans certains cas, d'une contribution patronale aux activités sociales et culturelles,
- d'un crédit de 20 heures par mois pour chacun de ses membres titulaires,
- de la possibilité de faire appel à des experts.

Le chef d'entreprise doit lui communiquer toutes les informations nécessaires.

Organisation interne du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise désigne un secrétaire et peut créer des commissions spécialisées :

- commission formation professionnelle et emploi (200 salariés et plus),
- commission d'information et d'aide au logement (300 salariés et plus),
- commission économique (1000 salariés et plus).

Il peut aussi désigner des délégués ou des représentants.

Règlement intérieur du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise doit établir un règlement intérieur qui détermine :

- ses modalités de fonctionnement,
- les modalités de ses rapports avec les salariés.

Réunions du comité d'entreprise

Il se réunit au moins une fois par mois et l'ordre du jour:

- est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire,
- doit contenir toutes les questions qui seront discutées à la réunion,
- doit être communiqué aux participants trois jours avant la réunion.

En cas de carence du chef d'entreprise, l'inspecteur du travail peut convoquer et présider le comité à la demande de la moitié de ses membres

Participent aux réunions:

- tous les membres du comité, suppléants compris,
- des personnes extérieures (médecins du travail, expert-comptable).

Les questions portées à l'ordre du jour font l'objet d'une discussion et d'un vote.

Les personnes qui ont voix consultative peuvent participer aux discussions mais ne peuvent pas voter.

Le procès-verbal est obligatoire, il doit être rédigé par le secrétaire et doit consigner toutes les discussions et les votes.

Il doit être communiqué au chef d'entreprise et laissé à la disposition de l'inspecteur du travail.

Il peut être diffusé et affiché dans l'entreprise si le comité le décide.

Election du comité d'entreprise : conditions

Constitution d'un comité d'entreprise

Il est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 50 salariés dans les conditions du droit privé.

Le comité d'entreprise comprend :

- le chef d'entreprise ou son représentant,
- des représentants du personnel élus par les salariés,
- un représentant syndical désigné par chaque syndicat représentatif.

Les élections sont organisées :

- tous les 4 ans,
- en même temps que les élections des délégués du personnel,
- soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande d'un salarié ou d'un syndicat.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises de 50 à 199 employés, il est possible de mettre en place une "délégation unique du personnel".

Dans ce cas, les délégués du personnel remplissent également les fonctions de représentants du personnel au sein du comité d'entreprise.

Il n'y a donc pas d'élections spécifiques au comité d'entreprise.

Conditions pour être électeur

Pour être électeur, il faut :

- avoir 16 ans révolus,
- avoir au moins 3 mois d'ancienneté,
- ne pas être privé du droit de vote politique.

Conditions pour être éligible

Pour être éligible, il faut :

- avoir 18 ans révolus,
- avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- ne pas être conjoint, descendant, ascendant, frère, soeur ou alliés de même degré du chef d'entreprise.

Election du comité d'entreprise : procédure électorale

Avant chaque élection, l'employeur doit simultanément:

- informer le personnel de l'organisation des élections en précisant la date du 1er tour de scrutin,
- inviter les organisations syndicales représentatives à établir leurs listes et à venir négocier le protocole d'accord électoral.

Le protocole d'accord électoral fixe:

- les modalités pratique d'organisation du scrutin,
- éventuellement le nombre et la composition des collèges,
- la répartition du personnel entre les collèges,
- la répartition des sièges de titulaires et de suppléants entre les collèges.

Organisation du scrutin

L'employeur établit et publie la liste des électeurs.

Il assume la préparation matérielle du scrutin: bulletins, urnes, isolements.

Procès-verbal de carence Si aucune liste n'est constituée, l'employeur rédige un procès-verbal de carence. Il transmet ce procès-verbal à l'inspection du travail.

Le jour du scrutin

Les salariés votent sur leur lieu et temps de travail. Des facilités doivent être accordées, notamment aux travailleurs dispersés.

Le vote est secret: isolements, enveloppes anonymes.

Après clôture du bureau de vote, les membres du bureau procèdent au dépouillement, puis proclament les résultats et établissent le procès-verbal.

Election du comité d'entreprise : mode de scrutin

C'est un scrutin de liste:

- à deux tours (avec possibilité d'élection dès le 1er tour),
- avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au 1er tour, seuls sont éligibles les candidats présentés par les syndicats représentatifs.

Un 2e tour est nécessaire:

- si les syndicats n'ont pas présenté de candidats ou ont présenté des listes incomplètes,
- ou si le quorum n'est pas atteint au 1er tour (le nombre de votants n'est pas égal à la moitié des électeurs inscrits).

Au 2e tour, les candidats ne sont pas nécessairement présentés par un syndicat.

Attribution des sièges

On établit le quotient électoral en divisant le nombre de suffrages exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.

Exemple:

- 200 suffrages exprimés,
- 4 sièges,
- quotient électoral = 50 (soit 200 divisé par 4).

On divise le nombre de voix obtenues par chaque liste par le quotient électoral.

Exemple:

- liste A 103 voix = 2 sièges,
- liste B 52 voix = 1 siège,
- liste C 45 voix = 0 siège.

Si des sièges ne sont pas attribués à l'issue de ce premier calcul, on procède à une seconde répartition.

Pour attribuer le dernier siège, on l'attribue fictivement à chacune des

trois listes et on calcule la moyenne: Liste A = $103:(2+1) = 34,3$, Liste B = $52:(1+1) = 26$,

Liste C = $45:(0+1) = 45$.

La liste C obtient ainsi la plus forte moyenne et se voit attribuer le dernier siège. Finalement la liste A a 2 élus, la liste B 1 et la liste C 1.

Election du comité d'entreprise : nombre d'élus du personnel

Le nombre de représentants du personnel au comité d'entreprise dépend de la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	élus titulaires	élus suppléants
50 à 74 salariés	3	3
75 à 99 " " "	4	4
100 à 399 " "	5	5
400 à 749 " "	6	6
750 à 999 " "	7	7
1000 à 1999 " "	8	8

Entreprises de plus de 2 000 salariés

Taille de l'entreprise	élus titulaires	élus suppléants
2000 à 2999	9	9
salariés 3000 à 3999 " "	10	10
4000 à 4999 " "	11	11

5000 à 7499 " "	12	12
7500 à 9999 " "	13	13
plus de 10 000	15	15

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés où une "délégation unique du personnel" a été mise en place, le nombre d'élus est le suivant

Taille de l'entreprise	Titulaires	Suppléants
50 à 74 salariés	3	3
75 à 99 " " "	4	4
100 à 124 " "	5	5
125 à 149 " "	6	6
150 à 174 " "	7	7
175 à 199 " "	8	8

Pour toute information, adressez-vous:

- aux représentants du personnel,
- à une organisation syndicale,
- au service Info-emploi du ministère en charge du travail,
- à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Pour plus d'information, les services à contacter :

[Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle \(DDTEFP\)](#)

Service Info emploi du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement
 Téléphone : 0 821 347 347 (0,12 EUR /mn)
 Ouvert du lundi au vendredi : 9h-18h