

## Comité d'entreprise

- **Définition (L. 431-1 du Code du travail)**
- **Quelle est la composition du CE ?**
- **Quels sont les moyens du CE ?**
- **Qui fixe l'ordre du jour ?**
- **Quelles sont les grandes missions du CE ?**

### ■ **Définition (L. 431-1 du Code du travail)**

Le Comité d'entreprise est une instance représentative du personnel de toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui ont une activité en France.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, des CE peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail (C.trav. art. L. 431-1).

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, il doit être créé un comité d'établissement dans chaque établissement distinct comportant au moins 50 salariés et un comité central d'entreprise.

Dans les unités économiques et sociales regroupant au moins 50 salariés, un CE doit être créé. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les DP constituent la délégation du personnel au CE (C.trav. art. L. 431-1-1).

## NOMBRE DE MEMBRES DU CE

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
de 50 à 74	3	3
de 75 à 99	4	4
de 100 à 399	5	5
de 400 à 749	6	6
de 750 à 999	7	7
de 1.000 à 1.999	8	8
de 2.000 à 2.999	9	9
de 3000 à 3.999	10	10
de 4.000 à 4.999	11	11
de 5.000 à 7.499	12	12
de 7.500 à 9.999	13	13

## MANDAT DES MEMBRES DU CE

La durée des mandat est portée de 2 à 4 ans. Par dérogation un accord collectif peut fixer une durée comprise entre 2 et 4 ans. Les listes de candidats doivent être établies un mois avant l'expiration du mandat et l'é-lection effectuée 15 jours avant.

### ■ Quelle est la composition du CE ?

- Le chef d'entreprise est président de plein droit du CE ; mais il ne vote pas sur les questions qui n'intéresseraient que la délégation du personnel ; l'employeur peut désormais être assisté de deux collaborateurs ayant voix consultative.
- La plupart des membres sont élus (selon les mêmes règles que pour les DP) ; leur nombre est fonction de l'effectif des salariés.
- Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise a le droit de nommer un représentant CE, qui n'a que voix consultative.

### ■ Quels sont les moyens du CE ?

Le crédit d'heures et la liberté de déplacement : mêmes règles que pour les DP, si ce n'est que le nombre d'heures de délégation minimal est de 20 heures par mois.

Le local est propre au CE. Il peut y organiser, en dehors du temps de travail, des réunions d'information au cours desquelles des personnalités extérieures peuvent intervenir (C.trav. art. L. 431-7).

Et surtout, le CE a la personnalité juridique (C.trav. art. L. 431-6), et par là, il a la capacité de conclure, la faculté d'ester en justice mais il court aussi le risque d'être poursuivi et il a enfin la possibilité d'être à la tête d'un patrimoine. En effet, le CE se voit verser deux types de subventions : l'une au titre des activités sociales et culturelles (C.trav. art. L. 432-9), l'autre pour son fonctionnement (C.trav. art. L. 434-8).

Il bénéficie également, chaque trimestre ou une fois à l'année d'un certain nombre d'informations, économiques et sociales. Certaines sont déclarées confidentielles par l'employeur. Pour comprendre les informations, le CE peut faire appel à un expert (C.trav. art. L. 434-6). Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés, le CE se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entre-prise. Dans celles dont l'effectif est inférieur à 150 salariés, le CE se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le CE peut tenir une seconde réunion à la majorité de ses membres (art. L. 434-3).

### ■ Qui fixe l'ordre du jour ?

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire du CE. Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires

par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles sont inscrites de plein droit par l'un ou l'autre.  
La Cour de cassation admet que l'employeur puisse déléguer le pouvoir de fixer l'ordre du jour à l'un de ses représentants.  
L'ordre du jour est communiqué aux membres du Comité par l'employeur au moins trois jours avant la séance (72 heures).

## Quelles sont les grandes missions du CE ?

Le CE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts. Pour ce faire, il a en charge de :

- gérer les activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés ou de leur famille (art. L. 432-8) ;
- contribuer à la direction de l'entreprise (art. L. 432-1). Le CE ne décide pas ; il doit être informé et consulté avant toute décision (concrète mais révocable) du chef d'entreprise (art. L. 431-5), intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment les conditions d'emploi dans l'entreprise.
- Le CE doit constituer des commissions lorsque l'effectif de l'entreprise atteint un certain seuil (commission économie, de la formation professionnelle et de l'emploi, d'aide au logement, de l'égalité professionnelle). Des commissions facultatives peuvent être nécessaires pour étudier d'autres problèmes particuliers.

## DROIT D'ALERTE

Lorsque le CE 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. Dans l'hypothèse où ses explications ne seraient pas convaincantes, il établit un rapport transmis aux organes de la société (art. L. 432-5).

## COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

Lorsqu'une entreprise comporte des établissements distincts ayant des comités d'établissement, il est créé un comité central d'entreprise (art. L. 435-1). Le comité est composé du chef d'entreprise et des membres des différents établissements (art. L. 435-4).

## COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Dans les entreprises et les groupes de dimension communautaires employant au moins 1000 salariés, qui comporte au moins un établissement d'au moins 150 salariés dans au moins deux de ces états, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information ou de consultation doit être créée (art. L. 439-6). Le non respect de ces dispositions est constitutif d'un délit d'entrave.