

# Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement

- Avertissement
- Table alphabétique
- -
  - Présentation
    - 1 - Obligation de l'employeur de mettre en place un comité d'entreprise
    - 2 - Possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel
    - 3 - Mise en place d'un CE dans les entreprises à établissements distincts
    - 4 - Rôle des délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise
- -
  - Chapitre 1 - La composition du comité d'entreprise
    - 5 - Composition du comité d'entreprise
      - Section 1 - La présidence du CE par l'employeur
        - -
          - Sous-section 1 - L'employeur
            - 6 - Obligation pour l'employeur de présider le comité d'entreprise
            - 7 - Détermination de la personne ayant qualité d'employeur
            - 8 - Présidence du comité d'entreprise par une et une seule personne
          - -
            - Sous-section 2 - La représentation de l'employeur
              - 9 - Possibilité pour l'employeur de se faire représenter
              - 10 - Choix et désignation du représentant de l'employeur
              - 11 - Étendue des pouvoirs du représentant de l'employeur
              - 12 - Maintien d'une responsabilité pénale de l'employeur
      - - Section 2 - La délégation élue du personnel
        - -
          - Sous-section 1 - Composition de la délégation élue du personnel
            - 13 - Composition de la délégation élue du personnel du comité en fonction de l'effectif
            - 14 - Rôles respectifs des titulaires et des suppléants du comité
          - -
            - Sous-section 2 - Bureau du comité d'entreprise
              - 15 - Pas de bureau dans le code du travail
              - 16 - Missions, désignation et modalités de fonctionnement du bureau du CE
              - 17 - Contentieux de la désignation des membres du bureau
            - -
              - § 1 - Le secrétaire du comité d'entreprise
                - 18 - Désignation obligatoire du secrétaire parmi les élus titulaires
                - 19 - Remplacement temporaire du secrétaire du comité d'entreprise
                - 20 - Décision de révoquer le secrétaire du comité d'entreprise
                - 21 - Attributions essentielles du secrétaire du comité d'entreprise
              - -
                - § 2 - Le trésorier du comité d'entreprise
                  - 22 - Trésorier obligatoire à partir de 2015
                  - 23 - Attributions généralement confiées au trésorier du comité
        - - Section 3 - Le représentant syndical au CE
          - -
            - Sous-section 1 - La désignation du représentant syndical au CE
              - 24 - Possibilité de désigner un représentant syndical au comité
              - 25 - Appréciation du seuil de 300 salariés
            - -
              - § 1 - Syndicats habilités à désigner un représentant syndical
                - 26 - Entreprises de moins de 300 salariés
                - 27 - Entreprise de 300 salariés et plus
                - 28 - Règles et jurisprudence applicables avant le 7 mars 2014 pour les entreprises de plus de 300 salariés

- -
      - - § 2 - Nombre de représentants syndicaux pouvant être désignés
        - 29 - Un seul représentant syndical par organisation
        - 30 - Augmentation du nombre de représentants au CE
        - 31 - Remplacement provisoire du représentant syndical
      - -
      - - § 3 - Salarié pouvant être désigné comme représentant syndical au CE
        - 32 - Conditions requises pour pouvoir être représentant syndical
        - 33 - Cumul du mandat de représentant syndical avec d'autres mandats
      - -
      - - § 4 - Désignation du représentant syndical au CE
        - 34 - Formalités de désignation du représentant syndical au CE
        - 35 - Moment auquel peut intervenir la désignation d'un représentant syndical
        - 36 - Contestations de la désignation du représentant syndical
    - -
    - - Sous-section 2 - Le mandat de représentant syndical au CE
      - 37 - Durée du mandat de représentant syndical au comité d'entreprise
      - 38 - Mission du représentant syndical au comité d'entreprise
      - 39 - Crédit d'heures dont peuvent bénéficier certains représentants syndicaux
      - 40 - Rémunération du temps passé aux réunions des représentants syndicaux
- - Chapitre 2 - Le statut des membres du comité d'entreprise
  - -
  - - Section 1 - Le mandat des membres élus du comité d'entreprise
    - -
    - - Sous-section 1 - La durée et la fin du mandat des membres du CE
      - 41 - Durée légale du mandat des membres élus du comité d'entreprise
      - 42 - Conditions dans lesquelles les mandats peuvent être prorogés
    - -
    - - Sous-section 2 - Les événements pouvant affecter le mandat des membres du CE
      - 43 - Différents cas de cessation anticipée du mandat représentatif
      - 44 - Révocation d'un membre du comité d'entreprise en cours de mandat
      - 45 - Suspension du contrat de travail des membres du CE
      - 46 - Modification dans la situation juridique de l'employeur
      - 47 - Suppression du CE en cas de baisse d'effectif
      - 48 - Impossibilité de modifier le contrat de travail ou les conditions de travail
      - 49 - Changement de catégorie professionnelle d'un élu du CE
      - 50 - Changement d'établissement avant l'expiration du mandat
    - -
    - - Sous-section 3 - Le remplacement des titulaires du CE
      - 51 - Absence provisoire ou définitive d'un membre titulaire
      - 52 - Choix du suppléant chargé de remplacer un titulaire absent
      - 53 - Règles impératives de remplacement des titulaires
      - 54 - Obligation pour l'employeur d'organiser des élections partielles
      - 55 - Pas de remplacement du suppléant remplaçant un titulaire
      - 56 - Statut du suppléant amené à remplacer un titulaire absent
      - 57 - Litiges sur les remplacements des titulaires du comité devant le TGI
  - -
  - - Section 2 - Les crédits d'heures et la liberté de déplacement
    - -
    - - Sous-section 1 - Le crédit d'heures des membres du CE
      - 58 - Nombre d'heures accordées aux membres du comité d'entreprise
      - 59 - Obligation d'utiliser le crédit d'heures conformément à l'objet du mandat
    - -
    - - Sous-section 2 - La liberté de déplacement des membres du CE
      - 60 - Possibilité pour les élus du CE de se déplacer librement
  - -
  - - Section 3 - La formation économique des membres du CE
    - 61 - Droit à une formation économique des membres du CE
    - 62 - Durée maximale du congé de formation économique
    - 63 - Organismes pouvant dispenser la formation économique
    - 64 - Rémunération du salarié pendant la durée de la formation

- 65 - Financement de la formation par le comité d'entreprise
    - 66 - Contenu de la formation économique des membres du CE
    - 67 - Application de la législation sur les accidents du travail pendant le stage
    - 68 - Conditions d'accès au congé de formation économique
  - - Section 4 - Les obligations de secret professionnel et de discrétion
    - 69 - Objet des obligations de secret professionnel et de discrétion
- - Chapitre 3 - Le fonctionnement du comité d'entreprise
  - - Section 1 - La capacité civile et la responsabilité du CE
    - - Sous-section 1 - La personnalité civile du comité d'entreprise et ses actions en justice
      - - § 1 - Personnalité morale du CE
        - 70 - Personnalité civile du CE
        - 71 - Droit pour le CE de passer des contrats et d'acquérir des biens
      - - § 2 - Actions en justice du CE
        - 72 - Possibilité pour le comité d'entreprise d'agir en justice
        - 73 - Actions en justice du CE recevables
        - 74 - Actions en justice du CE irrecevables
      - - § 3 - Mandat de représentation du CE
        - 75 - Représentation du comité d'entreprise par l'un de ses membres - Mandat
        - 76 - Obligation de mandater un membre du CE
        - 77 - Nécessité d'une délibération préalable du CE
        - 78 - Caractéristiques du mandat donné par le CE
        - 79 - Mandat en cas d'action en justice du comité
        - 80 - Mandat en cas d'action en justice contre le CE
    - - Sous-section 2 - La responsabilité du CE et/ou de ses membres
      - - § 1 - La responsabilité collective du comité d'entreprise
        - 81 - Différentes responsabilités encourues par le comité d'entreprise
        - 82 - Assurance responsabilité civile du comité d'entreprise
        - 83 - Responsabilité civile encourue par le comité d'entreprise
        - 84 - Responsabilité pénale encourue par le comité d'entreprise
      - - § 2 - La responsabilité individuelle des membres du CE
        - 85 - Faute commise par un membre du CE dans l'exercice des fonctions
        - 86 - Faute commise en dehors de l'exercice des fonctions
    - - Sous-section 3 - La liquidation des biens et du patrimoine du comité d'entreprise
      - 87 - Sort des biens et du patrimoine du CE en cas de fermeture de l'entreprise
      - 88 - Sort des biens et du patrimoine du CE en cas de fermeture d'un établissement distinct
  - - Section 2 - Le règlement intérieur du comité d'entreprise
    - 89 - Nécessité d'élaborer un règlement intérieur du comité
    - 90 - Adoption du règlement intérieur par le comité d'entreprise
    - 91 - Contenu du règlement intérieur du comité d'entreprise
    - 92 - Durée de validité du règlement intérieur du comité d'entreprise
    - 93 - Valeur juridique des engagements souscrits par l'employeur
    - 94 - Obligation pour l'employeur d'appliquer le règlement intérieur
  - - Section 3 - Les représentants du CE au conseil d'administration ou de surveillance et à l'assemblée générale
    - - Sous-section 1 - Les représentants du CE au conseil d'administration ou de surveillance de la société
      - - § 1 - La désignation des représentants du CE
        - 95 - Représentation obligatoire du CE auprès des organes sociaux
        - 96 - Sociétés avec conseil d'administration ou de surveillance

- 97 - Nombre de représentants désignés par le comité d'entreprise
    - 98 - Désignation des représentants du comité d'entreprise
  - -
  - § 2 - Les moyens et le rôle des représentants du CE
    - 99 - Participation aux séances des organes sociaux de la société
    - 100 - Sanctions du défaut de convocation des représentants du CE
    - 101 - Information des représentants du comité d'entreprise
    - 102 - Rémunération et indemnisation des représentants du CE
- -
- Sous-section 2 - Les représentants du CE aux assemblées générales de la société
  - -
  - § 1 - La désignation des représentants du CE
    - 103 - Participation aux assemblées générales de la société
    - 104 - Nombre de représentants du CE aux assemblées générales
    - 105 - Désignation des représentants du comité
  - -
  - § 2 - Les moyens et le rôle des représentants du CE
    - 106 - Participation à toutes les assemblées générales de la société
    - 107 - Possibilités d'être entendus pour certaines délibérations
    - 108 - Rémunération et indemnisation des représentants du comité
- -
- Section 4 - Les commissions du comité d'entreprise
  - 109 - Commissions facultatives et commissions obligatoires
  - 110 - Absence de personnalité civile pour les commissions du CE
  - 111 - Modalités de dépassement du seuil de 300 salariés
  - -
  - Sous-section 1 - Les commissions obligatoires du CE
    - 112 - Obligation du CE de mettre en place certaines commissions
      - -
      - § 1 - La commission économique du comité d'entreprise
        - 113 - Obligation de mettre en place une commission économique
        - 114 - Composition de la commission économique et désignation des membres
        - 115 - Fonctionnement de la commission économique du comité
        - 116 - Attributions de la commission économique du comité
        - 117 - Moyens d'action de la commission économique du CE - Expert-comptable
      - -
      - § 2 - La commission d'information et d'aide au logement du CE
        - 118 - Obligation de mettre en place une commission logement
        - 119 - Composition de la commission logement et désignation des membres
        - 120 - Fonctionnement de la commission d'aide au logement
        - 121 - Attributions de la commission d'information et d'aide au logement
        - 122 - Moyens d'action de la commission d'aide au logement
        - 123 - Rémunération du temps passé à siéger à la commission logement
      - -
      - § 3 - La commission de la formation professionnelle du CE
        - 124 - Obligation de mettre en place une commission de la formation professionnelle
        - 125 - Composition de la commission formation et désignation des membres
        - 126 - Fonctionnement de la commission formation du comité
        - 127 - Attributions de la commission formation du comité
        - 128 - Moyens d'action de la commission formation du comité
        - 129 - Rémunération du temps passé à siéger à la commission formation
      - -
      - § 4 - La commission de l'égalité professionnelle du comité d'entreprise
        - 130 - Obligation de mettre en place une commission de l'égalité professionnelle
        - 131 - Composition de la commission de l'égalité professionnelle et désignation des membres
        - 132 - Fonctionnement de la commission de l'égalité professionnelle du comité
        - 133 - Attributions de la commission de l'égalité professionnelle
        - 134 - Moyens d'action de la commission de l'égalité professionnelle
        - 135 - Rémunération du temps passé à siéger à la commission égalité professionnelle
  - -
  - Sous-section 2 - Les commissions facultatives du comité d'entreprise
    - 136 - Liberté du comité d'entreprise de créer des commissions

- 137 - Composition des commissions facultatives du comité
    - 138 - Fonctionnement des commissions facultatives du CE
    - 139 - Rémunération du temps passé aux séances des commissions
    - 140 - Possibilité pour le CE d'adjoindre aux commissions des experts et des techniciens
- - Section 5 - Les moyens matériels et humains du comité
  - - Sous-section 1 - Les moyens matériels à la disposition du CE
    - - § 1 - Le local du comité d'entreprise
      - 141 - Obligation de mettre à la disposition du comité d'entreprise un local
      - 142 - Choix par l'employeur du local du comité d'entreprise
      - 143 - Aménagement du local mis à la disposition du comité d'entreprise
      - 144 - Partage du local avec d'autres institutions représentatives
      - 145 - Utilisation du local mis à la disposition du comité d'entreprise
      - 146 - Accès au local mis à la disposition du comité d'entreprise
    - - § 2 - Le matériel à la disposition du CE
      - 147 - Fourniture du matériel nécessaire au fonctionnement du CE
      - 148 - Confidentialité des conversations téléphoniques des membres du CE
      - 149 - Mise à disposition du comité d'une messagerie électronique et/ou de l'intranet
      - 150 - Création d'un site internet par le comité d'entreprise
    - - § 3 - Le courrier du comité d'entreprise
      - 151 - Ouverture du courrier du comité d'entreprise et de ses membres
      - 152 - Coût de l'affranchissement du courrier du comité d'entreprise
    - - § 4 - Les comptes bancaires du comité d'entreprise
      - 153 - Obligation d'ouverture d'un compte bancaire du comité d'entreprise
      - 154 - Modalités d'ouverture d'un compte bancaire du comité d'entreprise
      - 155 - Modalités d'utilisation des comptes bancaires du comité d'entreprise
  - - Sous-section 2 - Les moyens humains du comité d'entreprise
    - - § 1 - L'embauche directe de salariés par le CE
      - 156 - Possibilité pour le comité d'entreprise de recruter des salariés
      - 157 - Obligations du comité d'entreprise en cas d'embauche
      - 158 - Statut des salariés embauchés par le comité d'entreprise
      - 159 - Pouvoir disciplinaire du CE et licenciement des salariés au service du comité d'entreprise
      - 160 - Compétence de la juridiction prud'homale
    - - § 2 - Le détachement de salariés de l'entreprise
      - 161 - Mise à disposition par l'employeur de salariés de l'entreprise
  - - Sous-section 3 - L'information des salariés par le comité d'entreprise
    - - § 1 - Les panneaux d'affichage du comité d'entreprise
      - 162 - Panneaux d'affichage propres au comité d'entreprise
      - 163 - Caractéristiques des panneaux d'affichage du comité
      - 164 - Utilisation des panneaux d'affichage par le comité d'entreprise
    - - § 2 - Les réunions d'information du personnel
      - 165 - Possibilité pour le CE d'organisation des réunions d'information
      - 166 - Objet des réunions avec le personnel de l'entreprise
      - 167 - Lieu de tenue des réunions d'information du personnel
      - 168 - Obligation de tenir la réunion en dehors du temps de travail
      - 169 - Invitations de personnalités extérieures aux réunions
- - Section 6 - Les ressources financières du comité d'entreprise
  - - Sous-section 1 - Les ressources du comité d'entreprise
    - 170 - Budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles

- 171 - Autres ressources dont peut disposer le comité d'entreprise
    - 172 - Sort des budgets en cas d'absence temporaire de comité d'entreprise suite à carence
  - -
  - Sous-section 2 - Principe de dualité des budgets du comité d'entreprise
      - 173 - Principe de dualité des budgets - Obligation d'utiliser les ressources conformément à leur destination
      - 174 - Affectation des sommes non dépensées par le comité d'entreprise
  - -
  - Sous-section 3 - Assiette de calcul des budgets du comité d'entreprise
      - 175 - Assiette des subventions du CE : pratiques et jurisprudences antérieures à la décision du 20 mai 2014
      - 176 - Assiette des subventions du CE : règles posées depuis la décision du 20 mai 2014 - Compte 641
  - -
  - Sous-section 4 - Actions en justice relatives aux budgets du comité d'entreprise
      - -
      - § 1 - Actions en paiement des budgets du comité d'entreprise
          - 177 - Actions relatives au paiement des budgets du CE
          - 178 - Prescription de l'action en paiement des budgets du CE
      - -
      - § 2 - Actions en cas d'utilisation irrégulière des budgets du CE
          - 179 - Action en justice contre le CE en cas d'utilisation illicite des budgets
          - 180 - Engagement d'une dépense par un membre du CE sans autorisation
          - 181 - Abus de confiance en cas de détournement des subventions par un membre du CE
  - -
  - Sous-section 5 - Le budget de fonctionnement du CE
      - 182 - Obligation d'allouer un budget de fonctionnement au comité
      - 183 - Entreprises qui sont composées d'établissements distincts
      - 184 - Entreprises de moins de 50 salariés
      - -
      - § 1 - Le calcul de la subvention de fonctionnement
          - 185 - Montant de la subvention de fonctionnement du CE
          - 186 - Déduction des moyens fournis par l'entreprise au CE
          - 187 - Mise en place du comité d'entreprise en cours d'année
      - -
      - § 2 - Le paiement du budget de fonctionnement
          - 188 - Périodicité du paiement du budget de fonctionnement par l'employeur
          - 189 - Réajustement du montant de la subvention du comité
      - -
      - § 3 - L'utilisation du budget de fonctionnement
          - 190 - Dépenses du CE imputables sur le budget de fonctionnement
          - 191 - Dépenses restant à la charge exclusive de l'employeur
          - 192 - Interdiction de financer des activités sociales et culturelles
  - -
  - Sous-section 6 - Le budget des activités sociales et culturelles du CE
      - 193 - Entreprises devant allouer un budget des activités sociales et culturelles
      - 194 - Cas des CE d'entreprises nouvelles et des nouveaux comités
      - 195 - Entreprises composées d'établissements distincts et UES
      - 196 - Obligation de financer des activités sociales et culturelles
      - -
      - § 1 - Le calcul du budget des activités sociales et culturelles
          - 197 - Différents minima légaux prévus par le code du travail
          - 198 - Modalités de calcul de la subvention due au comité d'entreprise
          - 199 - Calcul et évolution de la masse salariale brute de l'entreprise
          - 200 - Application de dispositions plus favorables pour le calcul
          - 201 - Incidence d'une diminution des dépenses sociales de l'employeur
      - -
      - § 2 - Le paiement du budget des activités sociales et culturelles
          - 202 - Périodicité du paiement de la subvention des activités sociales et culturelles
          - 203 - Interdiction de réduire le montant du budget des activités sociales et culturelles
          - 204 - Réajustement du montant de la subvention allouée au CE
  - -
  - Section 7 - La comptabilité du comité d'entreprise
      - 205 - Règles de transparence comptable du CE instaurées par la loi du 5 mars 2014 - Entrée en application en

2015

- -
  - Sous-section 1 - Obligations comptables du CE avant l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014
    - 206 - Comptabilité et contrôle des comptes du comité d'entreprise
    - 207 - Obligation pour le CE d'établir des comptes-rendus de gestion (obligations applicables avant l'exercice 2015)
  - Sous-section 2 - Établissement et contrôle des comptes du comité d'entreprise après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014
    - 208 - Seuils déterminant l'étendue des obligations comptables des CE
    - 209 - Cadre comptable - Comptabilité des associations et distinction en sections Activités économiques et professionnelles et Activités sociales et culturelles
    - 210 - Premiers comptes annuels
    - 211 - Droits d'accès de l'employeur et des membres du CE aux documents comptables du comité
    - -
      - § 1 - Tenue des comptes
        - 212 - Comptabilité ultra-simplifiée pour les petits CE
        - 213 - Comptabilité avec présentation simplifiée des comptes annuels et expert-comptable pour les CE moyens
        - 214 - Comptabilité et présentation de droit commun des comptes annuels et certification des comptes pour les gros CE
        - 215 - Annexe des comptes annuels des moyens et gros CE
        - 216 - Comptes consolidés pour les CE contrôlant d'autres entités
        - 217 - Conservation des documents comptables pendant 10 ans
      - -
        - § 2 - Rapports et comptes-rendus
          - 218 - Rapport d'activité et de gestion
          - 219 - Rapport sur les conventions passées entre le CE et un de ses membres
          - 220 - Rapport annuel de la commission des marchés pour les gros CE
          - 221 - Compte-rendu de fin de mandat
        - -
          - § 3 - Arrêté et approbation des comptes
            - 222 - Comptes annuels arrêtés par des membres élus du CE selon le règlement intérieur
            - 223 - Approbation des comptes par les élus - Réunion spécifique
            - 224 - Information des salariés
          - -
            - § 4 - Commission des marchés
              - 225 - Commission des marchés obligatoire pour les gros CE
              - 226 - Modalités de mise en place et de fonctionnement fixées par le règlement intérieur
              - 227 - Intervention obligatoire de la commission des marchés
            - -
              - § 5 - Procédure d'alerte du commissaire aux comptes
                - 228 - Procédure d'alerte du commissaire aux comptes du CE - Entrée en application en 2016
    - Annexe 1 - Tableau récapitulatif des commissions du CE

## Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement

### Avertissement

---

Cette étude expose les règles d'organisation et de fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement.

Les règles relatives d'une part aux réunions et aux règles d'information et de consultation du comité et d'autre part afférentes aux attributions et missions du comité sont traitées dans l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#).

Les règles de mise en place du comité sont analysées dans l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#).

Les règles relatives aux heures de délégation des membres du comité relèvent de l'étude [«Crédits d'heures»](#).

Les règles relatives à la protection des membres du CE contre le licenciement figurent dans l'étude [«Représentants du personnel \(Protection\)»](#).

Celles relatives au délit d'entrave sont exposées dans l'étude [«Délit d'entrave»](#).

Sur la possibilité, dans les entreprises de moins de 200 salariés, de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, se reporter à l'étude [«Délégation unique du personnel»](#).



Les règles relatives aux attributions et au fonctionnement du comité central d'entreprise, du comité de groupe et du comité d'entreprise européen sont respectivement traitées dans les études «[Comité central d'entreprise](#)», «[Comité de groupe](#)» et «[Comité d'entreprise européen et comité de la société européenne](#)».

Les règles relatives à la base de données économiques et sociales figurent dans l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)».

---

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

---

A



- ▶ **Absence temporaire** [51](#)
- ▶ **Abus de confiance** [181](#)
- ▶ **Action en justice**
  - action du CE [72](#) et s.
  - détournement des budgets du CE [181](#)
  - mandat pour agir au nom du CE [75](#) et s.
  - paiement des budgets du CE [177](#), [178](#)
  - responsabilité du CE [81](#) et s.
  - utilisation illicite des budgets [179](#)
- ▶ **Activité sociale et culturelle** [197](#) et s.
- ▶ **Assemblée générale** [103](#) et s.
- ▶ **Assurance responsabilité civile du CE** [82](#)

---

B



- ▶ **Baisse d'effectif** [47](#)
- ▶ **Budget de fonctionnement**
  - calcul du budget [185](#) et s.
  - déduction opérée par l'employeur [186](#)
  - entreprise à établissements distincts [183](#)
  - entreprises de moins de 50 salariés [184](#)
  - financement d'oeuvres sociales [192](#)
  - financement de la formation des DP et des DS [190](#)
  - montant du budget [185](#)
  - obligation de l'employeur [182](#)
  - paiement du budget [188](#), [189](#)
  - périodicité du paiement [188](#)
  - prise en charge des frais d'expertise CHSCT [190](#)
  - réajustement du budget [189](#)
  - utilisation du budget de fonctionnement [190](#) et s.
- ▶ **Budget des activités sociales et culturelles**
  - accord collectif plus favorable [200](#)
  - année de référence [198](#)
  - calcul du budget [197](#) et s.
  - dépenses temporaires [198](#)
  - diminution des dépenses sociales [201](#)
  - don à une association humanitaire [174](#)
  - entreprise à établissements distincts [195](#)
  - entreprise nouvelle [194](#)
  - montant du budget [197](#) et s.
  - nouveau CE [194](#)
  - obligation de l'employeur [193](#)
  - paiement du budget [202](#) et s.
  - réajustement du montant [204](#)
  - unité économique et sociale [195](#)
  - usage plus favorable [200](#)
  - utilisation du budget [196](#)
  - variation de la masse salariale [199](#)
- ▶ **Budgets du CE** [170](#) et s.
  - abus de confiance [181](#)
  - action en paiement [177](#), [178](#)
  - affectation des sommes non dépensées [174](#)
  - assiette de calcul [175](#), [176](#)
  - autres ressources [171](#)
  - carence [172](#)
  - détournement des budgets [181](#)
  - masse salariale [175](#), [176](#)
  - prescription de l'action en paiement [178](#)
  - principe de dualité des budgets [173](#), [174](#)



utilisation illicite [179](#)

► **Bureau du CE** [15](#) et s.

## C



► **Cessation anticipée du mandat** [43](#)

► **Commission du CE** [109](#) et s.

commission des marchés [225](#) et s.

commission économique [113](#) et s.

commission égalité professionnelle [130](#) et s.

commission facultative [136](#) et s.

commission formation [124](#) et s.

commission logement [118](#) et s.

commission obligatoire [112](#) et s.

dépassement du seuil de 300 salariés [111](#)

► **Composition du CE**

délégation élue du personnel [13](#)

présidence du comité [6](#) et s.

représentant syndical [24](#) et s.

► **Comptabilité du CE**

annexe des comptes [215](#)

approbation des comptes [223](#)

arrêté des comptes [222](#)

bilan d'ouverture [210](#)

cadre comptable [209](#)

certification des comptes [214](#)

clé de répartition des charges communes [209](#)

commission des marchés [225](#) et s.

comptabilité des associations [209](#)

compte-rendu de fin de mandat [221](#)

comptes consolidés [216](#)

conservation des documents comptables [217](#)

droit d'accès aux documents comptables [211](#)

droit d'alerte du commissaire aux comptes du CE [228](#)

gros CE [214](#)

information des salariés [224](#)

moyens CE [213](#)

obligations du comité avant 2015 [206](#), [207](#)

obligations du comité à partir de 2015 [208](#), [212](#), [213](#)

petits CE [212](#)

premiers comptes annuels [210](#)

rapport annuel de la commission des marchés [220](#)

rapport d'activité et de gestion [218](#)

rapport sur les conventions passées entre le CE et un de ses membres [219](#)

sections Activités économiques et professionnelles et Activités sociales et culturelles [209](#)

transactions significatives [215](#)

► **Compte-rendu de fin de mandat** [221](#)

► **Comptes bancaires du CE** [153](#) et s.

► **Congé de formation économique** [61](#) et s.

► **Conseil d'administration ou de surveillance** [95](#) et s.

► **Courrier du CE** [151](#), [152](#)

► **Crédit d'heures**

élu titulaire [58](#), [59](#)

représentant syndical [39](#)

## D



► **Délégation de pouvoirs de l'employeur** [9](#) et s.

► **Délégation de pouvoirs du CE** [75](#) et s.

► **Délégation élue du personnel** [13](#)

► **Délégation unique du personnel** [2](#)

► **Désignation**

représentant au conseil d'administration [95](#) et s.

représentant au conseil de surveillance [95](#) et s.

représentant syndical [34](#)

secrétaire du CE [18](#)

trésorier du CE [22](#)

► **Détachement de salariés de l'entreprise** [161](#)

► **Dévolution des biens du CE** [87](#), [88](#)

► **Discrétion** [69](#)

► **Droit d'alerte du commissaire aux comptes du CE** [228](#)

► **Dualité des budgets du CE** [173](#), [174](#)

► **Durée du mandat**

élu du CE [41](#)

représentant syndical [37](#)

## E



- ▶ **Élection partielle** [54](#)
- ▶ **Embauche de salariés par le CE** [156](#) et s.
- ▶ **Expert-comptable** [117](#), [213](#)

## F



- ▶ **Fin du mandat** [43](#)
- ▶ **Fonctionnement du CE** [70](#) et s.
- ▶ **Formation économique des membres du CE** [61](#) et s.

## H



- ▶ **Heures de délégation**
  - élu titulaire [58](#), [59](#)
  - représentant syndical [39](#)

## I



- ▶ **Information confidentielle** [69](#)
- ▶ **Internet** [150](#)
- ▶ **Intranet** [149](#)
- ▶ **Invitation de personnalités extérieures** [169](#)

## L



- ▶ **Liberté de déplacement** [60](#)
- ▶ **Ligne téléphonique du CE** [147](#), [148](#)
- ▶ **Liquidation des biens du CE** [87](#), [88](#)
- ▶ **Local du CE**
  - accès au local [146](#)
  - aménagement du local [143](#)
  - choix du local [142](#)
  - équipement du local [147](#)
  - intranet [149](#)
  - ligne téléphonique [148](#)
  - messagerie électronique [149](#)
  - obligation de l'employeur [141](#)
  - partage du local [144](#)
  - utilisation du local [145](#)

## M



- ▶ **Mandat** [75](#) et s.
- ▶ **Mandat d'élu du comité d'entreprise**
  - cessation du mandat [43](#)
  - changement d'établissement [50](#)
  - changement de catégorie professionnelle [49](#)
  - durée du mandat [41](#)
  - prorogation du mandat [42](#)
  - remplacement d'un titulaire [51](#) et s.
  - révocation des mandats [44](#)
- ▶ **Mandat de représentant syndical**
  - crédit d'heures [39](#)
  - durée du mandat [37](#)
  - mission du représentant syndical [38](#)
  - suspension du contrat de travail [43](#)
- ▶ **Masse salariale** [175](#), [176](#)
- ▶ **Matériel** [147](#) et s.
- ▶ **Messagerie électronique du CE** [149](#)

## N



- ▶ **Nombre d'élus** [13](#)

- ▶ **Obligation de discrétion** [69](#)
- ▶ **Obligation de secret** [69](#)

- ▶ **Panneau d'affichage** [162](#) et s.
- ▶ **Patrimoine du CE**
  - fermeture d'un établissement [88](#)
  - fermeture de l'entreprise [87](#)
  - possession d'un patrimoine [71](#)
- ▶ **Personnalité civile du CE** [70](#) et s.
- ▶ **Personnalité morale du CE** [70](#) et s.
- ▶ **Personnel du CE** [156](#) et s.
- ▶ **Président du CE**
  - délégation de pouvoirs [10](#)
  - obligation de présider le CE [6](#)
  - présidence collégiale du CE [8](#)
  - qualité d'employeur [7](#)
  - représentant de l'employeur [9](#) et s.
  - rôle du président [6](#)
- ▶ **Prime d'assurance du CE** [82](#)
- ▶ **Prorogation des mandats** [42](#)

- ▶ **Rapport d'activité et de gestion du CE** [218](#)
- ▶ **Réduction d'effectif** [47](#)
- ▶ **Règlement intérieur du CE** [89](#) et s.
  - adoption par le CE [90](#)
  - application par l'employeur [94](#)
  - contenu [91](#)
  - durée de validité [92](#)
  - engagement unilatéral de l'employeur [93](#)
  - obligation d'élaboration [89](#)
  - règlement intérieur du comité sortant [92](#)
  - valeur juridique [93, 94](#)
- ▶ **Remplacement des titulaires** [51](#) et s.
- ▶ **Représentant au conseil d'administration et au conseil de surveillance** [95](#) et s.
  - convocation [99, 100](#)
  - désignation [98](#)
  - indemnisation [102](#)
  - information [101](#)
  - nombre de représentants [97](#)
  - rémunération [102](#)
  - rôle [99](#)
  - sociétés concernées [96](#)
- ▶ **Représentant aux assemblées générales**
  - audition par l'assemblée [107](#)
  - désignation [105](#)
  - indemnisation [108](#)
  - nombre de représentants [104](#)
  - participation aux assemblées [106](#)
  - rémunération [108](#)
- ▶ **Représentant de l'employeur** [9](#) et s.
- ▶ **Représentant syndical** [24](#) et s.
  - appréciation du seuil de 300 salariés [25](#)
  - attributions [38](#)
  - contestation de la désignation [36](#)
  - crédit d'heures [39](#)
  - cumul de mandats [33](#)
  - désignation [34](#)
  - durée du mandat [37](#)
  - entreprises de 300 salariés et plus [27](#)
  - entreprises de moins de 300 salariés [26](#)
  - formalités de désignation [34](#)
  - missions [38](#)
  - moment de la désignation [35](#)
  - nombre de RS [29, 30](#)
  - remplacement provisoire [31](#)
  - salarié pouvant être désigné [32](#)
  - temps passé en réunion [40](#)

- ▶ **Représentation du CE** [75](#) et s.
- ▶ **Responsabilité des membres du CE** [85](#), [86](#)
- ▶ **Responsabilité du CE** [81](#) et s.
  - assurance responsabilité civile [82](#)
  - responsabilité civile [83](#)
  - responsabilité contractuelle [83](#)
  - responsabilité délictuelle [83](#)
  - responsabilité pénale [84](#)
- ▶ **Ressources financières du CE** [170](#) et s.
- ▶ **Réunion d'information du personnel** [165](#) et s.
- ▶ **Révocation**
  - des membres du bureau [20](#)
  - des membres du comité [44](#)
  - du secrétaire [20](#)

## S



- ▶ **Salarié du CE** [156](#) et s.
- ▶ **Secret de fabrication** [69](#)
- ▶ **Secret professionnel** [69](#)
- ▶ **Secrétaire de séance** [19](#)
- ▶ **Secrétaire du CE** [18](#) et s.
- ▶ **Site internet du CE** [150](#)
- ▶ **Suppléant**
  - nombre [13](#)
  - remplacement [55](#)
  - rôle [14](#)
  - voix délibérative [14](#)
- ▶ **Suppression du CE** [47](#)

## T



- ▶ **Titulaire**
  - crédit d'heures [58](#), [59](#)
  - formation économique [61](#) et s.
  - liberté de déplacement [60](#)
  - nombre [13](#)
  - remplacement [51](#) et s.
  - rôle [14](#)
  - voix délibérative [14](#)
- ▶ **Transparence financière du CE** [208](#), [212](#), [213](#)
- ▶ **Trésorier du CE** [22](#), [23](#)

## V



- ▶ **Voix consultative** [14](#)
- ▶ **Voix délibérative** [14](#)

## Présentation

- 1 **Obligation de l'employeur de mettre en place un comité d'entreprise** ■ Le comité d'entreprise est un organe collégial de représentation du personnel dont la mise en place relève de l'initiative de l'employeur. Cette mise en place dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés est obligatoire (pour plus de précisions, v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2322-1](#)

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.

◆ C. trav., art. [L. 2322-3](#)

- 2 **Possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel** ■

### **1<sup>6</sup> Délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés**

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, l'employeur a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le CHSCT.

Les trois institutions conservent l'ensemble de leurs attributions. Les réunions se tiennent au moins une fois tous les 2 mois, sur convocation de l'employeur (au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT) (v. l'étude [«Délégation unique du personnel»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2326-1](#) et s.

**Remarque :** la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (*JO, 18 août*) a élargi la DUP aux entreprises de moins de 300 salariés (auparavant moins de 200 salariés) et y a inclus le CHSCT. L'article 13, VI de la loi a toutefois autorisé les entreprises ayant déjà mis en place une DUP ancienne formulée à la date d'entrée en vigueur de la loi (le 19 août 2015), à la maintenir conformément aux règles antérieures, après avoir recueilli l'avis de ses membres, dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours.

## 2° Délégation unique conventionnelle dans les entreprises de 300 salariés et plus

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, un accord majoritaire signé avec les organisations syndicales représentatives peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT ou de deux de ces institutions au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement (v. l'étude «[Délégation unique du personnel](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2391-1](#) et s.

## 3 Mise en place d'un CE dans les entreprises à établissements distincts

■ Dans les entreprises à établissements multiples, les attributions conférées au comité d'entreprise sont exercées tant par les comités d'établissement que par le comité central d'entreprise (sur ce point, v. l'étude «[Comité central d'entreprise](#)»).

## 4 Rôle des délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise

■ En l'absence de CE dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les délégués du personnel peuvent être amenés :

- à exercer tout ou partie des attributions économiques du comité d'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2313-13](#)) ;
- à intervenir dans la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2313-15](#)).

Le code du travail prévoit par ailleurs dans un certain nombre de domaines que ce sont les délégués du personnel qui doivent être consultés lorsque l'entreprise n'a pas de CE. Peu importe, dans ce cas, l'effectif de l'entreprise (pour plus de précisions, se reporter à l'étude «[Délégués du personnel](#)»).

# Chapitre 1 La composition du comité d'entreprise

## 5 Composition du comité d'entreprise

■ Le comité d'entreprise comprend, aux termes de l'article [L. 2324-1](#) du code du travail :

- l'employeur, président de droit du comité ;
- une délégation élue du personnel comportant un nombre de membres variant en fonction de l'effectif de l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2324-1](#)

Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative peut se faire représenter au CE par un représentant syndical, qui est membre à part entière du comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2143-22](#) et [L. 2324-2](#)

D'autre part :

- au sein de la délégation élue, un secrétaire et un trésorier (à partir de 2015) sont obligatoirement désignés. Le bureau du comité peut être complété librement par le CE ;
- l'employeur peut d'une part se faire représenter, et d'autre part être assisté de 2 collaborateurs.

◆ C. trav., art. [L. 2325-1](#)

La composition des comités d'établissement est identique à celle des comités d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2327-17](#)

Sur l'assistance de l'employeur par 2 collaborateurs, voir l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)».

## ■ Section 1 : La présidence du CE par l'employeur

### Sous-section 1 : L'employeur

## 6 Obligation pour l'employeur de présider le comité d'entreprise

■ Le comité d'entreprise est présidé par l'employeur.

◆ C. trav., art. [L. 2325-1](#)

L'employeur est membre de droit du comité d'entreprise, il en est le président. Sa présence aux séances du comité est obligatoire et le comité ne peut, à défaut, valablement siéger. L'employeur ne peut se soustraire à cette obligation sous peine de commettre un délit d'entrave, peu important le motif de son absence puisqu'il peut se faire représenter.

C'est le président :

- qui fixe la date et l'ordre du jour de la première réunion du comité d'entreprise qui suit l'élection ;
- qui fixe en collaboration avec le secrétaire l'ordre du jour des réunions plénières du CE ;
- qui convoque les membres du comité aux réunions ordinaires et extraordinaires ;
- qui préside les réunions du comité, qui organise les débats, qui veille à la bonne tenue des réunions et qui veille à la régularité des scrutins ;
- qui s'assure que les droits à information et/ou à consultation du CE sur les questions intéressant notamment la marche générale de l'entreprise sont respectés.

Sur tous ces points, voir l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)».

**Remarque :** en cas de carence de l'employeur, la présidence du comité peut être assurée par l'inspecteur du travail (◆ C. trav., art. [L. 2325-14](#)) (v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

**Remarque :** la présence de l'employeur (ou de son représentant) aux réunions du comité est obligatoire. Le comité ne peut donc valablement siéger en séance plénière hors sa présence. Il semble toutefois qu'il y ait une exception à cette règle concernant la réunion d'approbation des comptes du CE (v. n° [223](#)).

Le comité d'établissement est présidé par le chef d'établissement.

◆ [Cass. soc., 7 oct. 1998, n° 96-22.248, n° 3796 P](#)

Sur la présidence du comité central d'entreprise, voir l'étude [«Comité central d'entreprise»](#).

## 7 Détermination de la personne ayant qualité d'employeur ■ Par employeur, il convient d'entendre :

- dans les entreprises individuelles, l'exploitant lui-même ;
- dans les sociétés anonymes, le président du conseil d'administration ou le président du directoire ;
- dans les SARL, sociétés en nom collectif, sociétés en commandite, le gérant ;
- dans les sociétés civiles, syndicats professionnels et associations, ou les autres formes de sociétés (notamment dans les SAS) la personne ayant après les statuts le pouvoir de direction.

**Remarque :** le président du comité peut indifféremment être un salarié de l'entreprise disposant de pouvoirs de direction ou bien un mandataire social.

Si un comité d'entreprise est commun à plusieurs sociétés formant une unité économique et sociale, il peut être plus délicat de déterminer qui en est le président. Une des caractéristiques de l'unité économique et sociale peut résider dans l'existence de dirigeants communs aux entreprises qui la compose : c'est l'un de ces dirigeants qui présidera le comité, après avoir été désigné à cet effet par l'ensemble des dirigeants (sur la notion et les critères de l'unité économique et sociale, v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

## 8 Présidence du comité d'entreprise par une et une seule personne ■ La présidence du comité ne peut être assurée que par une seule personne à la fois.

Il a ainsi été jugé :

- que la présidence du comité d'entreprise ne peut être assurée par deux personnes simultanément ( ◆ [Cass. soc., 27 nov. 1980, n° 80-60.222 : Bull. civ. V, n° 862](#) ) ;
- que la présence permanente auprès du président aux réunions du CE d'un membre de la direction de l'entreprise, même à titre consultatif, touche à la composition de ce comité et constitue une entrave au fonctionnement régulier de celui-ci ( ◆ [Cass. crim., 16 mars 1993, n° 92-81.168 : Bull. crim., n° 117](#) ).

Une présidence collégiale n'est donc pas possible. Il en résulte que si plusieurs personnes ont vocation à remplir le rôle d'employeur, en cas par exemple de cogérance ou d'unité économique et sociale, une seule d'entre elles, sans que ce soit nécessairement toujours la même, pourra effectivement présider le comité.

**Remarque :** mais attention, l'employeur a la faculté de se faire assister par des collaborateurs. Il peut également convier dans certaines conditions des personnes n'appartenant pas au CE sur ces deux points, voir l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#).

### Sous-section 2 : La représentation de l'employeur

## 9 Possibilité pour l'employeur de se faire représenter ■ Même si le code du travail ne le prévoit plus expressément, contrairement à ce qui était prévu par l'article [L. 434-2](#) de l'ancien code du travail, l'employeur a la faculté de se faire représenter à la présidence du comité d'entreprise. Le représentant désigné exerce alors les fonctions de président du CE.

**Remarque :** à ce titre, le représentant de l'employeur a le pouvoir de fixer l'ordre du jour avec le secrétaire du comité d'entreprise (sur la fixation de l'ordre du jour, v. l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#)).

## 10 Choix et désignation du représentant de l'employeur ■

### 1° Personne pouvant représenter l'employeur

Aucune restriction n'est apportée par les textes quant à la qualité de la personne susceptible de représenter l'employeur aux séances du comité. L'employeur peut donc en principe déléguer ses pouvoirs à la personne de son choix, sous réserve de ne pas confier la présidence du comité à une personne qui n'a ni qualité, ni pouvoir pour informer et consulter le comité (v. n° [11](#)) (sur l'impossibilité pour le représentant de l'employeur de participer aux élections professionnelles, v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

**Remarque :** par exemple, la Cour de cassation a jugé inopérante les délégations de pouvoirs consenties à deux directeurs successifs qui ne disposaient d'aucune autonomie dans l'exercice de leur délégation : ils devaient faire valider par leur hiérarchie toutes les décisions concernant le personnel et qu'ils ne pouvaient engager des dépenses supérieures à 100 € ( ◆ [Cass. crim., 3 déc. 2013, n° 12-87.266](#) ).

En pratique, il est généralement fait appel à un membre de la direction (DRH, directeur adjoint, etc.).

**Remarque :** d'après le code du travail, le comité d'entreprise est présidé par l'employeur (v. n° [6](#)). Donc, *a priori*, l'employeur ne saurait se faire représenter par une personne extérieure à l'entreprise comme un avocat ou un conseil par exemple. La question se pose toutefois

concernant des dirigeants du groupe, comme le DRH groupe, qui sont extérieurs à l'entreprise. En effet, l'administration a admis que le DRH groupe pouvait assister l'employeur lors des réunions du CE (sur les assistants de l'employeur, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»), alors que cette possibilité est normalement réservée à des salariés de l'entreprise. On peut donc se poser la question de savoir si cette solution est transposable en termes de représentation de l'employeur. Il reste toutefois nécessaire que le DRH groupe puisse efficacement présider la réunion du CE, avoir une connaissance suffisante des dossiers et des problèmes de l'entreprise pour pouvoir informer et consulter correctement le CE. La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée sur cette question.

Si la présidence du comité ne peut être assurée simultanément par deux personnes, rien n'interdit à l'employeur de donner une délégation permanente à un salarié et une délégation subsidiaire à un second salarié chargé de remplacer le représentant permanent en cas d'absence de celui-ci (L. [Cass. soc., 27 nov. 1980, n° 80-60.222](#)).

#### **2° Désignation du représentant de l'employeur**

La désignation du représentant de l'employeur doit être expresse, spéciale et préalable aux réunions du comité d'entreprise.

◆ Cass. soc., 9 janv. 1948 : Bull. civ. III, n° 49

### **11 Étendue des pouvoirs du représentant de l'employeur** ■ La délégation de pouvoirs donnée au représentant de l'employeur peut être permanente ou temporaire, c'est-à-dire qu'elle peut viser une seule réunion ou toutes les réunions ; ce qui n'empêche pas l'employeur de changer de représentant à sa convenance, tant que ce dernier remplit bien les conditions nécessaires et que cela n'entrave pas le fonctionnement du comité (v. n° 12).

L'ensemble des attributions normalement dévolues de l'employeur en tant que président du CE est exercé par son représentant. Celui-ci a notamment le pouvoir de fixer avec le secrétaire du CE l'ordre du jour des réunions (sur cette question, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

Cette désignation peut avoir des conséquences pour le représentant de l'employeur, notamment quant à sa qualité d'électeur (et donc de son éligibilité), en tant que salarié détenant une délégation particulière d'autorité permettant de les assimiler à l'employeur (v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»). Il en va de même du mandat de délégué syndical (v. l'étude «[Droit syndical dans l'entreprise](#)»), ou de celui de représentant syndical au CE (v. n° 32).

### **12 Maintien d'une responsabilité pénale de l'employeur** ■

#### **1° Choix d'une personne incompétente pour présider le comité d'entreprise**

La personne chargée de représenter l'employeur doit disposer des compétences et des pouvoirs nécessaires pour présider le CE, pour procéder régulièrement aux consultations légales et pour lui fournir toutes les informations que le code du travail impose de transmettre. Le choix d'une personne qui n'a ni qualité, ni pouvoir pour informer et consulter le comité expose l'employeur à des poursuites pénales pour délit d'entrave.

Il a par exemple été jugé que le fait pour l'employeur d'avoir, à cinq reprises au cours de l'année, désigné pour le représenter aux réunions du comité des salariés qui n'avaient ni qualité, ni pouvoir pour informer et consulter cet organisme constitue un délit d'entrave.

◆ [Cass. crim. 20 févr. 1996, n° 94-85.863](#)

**Remarque :** dans cette affaire, les représentants de l'employeur étaient simplement habilités à entendre les questions et les transmettre à l'employeur.

#### **2° Obligation pour l'employeur de s'assurer du fonctionnement du comité**

D'après la jurisprudence, même lorsqu'il confie à un représentant le soin de présider le comité d'entreprise, l'employeur doit, lorsqu'il prend une mesure entrant dans les prévisions de l'article [L. 2323-6](#) du code du travail, s'assurer de la consultation dudit comité sans pouvoir opposer l'argument pris d'une délégation de pouvoirs.

◆ [Cass. crim. 3 mars 1998, n° 96-85.098, n° 1517 F - P](#)

Même s'il confie à un représentant le soin de présider le comité, le chef d'entreprise engage sa responsabilité à l'égard du CE, s'agissant des mesures relevant de son pouvoir propre de direction, sans pouvoir opposer l'argument pris d'une délégation de pouvoirs.

◆ [Cass. crim. 15 mai 2007, n° 06-84.318, n° 2857 F - P + F](#)

En outre, le chef d'entreprise qui a personnellement participé à la réalisation de l'infraction ne saurait s'exonérer de sa responsabilité pénale en invoquant une délégation de pouvoirs.

◆ [Cass. crim. 20 mai 2003, n° 02-84.307, n° 2669 F - P + F](#)

## ■ Section 2 : La délégation élue du personnel

### Sous-section 1 : Composition de la délégation élue du personnel

### **13 Composition de la délégation élue du personnel du comité en fonction de l'effectif** ■ Outre l'employeur, le comité d'entreprise comprend une délégation élue du personnel. Cette délégation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants qui est fonction de l'effectif (pour plus de précisions sur l'organisation des élections en vue de mettre en place un CE, v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2324-1](#)

Ce nombre est fixé comme suit par l'article [R 2324-1](#) du code du travail :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;



- de 4 000 à 4 999 : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- à partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

◆ C. trav., art. [R. 2324-1](#)

A noter :

- que l'effectif est calculé selon les règles applicables à la mise en place des institutions représentatives du personnel. Il convient de se placer à la date du premier tour de scrutin (se reporter à l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»);
- que le nombre d'élus au comité d'entreprise peut être augmenté par convention ou accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article [L. 2324-4-1](#) (v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)») (◆ C. trav., art. [L. 2324-1](#));
- que le fait que le nombre de représentants à élire, compte tenu de l'effectif, ne soit pas atteint n'interdit pas la mise en place du comité. Il en va ainsi même si un seul candidat a été élu membre titulaire et suppléant (◆ [Cass. soc., 17 déc. 1986, n° 86-60.278](#)).

#### 14 Rôles respectifs des titulaires et des suppléants du comité ■ Le comité d'entreprise est une institution représentative collégiale. Il n'existe pas de répartition légale des attributions du comité entre les titulaires et les suppléants.

Cependant, le code du travail n'accorde pas aux uns et aux autres les mêmes prérogatives :

- les élus titulaires ont voix délibérative, ce qui signifie qu'ils peuvent participer aux votes organisés par le comité. Ils disposent d'un crédit d'heures mensuel, dont l'usage leur permet notamment de se déplacer librement dans l'entreprise pendant le temps de travail ;
- les suppléants, qui ont pour mission première de remplacer les titulaires absents, ont voix consultative (sur les règles de suppléance, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»). Ils sont membres à part entière du comité : ils doivent notamment être convoqués à toutes les réunions plénières, ont le droit d'y prendre la parole et doivent recevoir les mêmes informations que les titulaires. En revanche, ils ne disposent d'aucun crédit d'heures légal.

### Sous-section 2 : Bureau du comité d'entreprise

#### 15 Pas de bureau dans le code du travail ■ Le code du travail ne prévoit pas l'existence d'un bureau du comité d'entreprise. Il n'en existe donc pas de définition juridique. On entend par bureau, un cercle restreint composé de membres du CE appelés à assurer des fonctions spécifiques au sein du comité afin de gérer les affaires courantes et de faire fonctionner le CE. Les seuls « instances » obligatoires du comité sont le secrétaire et le trésorier (à compter de 2015 pour ce dernier), mais il est loisible au CE d'y ajouter d'autres membres. Un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint viennent souvent compléter le bureau. Seul le secrétaire a des missions expressément prévues par le code du travail, à savoir l'élaboration de l'ordre du jour avec l'employeur et la rédaction du procès-verbal de réunion (v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

**Remarque :** mis à part le secrétaire et le trésorier qui doivent être désignés parmi les titulaires du CE, rien n'est prévu concernant les autres membres du bureau. Il est donc possible de désigner un titulaire comme un suppléant. Cependant, les suppléants ne disposant pas de crédit d'heures, leur tâche peut être rendue difficile. En effet, la désignation comme secrétaire ou trésorier ou tout autre membre du bureau ne donne pas lieu à l'attribution d'un crédit d'heures, sauf accord collectif ou engagement unilatéral de l'employeur. On peut aussi se demander, hors secrétaire et trésorier, s'il est loisible au comité de désigner un représentant syndical au bureau ? N la loi ni la jurisprudence ne se sont prononcées à ce sujet. Il est couramment considéré comme un membre à part entière du comité mais il n'est pas un élu, son rôle, son mandat est de représenter son syndicat au comité d'entreprise, il semble donc contraire à l'esprit de l'institution qu'il puisse gérer et représenter le comité.

#### 16 Missions, désignation et modalités de fonctionnement du bureau du CE ■ Le comité d'entreprise dispose d'une totale liberté pour déterminer les missions et les modalités de fonctionnement de son bureau. Il le fait généralement dans son règlement intérieur, ou au moins dans une délibération en séance plénière. Il peut par exemple lui confier le soin :

- de faire une première lecture des documents transmis par l'employeur ;
- de préparer les réunions plénières du comité d'entreprise et les questions à poser à l'employeur, etc.

Le bureau n'est qu'une émanation du CE, il n'a pas de personnalité et il ne peut donc pas se substituer à ses délibérations. L'employeur qui le saisirait aux lieu et place du comité se rendrait coupable du délit d'entrave.

Concernant les modalités de désignation et de révocation des membres du bureau, il semble que l'on peut transposer aux autres membres du bureau les règles applicables au secrétaire (v. nos [18](#) et [20](#)).

#### 17 Contentieux de la désignation des membres du bureau ■ Aucun texte n'attribue compétence au tribunal d'instance pour juger du contentieux des désignations au sein du CE. Conformément à l'article [R. 211-3](#) du code de l'organisation judiciaire, le tribunal de grande instance (TGI), juge de droit commun, devrait donc être compétent.

Cependant, plusieurs arrêts de la Cour de cassation décident que « le code du travail ne prévoit la compétence en dernier ressort du tribunal d'instance qu'en ce qui concerne les contestations relatives à l'élection des représentants du personnel ». Puis, la Cour de cassation en déduit que « le jugement attaqué a été rendu en premier ressort et que le pourvoi en cassation est irrecevable ».

◆ [Cass. soc., 7 nov. 1990, n° 89-61.307, n° 4149 P](#) ◆ [Cass. soc., 25 juin 1987, n° 86-60.449](#)

**Remarque :** la décision du 7 novembre 1990 concerne la désignation du secrétaire du CE, et celle du 25 juin 1987 concerne la désignation du secrétaire du CHSCT.

Ainsi la Cour de cassation semble considérer qu'un appel contre ces jugements serait donc nécessaire avant le pourvoi en cassation, mais que le recours au TI ne serait pas irrégulier.

**Remarque :** attention, la jurisprudence à cet égard est peu claire compte tenu des éléments explicités ci-dessus. En outre, une circulaire relative au CHSCT déduit de cette jurisprudence que c'est bien le TGI qui est compétent en matière de désignation du secrétaire (◆ [Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93-10, 5 juin](#)). La même difficulté se pose concernant la révocation d'un membre du comité d'entreprise (v. n° [44](#)).

## § 1 : Le secrétaire du comité d'entreprise

### 18 Désignation obligatoire du secrétaire parmi les élus titulaires ■ Il est désigné par le comité d'entreprise parmi les membres titulaires.

◆ C. trav., art. [L. 2325-1](#) et [R. 2325-1](#)

Les suppléants du CE, les représentants syndicaux et, *a fortiori*, le président du comité ne peuvent donc pas occuper le poste de secrétaire.

Sur le contentieux de la désignation du secrétaire, voir n° [17](#).

#### 1° Désignation dès la première réunion

La désignation du secrétaire doit en principe être effectuée au cours de la première réunion pour permettre au comité de fonctionner normalement le plus rapidement possible. Si pour une raison ou une autre cela n'est pas possible, il convient selon nous de désigner un secrétaire de séance, qui sera chargé de rédiger le procès-verbal de la première réunion.

Remarque : l'absence au cours de la réunion d'un membre du CE qui s'est porté candidat au poste de secrétaire ne fait pas obstacle à sa désignation.

#### 2° Désignation à la majorité des voix

Traditionnellement, on considère que la désignation du secrétaire est une élection et non une résolution. Elle est donc effectuée à la majorité des voix et non à la majorité des présents (sur les règles de vote, v. l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#)).

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav., n° 84/8 bis](#)

Le CE conserve la faculté d'en décider autrement en adoptant une délibération préalable ou en choisissant d'appliquer les éventuelles dispositions du règlement intérieur du comité sortant.

Exemple : soit un CE de 8 membres, 3 candidats se présentent. A obtient 3 voix, B : 4 voix et C : 1 voix. C'est B qui réunit le plus de voix, il est élu.

Remarque : dans une décision du 5 janvier 2005, la Cour de cassation a considéré que la désignation du secrétaire et du trésorier résultait du vote de la majorité des membres présents. Cette décision doit selon nous être prise avec réserve (◆ [Cass. soc., 5 janv. 2005, n° 02-19.080](#)).

#### 3° Vote à main levée ou à bulletins secrets

La désignation du secrétaire peut avoir lieu par un vote à main levée ou par un vote à bulletins secrets au choix du comité. Le code du travail ne pose aucune règle à ce sujet.

#### 4° Départage en cas d'égalité des voix

La jurisprudence considère que si le comité n'a pas prévu de modalités de départage des candidats en cas d'égalité des voix, le poste de secrétaire du comité revient au candidat le plus âgé.

◆ [Cass. crim., 1<sup>er</sup> déc. 1987, n° 85-96.612](#)

Il s'agit d'une règle du droit électoral qui ne porte pas atteinte au principe de non-discrimination en raison de l'âge.

◆ [Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 10-23.986, n° 2498 F - P + B](#)

Le comité d'entreprise peut prévoir, par une disposition de son règlement intérieur ou par une délibération, d'autres critères de départage des candidats en cas d'égalité des voix, par exemple :

- ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- candidat ayant obtenu le plus grand nombre de voix lors des élections du comité ;
- exercice alternatif des attributions par les deux candidats.

Il est également possible de prévoir un deuxième tour de scrutin.

#### 5° Personnes pouvant participer au vote

Le droit de vote est réservé aux titulaires et aux suppléants remplaçant des titulaires absents. En tant que président du comité, l'employeur a également le droit de participer au vote, cette désignation ne constituant pas une consultation des membres élus du comité en tant que délégation du personnel (pour plus de précisions sur les modalités du vote, v. l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#)). Sa voix n'est toutefois pas prépondérante.

Remarque : cependant la participation de l'employeur à l'élection du secrétaire pourrait être contestée en cas de méconnaissance de l'article [L. 2141-7](#) du code du travail, selon lequel le chef d'entreprise ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque (◆ [Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-16.875](#)).

Concernant la participation de l'employeur au vote, le CE ne peut pas prévoir dans son règlement intérieur que le président ne peut pas voter. Cette clause est illégale. D'autre part, le fait pour l'employeur de s'abstenir de participer à la désignation du secrétaire et du trésorier du comité d'établissement ne constitue pas un usage. Il peut donc participer au vote même s'il s'en est abstenu pendant des années (pour plus de précisions sur les modalités de vote, v. l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#)).

◆ [Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489](#)

#### 6° Absence totale de candidats

Le comité d'entreprise ne peut valablement fonctionner sans secrétaire. Si aucun membre titulaire du comité ne souhaite occuper cette fonction, le président du comité n'aura d'autre alternative que d'organiser une élection d'un secrétaire de séance à chaque réunion du comité, dans l'attente d'un déblocage éventuel de la situation.

#### 7° Possibilité de désigner un secrétaire adjoint

Même si cela n'est pas prévu par le code du travail, il est toujours possible de désigner un secrétaire adjoint, chargé d'assister le secrétaire dans l'exercice quotidien de ses tâches et le remplacer en cas d'absence.

### 19 Remplacement temporaire du secrétaire du comité d'entreprise ■ L'absence temporaire du secrétaire du CE oblige à procéder à son remplacement pour permettre au comité de se réunir valablement. Deux situations sont envisageables :

- si le comité a pris soin de désigner un secrétaire adjoint, celui-ci occupera temporairement les fonctions de secrétaire jusqu'au retour du titulaire du poste ;
- en l'absence de secrétaire adjoint, le suppléant amené à remplacer l'élu titulaire, qui occupe le poste de secrétaire, ne devient pas de plein droit secrétaire. Le comité doit selon nous prendre une décision à ce sujet et peut parfaitement choisir un autre secrétaire que le suppléant en question.

**Remarque :** attention, si le secrétaire adjoint désigné est un suppléant, il ne pourra pas exercer les missions légales du secrétaire titulaire puisque l'article [R. 2325-1](#) du code du travail prévoit expressément que le secrétaire est désigné parmi les titulaires. Il faudra alors désigner un autre secrétaire parmi les titulaires.

### 20 Décision de révoquer le secrétaire du comité d'entreprise ■ Rien n'interdit au comité d'entreprise, notamment lorsque la situation devient trop conflictuelle, de révoquer le secrétaire du comité d'entreprise et de procéder à son remplacement. Les conditions dans lesquelles une telle décision peut être prise peuvent être prévues à l'avance dans le règlement intérieur du comité (majorité requise, vote à bulletins secrets, etc.).

Les juges ont précisé que la révocation du secrétaire du CE par les membres du comité est possible dès lors qu'elle est faite dans le respect des droits de l'intéressé, c'est-à-dire :

- après que les faits qui lui sont reprochés ont été portés à sa connaissance ;
- par un vote effectué selon les mêmes modalités que celui qui avait permis son élection.

◆ [CA Dijon, ch. civ., sect. B, 13 sept. 2005, n° 05/00389](#)

La révocation du secrétaire est considérée non pas comme sanction disciplinaire mais comme mesure d'administration interne. Conséquence : le CE n'a pas à motiver sa décision.

◆ [CA Paris, 18<sup>e</sup> ch., sect. C, 11 sept. 2008, n° S 07/05379](#)

**Remarque :** la perte du mandat de secrétaire ne fait pas perdre la qualité de membre du comité d'entreprise.

**Remarque :** les autres membres du bureau, et notamment le trésorier pourront être révoqués selon les mêmes modalités.

### 21 Attributions essentielles du secrétaire du comité d'entreprise ■ Le secrétaire est le rouage principal du comité d'entreprise. Légalement, il est chargé :

- d'arrêter conjointement avec l'employeur l'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise ;
- de rédiger, de signer et de diffuser le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise.

En pratique, la mission du secrétaire va souvent bien au-delà. Il est généralement chargé :

- d'assurer les liaisons avec les tiers (inspecteur du travail, experts du comité, fournisseurs, etc.), les membres du CE et l'employeur ;
- de veiller à la bonne exécution des différentes décisions prises par le comité ;
- d'assurer la liaison entre les salariés et le comité d'entreprise ;
- de s'occuper de la correspondance et des archives du comité d'entreprise ;
- de représenter le comité s'il est mandaté à cet effet ;
- de s'occuper des comptes du comité d'entreprise si aucun trésorier n'a été désigné.

**Remarque :** attention, le secrétaire ne dirige pas le comité, et il n'est pas non plus son représentant légal. Il ne peut donc pas se substituer au CE pour prendre des décisions importantes sans y avoir été expressément autorisé par le comité (soit par le règlement intérieur dans une certaine mesure, soit par un mandat exprès) (sur la représentation du CE, v. n° [75](#)).

Les différentes attributions du secrétaire peuvent être définies dans le règlement intérieur ou au moins dans une délibération spéciale adoptée en réunion plénière du CE

**Remarque :** sauf disposition plus favorable d'un accord d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, le secrétaire ne dispose d'aucun crédit d'heures supplémentaires pour assurer sa mission.

## § 2 : Le trésorier du comité d'entreprise

### 22 Trésorier obligatoire à partir de 2015 ■ Le comité désigne un trésorier dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

◆ C. trav., art. [L. 2325-1](#)

Le trésorier est désigné par le comité d'entreprise parmi ses membres titulaires.

◆ C. trav., art. [R. 2325-1](#)

Absent du code du travail, le trésorier y fait son apparition avec la loi formation et démocratie sociale n° 2014-288 du 5 mars 2014 (*JO, 6 mars*). Cette obligation entre en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Cette disposition a en effet été ajoutée dans le cadre de l'adoption des règles relatives à la transparence des comptes des comités d'entreprise qui entrent en application selon ces mêmes modalités.

◆ [L. n° 2014-288, 5 mars 2014, art. 32, V : JO, 6 mars](#)

Remarque : à titre transitoire et par dérogation aux dispositions des articles [R. 2325-1](#) du code du travail, si le CE a désigné un trésorier antérieurement à la date de publication du décret n° 2015-357 du 27 mars 2015 (c'est-à-dire le 29 mars 2015), et que celui-ci se trouve être membre suppléant, le comité peut décider de le maintenir dans ses fonctions jusqu'au terme de son mandat (◆ [D. n° 2015-357, 27 mars 2015, art. 2 : JO, 29 mars](#)).

La désignation d'un trésorier adjoint est possible, bien qu'elle ne soit pas prévue expressément à l'instar du secrétaire adjoint.

Par analogie, il convient de retenir les règles applicables à la désignation, au remplacement et à la révocation du secrétaire du CE (v. nos [18](#) et s.).

Sur le contentieux de la désignation du trésorier, voir n° [17](#).

## 23 Attributions généralement confiées au trésorier du comité

■ Légalement, le trésorier est expressément chargé uniquement de présenter le cas échéant le rapport sur les conventions passées directement ou indirectement entre le CE et l'un de ses membres (◆ C. trav., art. [L. 2325-51](#)).

Cette mission et ce rapport n'entrent en application que pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Cette disposition a en effet été ajoutée dans le cadre de l'adoption des règles relatives à la transparence des comptes des comités d'entreprise qui entrent en application selon ces mêmes modalités (◆ [L. n° 2014-288, 5 mars 2014, art. 32, V : JO, 6 mars](#)).

Cependant, les dispositions de la loi formation et démocratie sociale du 5 mars 2014 relatives à la transparence des comptes du CE déterminent des missions précises dans ce cadre. La loi n'impose pas de choisir le trésorier pour ce faire, mais cela semble toutefois logique. Ainsi, le trésorier est donc normalement chargé de la tenue des comptes et de la gestion du comité d'entreprise. A ce titre, sa mission consiste à :

- ouvrir et gérer les comptes bancaires du comité d'entreprise ;
- régler les factures du CE, à gérer ses ressources et son patrimoine et à archiver les documents comptables ;
- établir des budgets prévisionnels pour la subvention de fonctionnement et la subvention des œuvres sociales ;
- s'occuper de la gestion administrative des salariés du comité d'entreprise (paiement des salaires, feuilles de paie, obligations sociales et fiscales) ;
- être l'interlocuteur privilégié de l'expert-comptable du CE ou de son commissaire aux comptes le cas échéant ;
- préparer le compte rendu annuel de gestion et le compte rendu de fin de mandat (sur cette question, v. nos [205](#) et s.).

## ■ Section 3 : Le représentant syndical au CE

### Sous-section 1 : La désignation du représentant syndical au CE

## 24 Possibilité de désigner un représentant syndical au comité

■ Sous réserve des dispositions prévues à l'article [L. 2143-22](#) du code du travail applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2324-2](#)

Il s'agit d'une faculté à laquelle les syndicats peuvent renoncer et qui peut être exercée à tout moment (sur ce second point, v. n° [35](#)).

◆ [Cass. soc., 3 avr. 2002, n° 01-60.576, n° 1288 F - P : Bull. civ. V, n° 120](#)

Remarque : il a été jugé que la création conventionnelle de comités dans les établissements distincts comptant moins de 50 salariés n'implique pas la désignation d'un représentant auprès de tels comités dès lors que l'accord collectif ne l'a pas prévu (◆ [Cass. soc., 18 déc. 2000, n° 99-60.405](#)). Par ailleurs, un employeur qui a accepté la désignation d'un délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés ne peut s'opposer à la désignation d'un délégué syndical par un autre syndicat (◆ [Cass. soc., 5 mai 2004, n° 03-60.175, n° 832 F - P + B](#)). Cette solution est selon nous également transposable à la désignation d'un représentant syndical au CE. Suite à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (*JO, 18 août*), concernant la DUP conventionnelle pour les entreprises de 300 salariés et plus, l'article [L. 2392-2](#) du code du travail prévoit expressément que les représentants syndicaux au CE assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions du CE. Cependant, concernant la DUP élargie pour les entreprises de moins de 300 salariés, le texte n'évoque pas les représentants syndicaux (dans ce cas le DS étant de droit le RS au CE, v. n° [27](#)). L'article [L. 2326-5](#) précise cependant que dans le cadre de la DUP élargie pour les entreprises de moins de 300 salariés chaque institution conserve ses règles de fonctionnement respectives, ce qui laisse à penser que le RS au CE demeure (v. l'étude «[Délégation unique du personnel](#)»). Enfin concernant les réunions communes créées par cette même loi, si le CE est partie à cette réunion commune, le RS au CE devra être convoqué, l'article [L. 23-101-1](#) du code du travail prévoyant que les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées (v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

## 25 Appréciation du seuil de 300 salariés

■ C'est à la date des dernières élections que s'apprécient les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant au comité d'entreprise.

◆ [Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-19.197, n° 726 FS - P + B](#)

Ainsi, peu importe que l'effectif varie au cours du mandat, c'est l'effectif à la date des dernières élections professionnelles qui détermine si le syndicat représentatif peut désigner un RS au CE, ou si celui-ci est automatiquement et obligatoirement son délégué syndical.

Remarque : auparavant, la Cour de cassation avait jugé que le seuil de 300 salariés devait être apprécié à la date de la désignation du RS ( [Cass. soc., 3 avr. 2002, n° 01-60.576, n° 1288 F - P](#)). Cependant, lors de la parenthèse issue de la loi du 20 août 2008 imposant aux syndicats d'avoir au moins 2 élus au CE pour désigner un RS au CE dans les entreprises de plus de 300 salariés, la Cour de cassation avait déjà admis qu'il fallait se placer à la date des élections pour apprécier si cette condition était remplie ( [Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-60.357, n° 1806 FS - P+B](#)) (v. n° [28](#)).

## § 1 : Syndicats habilités à désigner un représentant syndical

**26 Entreprises de moins de 300 salariés** ■ Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

◆ C. trav., art. [L. 2143-22](#)

Il en résulte que seuls les syndicats autorisés à désigner un délégué syndical peuvent disposer d'un représentant syndical au CE (pour plus de précisions, v. l'étude [«Droit syndical dans l'entreprise»](#)).

En outre, un représentant de la section syndicale ne peut pas être représentant syndical au comité d'entreprise de droit dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'exercice de ce mandat de droit étant attaché au seul mandat de délégué syndical ( [Circ. DGT n° 6, 27 juill. 2011](#) ◆ [Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 11-14.642, n° 2674 FS - P+B](#) ◆ [CE, 20 févr. 2013, n° 352981](#)) (sur le représentant de la section syndicale, v. l'étude [«Droit syndical dans l'entreprise»](#)).

Remarque : la taille du comité ne présume pas de l'effectif de l'entreprise. Le protocole d'accord préélectoral peut en effet être plus favorable que les dispositions légales à cet égard. Pour autant, un syndicat ne peut pas s'appuyer sur le nombre d'élus ainsi prévu pour faire valoir que l'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés ( [Cass. soc., 31 mars 2010, n° 09-60.361](#)).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, un accord collectif peut autoriser les syndicats à désigner pour les représenter au comité d'entreprise des salariés autres que les délégués syndicaux ( [Cass. soc., 18 janv. 2017, n° 16-60.089](#)). Cependant, ni un usage d'entreprise, ni un engagement unilatéral de l'employeur, non plus qu'une simple tolérance ne peuvent modifier les dispositions légales correspondantes.

Ainsi, l'employeur qui convoque et laisse participer aux réunions du comité d'entreprise en qualité de représentant syndical un salarié après que son mandat de délégué syndical lui a été retiré peut unilatéralement décider de revenir à l'application des textes légaux qui n'ont pas cessé d'être applicables, sous réserve de ne pas méconnaître le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés, et pour répondre à l'exigence de loyauté qui s'impose en la matière, de les en informer préalablement.

◆ [Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-60.408](#)

Le délégué syndical n'est de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement que dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements qui appartiennent à ces entreprises. Par conséquent, si l'entreprise ou l'UES emploie au moins 300 salariés, la désignation d'un représentant syndical au comité d'un établissement de moins de 300 salariés est libre : ce n'est pas forcément le délégué syndical qui est représentant syndical.

◆ [Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-18.689](#)

Remarque : la circonstance qu'une société soit sous le contrôle d'une autre n'a pas pour effet de faire de la première un établissement de la seconde. Par conséquent, c'est bien au sein de cette seule entreprise que s'apprécie la condition d'effectif ( [Cass. soc., 12 juill. 2016, n° 15-18.218](#)).

**27 Entreprise de 300 salariés et plus** ■ Seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement peuvent nommer un représentant syndical au CE ( [C. trav., art. L. 2324-2](#)).

Remarque : contrairement à la désignation du délégué syndical ( [C. trav., art. L. 2143-3](#)), il n'est pas exigé que le syndicat représentatif ait constitué une section syndicale dans l'entreprise pour nommer un représentant syndical. On peut cependant penser que les mêmes règles s'appliquent (v. l'étude [«Droit syndical dans l'entreprise»](#)). De même, concernant la désignation de RS par des syndicats s'étant présentés sur une liste commune, les règles propres au délégué syndical devraient trouver à s'appliquer (v. l'étude [«Droit syndical dans l'entreprise»](#)). Sur le représentant syndical central, voir l'étude [«Comité central d'entreprise»](#).

C'est la loi formation et démocratie sociale n° 2014-288 du 5 mars 2014 (*JO, 6 mars*) qui a modifié les règles issues de la loi du 20 août 2008. Depuis son entrée en application, c'est-à-dire le 7 mars 2014, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CE.

Seuls peuvent désigner un représentant syndical au CE les syndicats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections. Ainsi, lorsqu'un syndicat est représentatif au niveau de l'entreprise, mais non au niveau de l'établissement, il ne peut pas désigner un représentant au sein du comité d'établissement.

◆ [Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-60.726, n° 1294 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 15-15.139](#)

Remarque : la solution est la même dans le cas d'une UES et de ses établissements ( [Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-19.270](#)).

Auparavant, il était prévu que seuls les syndicats ayant des élus au comité d'entreprise pouvaient y nommer un représentant syndical. Cette règle avait suscité de nombreuses contestations, et donc une jurisprudence abondante. Elle est conservée ci-dessous au n° [29](#) à titre documentaire.

Remarque : concernant les représentants syndicaux désignés sous l'empire de l'ancienne règle par un syndicat disposant bien d'au moins deux élus au CE mais n'étant pas représentatif, on peut penser que leur mandat perdurera jusqu'aux prochaines élections du comité.

**28 Règles et jurisprudence applicables avant le 7 mars 2014 pour les entreprises de plus de 300 salariés** ■

### 1<sup>o</sup> Seuls les syndicats ayant deux élus au CE pouvaient y nommer un représentant syndical

La loi ne faisait pas de distinction entre les élus titulaires ou suppléants ou entre les élus du premier ou du second tour. Elle exigeait seulement la présence d'élus au CE, c'est-à-dire 2 ou plus.

Ainsi, la présence d'un seul élu ne permettait donc pas la désignation d'un représentant syndical au CE ( [Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 09-60.095](#)). De même, la présence de deux élus au comité central d'entreprise ne permettait pas au syndicat qui n'en a qu'un seul au comité d'établissement d'y désigner un représentant syndical ( [Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-26.838](#)).

Il n'était pas nécessaire de s'interroger sur la représentativité du syndicat pour déterminer s'il pouvait désigner un représentant syndical au CE. Il suffisait pour le syndicat d'avoir des élus au CE. De même, le fait qu'un syndicat soit représentatif ne l'exonérait pas de l'obligation d'avoir au moins 2 élus au comité d'entreprise pour pouvoir désigner un représentant syndical.

◆ [Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.015, n° 1831 FS - P+B+R+I](#) ◆ [Cass. soc., 16 févr. 2011, n° 10-60.353](#) ◆ [Cass. soc., 16 févr. 2011, n° 10-60.159](#)

### 2<sup>o</sup> Appréciation du seuil de 300 salariés

C'est à la date des dernières élections que s'apprécient les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant au comité d'entreprise. Le départ de l'un des deux élus au CE (démission du mandat ou licenciement) ne remettait pas en cause son mandat, et le syndicat a le droit de désigner un représentant syndical pendant toute la période du mandat du comité d'entreprise.

◆ [Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-60.357, n° 1806 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-28.406, n° 1808 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-22.661](#)

**Remarque :** dans l'affaire du 4 juillet 2012, il s'agissait du cas d'un syndicat ayant informé l'employeur de l'annulation de tous les mandats syndicaux confiés à ses élus qui avaient adhéré à un autre syndicat, puis désigné un nouveau représentant syndical. L'employeur contestait cette désignation au motif que tous les mandats ayant été annulés, le syndicat n'ayant plus d'élus au CE, il ne pouvait donc pas désigner un RS. Censure de la Cour de cassation : le droit pour un syndicat de désigner un représentant syndical s'appréciait au jour du résultat des dernières élections, peu importe ce qui se passait par la suite.

L'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat présentait des candidats aux élections des membres du comité d'entreprise constituait un élément essentiel du vote des électeurs. Il s'ensuivait que, pour désigner un représentant syndical au comité d'entreprise conformément à l'article [L. 2324-2](#) du code du travail, ne pouvaient être considérés comme élus les salariés qui n'avaient pas été candidats sur les listes présentées par ce syndicat lors des dernières élections.

◆ [Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-60.273, n° 1172 FS - P+B+R+I](#)

**Remarque :** ainsi, le changement d'affiliation d'élus FO au CE, décidé après l'élection, ne pouvait ouvrir au syndicat Sud, auquel ces élus se sont affiliés ensuite, le droit de désigner des représentants syndicaux au CE, dès lors que ce syndicat Sud n'avait pas eu d'élus lors du dernier scrutin.

Lorsqu'un candidat aux élections du comité d'entreprise était adhérent à plusieurs syndicats, il ne constituait un des élus permettant la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise que pour l'organisation syndicale sous l'étiquette de laquelle il avait été élu.

◆ [Cass. soc., 14 déc. 2010, n° 09-60.412, n° 2436 FS - P+B](#)

### 3<sup>o</sup> Règle d'ordre public absolu

Cette condition d'avoir au moins deux élus au comité d'entreprise pour pouvoir y désigner un représentant syndical était d'ordre public absolu. Dès lors, il ne pouvait y être dérogé par voie conventionnelle, et ce, même dans un sens plus favorable.

◆ [Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-16.071, n° 2242 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-22.087, n° 2241 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 13-11.102](#)

**Remarque :** dans ces arrêts, les syndicats avaient invoqué le bénéfice soit d'un accord collectif soit d'un protocole d'accord préélectoral plus favorables permettant la désignation de représentants syndicaux malgré l'absence de deux élus au moins au comité d'entreprise. Ces accords avaient été signés avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Pour la Cour de cassation, peu importe, il ne pouvait être dérogé à cette règle des deux élus, quand bien même l'accord aurait été conclu avant l'entrée en vigueur de la loi.

Ni un accord collectif, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne pouvaient avoir pour effet de modifier la condition légale imposant d'avoir des élus au CE. Par conséquent, un syndicat était en droit de contester l'avantage accordé par l'employeur à un autre syndicat en violation de cette règle d'ordre public, mais il ne pouvait en revanche revendiquer le bénéfice de cet avantage illégal.

◆ [Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-60.122](#)

### 4<sup>o</sup> Règle conforme à la Constitution et aux textes internationaux

La Cour de cassation a été saisie par le biais d'une question prioritaire de constitutionnalité de la validité de cette disposition. Elle a jugé que subordonner la désignation du représentant syndical au comité d'entreprise à la condition pour un syndicat d'y avoir des élus ne portait atteinte à aucun des droits et libertés garantis par la Constitution. L'article [L. 2324-2](#) du code du travail (tel qu'issu de la loi du 20 août 2008) était conforme à la Constitution. Il n'y avait donc pas lieu de renvoyer la question au Conseil constitutionnel.

◆ [Cass. QPC, 18 juin 2010, n° 10-14.749, n° 12075 P+B](#)

Par la suite, la Cour de cassation a été saisie d'une nouvelle question prioritaire de constitutionnalité sur ce sujet : l'application immédiate de la règle (avoir deux élus au comité d'entreprise), même lors de la période transitoire, ne porte-t-elle pas atteinte au principe d'égalité entre les organisations syndicales et à la liberté syndicale ? En effet, un syndicat ayant déjà désigné un représentant syndical au CE avant l'entrée en vigueur de la loi (le 22 août 2008) pouvait le conserver même s'il n'avait pas deux élus au CE, mais les autres ne pouvaient plus procéder à cette désignation s'ils n'avaient pas ces deux élus, et ce, avant même l'organisation des élections sous l'empire de la nouvelle loi. Cette fois-ci, la Cour de cassation a estimé la question sérieuse et l'a renvoyée au Conseil constitutionnel.

◆ [Cass. soc. QPC, 18 nov. 2011, n° 11-40.066, n° 2668 FS - P+B](#)

Pour le Conseil constitutionnel, il était loisible au législateur de prévoir une application immédiate des nouvelles conditions de désignation du représentant syndical sans méconnaître aucun principe ni aucune règle constitutionnelle. Quant aux différences de traitement entre syndicats ayant ou non déjà désigné leur représentant syndical avant l'entrée en vigueur de la loi, elles reposent sur des différences de situation directement liées à l'objet de la loi. Le législateur n'avait donc pas méconnu les principes d'égalité ou de liberté syndicale, ces dispositions étaient donc constitutionnelles et validées.

◆ [Cons. const., déc., 3 févr. 2012, n° 2011-216 QPC](#)



La question de la constitutionnalité étant évacuée, les juges ont également été appelés à statuer sur la conformité de cette règle aux articles 11 (relatif à la liberté syndicale) et 14 (sur le principe de non-discrimination) de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Par deux arrêts, la Cour de cassation a énoncé que ces textes « laissent les États libres d'organiser leur système de manière à reconnaître, le cas échéant, un statut spécial à certains syndicats en fonction de la nature des prérogatives qui leur sont reconnues et qu'il en résulte que le choix du législateur de réserver aux seules organisations syndicales ayant des élus, la possibilité de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ne méconnaît pas les exigences » des articles 11 et 14 de la dite Convention. Dès lors, l'exigence pour un syndicat d'avoir au moins deux élus au comité d'entreprise pour pouvoir y désigner un représentant syndical était conforme à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

◆ [Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-25.530, n° 2240 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-18.885, n° 2243 FS - P+B](#)

#### 5<sup>e</sup> Cas particulier des listes communes pour la désignation du représentant syndical au CE

Lorsque deux syndicats avaient constitué une liste commune aux élections, chaque syndicat concerné pouvait désigner un représentant syndical au CE s'il avait obtenu au moins 2 élus par application de la répartition définie lors du dépôt de la liste ou, à défaut, par part égale.

◆ [Cass. soc., 4 nov. 2009, n° 09-60.066, n° 2193 FS - P+B](#)

**Remarque :** dans cette affaire, la liste commune avait obtenu 4 sièges. Comme les syndicats n'avaient pas précisé au moment du dépôt de la liste comment le nombre d'élus serait réparti, on devait considérer que chaque syndicat avait obtenu 2 élus. L'un et l'autre pouvaient donc désigner un représentant syndical au comité d'entreprise. Cette solution s'inspire de la règle prévue par l'article [L. 2122-3](#) du code du travail pour apprécier la représentativité syndicale en cas de liste commune établie par des organisations syndicales. Selon ce texte, en présence d'une telle liste, la répartition entre les organisations concernées des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par elles lors du dépôt de la liste ou, à défaut, à parts égales.

Et ce, peu importe que les 2 élus soient du même syndicat, s'il n'y avait aucun accord de répartition inégalitaire entre les syndicats de liste commune.

◆ [Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 11-60.064](#)

**Remarque :** dans cette affaire, une liste commune était constituée entre deux syndicats, et aucun accord de répartition n'était prévu. La liste obtient deux sièges qui reviennent tous au même syndicat. Cela ne changeait rien, s'il y avait deux élus sur une liste commune, c'était un élu par syndicat, aucun ne pouvait donc désigner un représentant syndical au CE.

En revanche, deux syndicats ayant présenté une liste commune aux élections du comité d'entreprise pouvaient désigner un représentant syndical au CE d'un commun accord, dès lors que le nombre d'élus de la liste était au moins égal à deux.

◆ [Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 11-11.856, n° 336 FS - P+B+R](#)

Sur la désignation d'un délégué syndical en cas de liste commune, voir l'étude [«Droit syndical dans l'entreprise»](#).

## § 2 : Nombre de représentants syndicaux pouvant être désignés

### 29 Un seul représentant syndical par organisation ■ Chaque organisation syndicale ne peut désigner qu'un seul représentant syndical au comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2324-2](#)

A défaut de convention collective ou d'accord collectif contraire, deux syndicats affiliés à la même fédération ne peuvent désigner ensemble qu'un seul représentant syndical auprès du comité d'entreprise.

◆ [Cass. soc., 29 mai 1991, n° 89-61.563, n° 2168 P](#) ◆ [Cass. soc., 14 janv. 1976, n° 75-60.156](#)

### 30 Augmentation du nombre de représentants au CE ■ Le nombre de représentants syndicaux au comité d'entreprise peut être augmenté par accord ou convention collective. En revanche, il ne peut l'être en application d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur.

◆ [Cass. soc., 30 mai 2001, n° 00-60.150, n° 2486 F - P](#) ◆ [Cass. soc., 4 mars 2009, n° 08-60.401, n° 416 FS - P+B](#)

Il s'ensuit que l'employeur qui décide unilatéralement d'une telle augmentation peut unilatéralement décider de revenir à l'application des textes légaux qui n'ont pas cessé d'être applicables, sous réserve de ne pas méconnaître le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et pour répondre à l'exigence de loyauté qui s'impose en la matière, de les en informer préalablement.

◆ [Cass. soc., 4 mars 2009, n° 08-60.401, n° 416 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-60.197](#)

### 31 Remplacement provisoire du représentant syndical ■ Sauf fraude, un syndicat a la faculté de remplacer provisoirement, selon les formes prescrites par l'article [L. 2143-7](#) du code du travail (v. n° [34](#)), un représentant au CE.

◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> févr. 2017, n° 16-11.737](#)

**Remarque :** dans cette affaire, le syndicat avait procédé au remplacement de son représentant au CE pour la période des vacances. Les courriers du syndicat annonçaient le remplacement à des périodes et dates indiquées. L'employeur contestait au motif que cette pratique revenait à créer un système de suppléance non prévu par la loi, et possible seulement par voie d'accord. Mais la Cour de cassation valide la pratique.

## § 3 : Salarié pouvant être désigné comme représentant syndical au CE

### 32 Conditions requises pour pouvoir être représentant syndical ■ Le représentant syndical :

- doit obligatoirement être choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise ou de l'établissement auquel il appartient ( ◆ [Cass. soc., 26 avr. 2000, n° 98-60.493, n° 1793 F](#) ) ;
- doit remplir les conditions d'éligibilité exigée pour l'élection des membres du comité d'entreprise ( ◆ C. trav., art. [L. 2324-2](#) ) (sur ces conditions,



v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»). A ce titre, un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure ne peut pas devenir représentant syndical au CE de l'entreprise d'accueil car il n'y est pas éligible (◆ C. trav., art. [L. 2324-17-1](#)). De même, un représentant de l'employeur à la présidence du CE est exclu du mandat de représentant syndical au CE (v. n° [11](#) et v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»).

Il est à noter :

- qu'un même salarié ne peut être désigné comme représentant syndical auprès des comités de deux établissements différents, que ce soit dans le cadre d'une entreprise unique ou d'une unité économique et sociale (◆ [Cass. soc., 9 déc. 1981, n° 80-12.776](#)) ;
- que la désignation d'un salarié en qualité de représentant syndical au comité peut intervenir après son licenciement pendant la période du préavis restant à courir (◆ [Cass. soc., 29 oct. 2003, n° 02-60.638, n° 2244 F - P](#)). Pour autant, il ne bénéficie pas de la protection des représentants du personnel.

**Remarque :** dans le cas où l'établissement dans lequel travaille le salarié est rattaché à un autre pour les élections des représentants aux CE, le salarié ne peut être désigné en qualité de représentant syndical qu'au comité de cet établissement (◆ [Cass. soc., 12 juill. 2016, n° 15-21.679](#)).

### 33 Cumul du mandat de représentant syndical avec d'autres mandats ■

#### 1° Avec le mandat de membre élu du CE

Le même salarié ne peut siéger simultanément au CE en qualité de membre élu et de représentant syndical auprès de celui-ci, les pouvoirs attribués à l'un et à l'autre étant différents. Si cette incompatibilité est invoquée devant un tribunal, le juge doit inviter l'intéressé à opter pour l'un de ces deux mandats.

◆ [Cass. soc., 17 juill. 1990, n° 89-60.729, n° 3088 P + F](#)

**Remarque :** à noter que le représentant syndical au CE ne peut pas être membre de la commission économique ni de la commission des marchés. Il ne peut pas non plus être désigné comme représentant du CE au conseil d'administration ou de surveillance, ni à l'assemblée générale de la société. Dans tous ces cas, il faut être un élu du CE

#### 2° Avec le mandat de délégué du personnel ou de membre du CHSCT

Ce cumul n'est ni prévu, ni expressément interdit par le code du travail. Il est donc possible.

◆ [Circ. min. n° 67-14, 25 avr. 1967 : BO Trav. n° 19/17](#)

De même, aucune restriction n'ayant été posée par la loi, le cumul entre le mandat de représentant syndical au CE et de membre du CHSCT est licite.

#### 3° Avec le mandat de délégué syndical

Le code du travail prévoit que :

- les fonctions du délégué syndical sont compatibles avec celles de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement (◆ C. trav., art. [L. 2143-9](#)) ;
- dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement (◆ C. trav., art. [L. 2143-22](#)).

Il résulte de la combinaison de ces articles que le cumul des fonctions de représentant syndical au CE et de délégué syndical est :

- obligatoire dans les entreprises de moins de 300 salariés, en ce sens que les fonctions de délégué syndical et de représentant syndical doivent être exercées par le même salarié de l'entreprise ;
- facultatif dans les entreprises occupant 300 salariés et plus, en ce sens que les fonctions de délégué syndical et de représentant syndical peuvent être exercées par 2 salariés différents de l'entreprise.

La Cour de cassation a apporté les précisions suivantes :

- il n'existe aucune incompatibilité entre les fonctions de délégué syndical et celles de membre élu du CE. Lorsque le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité, l'incompatibilité entre ces deux fonctions a pour seul effet de priver le syndicat d'un représentant syndical au comité d'entreprise (◆ [Cass. soc., 18 juill. 2000, n° 98-42.625](#) ◆ [Cass. soc., 25 oct. 1995, n° 94-60.562](#)) ;
- si le cumul obligatoire des mandats de délégué syndical et représentant syndical au CE dans les entreprises de moins de 300 salariés interdit à une organisation syndicale de désigner un représentant syndical distinct du délégué syndical, ce texte ne fait pas obstacle à la désignation d'un représentant syndical dans l'hypothèse où un délégué syndical n'aurait pas déjà été désigné (◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> avr. 1998, n° 96-60.442](#)) ;
- le seuil de 300 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise. Si un établissement de moins de 300 salariés fait partie d'une entreprise employant 300 salariés et plus, le représentant syndical au comité d'établissement peut être une personne différente du délégué syndical (◆ [Cass. soc., 11 déc. 1985, n° 85-60.386](#)).

## § 4 : Désignation du représentant syndical au CE

### 34 Formalités de désignation du représentant syndical au CE ■ Les formalités de désignation sont les mêmes pour le représentant syndical que pour le délégué syndical. Elles sont également applicables en cas de remplacement ou de cessation des fonctions du représentant syndical au comité (v. l'étude «[Droit syndical dans l'entreprise](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2143-7](#) et [D. 2143-4](#)

Rappelons simplement ici :

- que les organisations syndicales doivent porter à la connaissance de l'employeur les nom et prénom du représentant syndical, soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- que l'inspecteur du travail doit être informé simultanément de la désignation du représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement ;
- que ces formalités ne sont pas prescrites à peine de nullité et que la désignation du représentant syndical est valable, même en l'absence de lettre si ce représentant a par exemple été admis sans contestation aux séances du comité d'entreprise.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Comité d'entreprise](#)», un modèle de lettre de désignation.

**35 Moment auquel peut intervenir la désignation d'un représentant syndical** ■ La désignation d'un représentant syndical peut intervenir à tout moment, c'est-à-dire à la mise en place du CE, en cours de mandat ou au moment du renouvellement du comité (◆ [Cass. soc., 3 avr. 2002, n° 01-60.576, n° 1288 F - P](#)).

Remarque : le mandat du représentant syndical prenant fin lors de chaque renouvellement du comité d'entreprise (◆ [Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.347, n° 458 FS - P + B + R](#)), les syndicats devront désigner à nouveau leur représentant syndical même s'ils conservent la même personne à ce poste.

**36 Contestations de la désignation du représentant syndical** ■ Les contestations relatives à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

◆ C. trav., art. [L. 2324-23](#) et [R. 2324-24](#)

Attention, l'annulation des élections des membres du comité d'entreprise n'a pas d'effet rétroactif, de sorte qu'elle est sans incidence sur la régularité des désignations des délégués syndicaux et des représentants syndicaux au CE : leur mandat prend fin lors des nouvelles élections renouvelant l'institution représentative du personnel.

◆ [Cass. soc., 11 mai 2016, n° 15-60.171, n° 885 FS - P + B](#)

Remarque : la Cour de cassation précise que les mandats syndicaux prennent fin lors du renouvellement du CE. D'après nous, cela signifie-t-il qu'ils perdurent jusqu'aux nouvelles élections organisées suite à l'annulation par le tribunal ?

#### **1° Formalités de contestation**

Sous réserve des dispositions concernant les délais, les règles applicables en cas de contestation de la désignation d'un représentant syndical sont les mêmes que celles prévues pour la contestation des élections professionnelles (v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

Signalons simplement ici :

- que la contestation doit être introduite par déclaration au secrétariat-greffe du tribunal d'instance dans les 15 jours qui suivent la désignation du représentant syndical (◆ C. trav., art. [R. 2324-24](#)) ;
- que la contestation de la désignation d'un représentant syndical formée par lettre n'est recevable que si elle est reçue par le secrétariat-greffe du tribunal d'instance dans les délais légaux (◆ [Cass. soc., 18 déc. 2002, n° 01-60.806](#)) ;
- qu'hormis le cas de fraude, aucune action ne peut être engagée au-delà de ce délai de 15 jours (◆ [Cass. soc., 29 mars 1994, n° 93-60.334](#)).

#### **2° Délais de contestation**

Le mandat du représentant syndical au CE prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, sa désignation à l'issue de ces nouvelles élections fait courir, à compter de la date de désignation, le délai de 15 jours prévu par l'article [R. 2327-6](#) du code du travail, même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin.

◆ [Cass. soc., 29 oct. 2010, n° 10-10.988](#)

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, dans lesquelles le délégué syndical est de droit le représentant syndical au CE en application de l'article [L. 2143-22](#) du code du travail, la contestation de cette qualité constitue une contestation de la désignation d'un représentant syndical au sens de l'article [R. 2324-24](#) et se trouve en conséquence soumise aux délais prévus par ce texte (saisine du tribunal d'instance dans les 15 jours qui suivent la désignation).

◆ [Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 11-10.978, n° 139 F - P + B](#)

Le point de départ du délai de contestation n'est pas identique dans tous les cas :

- pour l'employeur, le point de départ du délai de contestation correspond à la date de communication du nom du représentant syndical ;
- pour les organisations syndicales ou les salariés, le délai ne court que du jour où le nom du représentant syndical a été porté à leur connaissance, notamment :
  - par affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales (◆ [Cass. soc., 17 déc. 1984, n° 84-60.501](#)) ;
  - par une réunion du CE, à laquelle assistait le nouveau représentant syndical (◆ [Cass. soc., 5 mars 1986, n° 85-60.492](#) ◆ [Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-60.225](#)).

Remarque : toutefois, la Cour de cassation a précisé que toute personne intéressée peut faire constater l'expiration du mandat du représentant syndical suite au renouvellement des membres du CE, sans que puisse lui être opposé le délai de forclusion de 15 jours prévu par l'article [R. 2324-24](#) du code du travail (◆ [Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.347, n° 458 FS - P + B + R](#)) (v. n° [37](#)).

### **Sous-section 2 : Le mandat de représentant syndical au CE**

**37 Durée du mandat de représentant syndical au comité d'entreprise** ■ Contrairement aux membres élus du comité d'entreprise, le code du travail ne prévoit pas de durée limite aux fonctions de représentant syndical au comité d'entreprise. Cependant, le mandat du représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du comité d'entreprise.

◆ [Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.347, n° 458 FS - P + B + R](#)

Le mandat du représentant syndical tombe automatiquement au moment des élections de renouvellement des membres du comité d'entreprise, et ce, quels que soient les résultats des élections. Ainsi, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement suite aux élections, doit, s'il le souhaite, désigner à nouveau son représentant syndical.

La Cour de cassation a également précisé que suite au renouvellement du comité d'entreprise, tout intéressé peut faire constater l'expiration du mandat du représentant syndical sans que puisse lui être opposé le délai de forclusion de 15 jours prévu par l'article [R. 2324-24](#) du code du travail.

◆ [Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.347, n° 458 FS - P+B+R](#)

Dans ce cas, on ne peut déduire du comportement de l'employeur une acceptation de la désignation du représentant syndical (le représentant avait été depuis les dernières élections et pendant près de 2 ans régulièrement convoqué aux réunions du CE).

◆ [Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 11-12.312](#)

Remarque : cela signifie-t-il qu'une action en justice de la part de l'employeur ou d'un syndicat est nécessaire pour faire constater que le mandat du représentant syndical est arrivé à expiration ? Nous ne le pensons pas. Ce n'est que si le représentant syndical reste en place qu'on pourra, à tout moment, saisir le juge sans se voir opposer le délai de forclusion de 15 jours.

### 38 **Mission du représentant syndical au comité d'entreprise** ■ Le représentant syndical au CE représente son organisation syndicale auprès du comité. Il en est le mandataire et a pour mission essentielle de faire connaître aux membres du comité le point de vue de son syndicat, alors que les membres élus sont les représentants des salariés de l'entreprise.

#### 1° Participation aux réunions du comité d'entreprise

Le représentant syndical assiste aux réunions avec voix consultative.

◆ C. trav., art. [L. 2324-2](#)

Il en résulte notamment :

- qu'il doit être convoqué à toutes les réunions plénières du comité d'entreprise, sous peine de délit d'entrave ;
- qu'il doit recevoir les mêmes informations que les membres élus du comité ;
- qu'il dispose de la même liberté de déplacement que les élus, lorsqu'il bénéficie d'un crédit d'heures ;
- qu'au cours des réunions, il est en droit de prendre la parole pour faire connaître son point de vue et celui de son organisation syndicale, sans pour autant participer aux votes du comité ;
- qu'il est tenu aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les membres élus du comité.

Remarque : en revanche, il ne résulte d'aucun texte que le représentant syndical peut participer aux réunions des commissions du comité d'entreprise, et encore moins qu'il doive y être systématiquement convoqué. Il ne s'agit pas alors de réunions plénières du comité. Bien sûr, en tant que salarié, le représentant syndical peut être membre de commission (à l'exclusion de la commission économique, composée exclusivement d'élus du comité, v. n° [114](#)). Cependant, en tant que membre du comité, il doit se voir remettre les procès-verbaux des séances des commissions pour pouvoir en discuter en réunion plénière (sur les commissions, v. nos [109](#) et s.).

Remarque : concernant la DUP conventionnelle pour les entreprises de 300 salariés et plus, l'article [L. 2392-2](#) du code du travail prévoit expressément que les représentants syndicaux au CE assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions du CE. Il semble en résulter que le RS devra sortir de réunion lorsque seront abordés des thèmes relevant des attributions des délégués du personnel et du CHSCT. La loi est muette sur le RS au CE dans la DUP élargie pour les entreprises de moins de 300 salariés, mais il semble qu'il doit en être de même (v. l'étude «[Délégation unique du personnel](#)»). Enfin, concernant les réunions communes introduites par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (*JO, 18 août*), si le CE est partie à cette réunion, le RS doit être convoqué mais il devra également sortir de réunion lorsque des points ne concernant pas le CE seront discutés (v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

Tant que la désignation du représentant syndical au CE n'a pas été annulée par le juge, l'employeur doit respecter les obligations qui lui incombent à l'égard du représentant syndical. Il doit le convoquer aux réunions et lui transmettre les mêmes documents qu'aux autres membres du CE. A défaut, cela est constitutif d'un trouble manifestement illicite.

De plus, même s'il ne fait aucun doute que l'annulation de la désignation sera obtenue, l'employeur n'est pas juge de sa validité. De ce fait, même lorsque la désignation est manifestement illégale, l'employeur devra respecter les obligations qui lui incombent. Tel a été le cas dans cette affaire où le représentant syndical au comité d'entreprise avait été désigné malgré l'absence pour le syndicat d'avoir pu obtenir au moins deux élus au CE.

◆ [Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-20.346, n° 2239 FS - P+B](#)

#### 2° Distinction avec les fonctions de délégué syndical

L'activité exercée par le représentant syndical en cette qualité ne doit donc pas se confondre avec celle de délégué syndical, dont la mission essentielle consiste à revendiquer et à négocier (v. l'étude «[Droit syndical dans l'entreprise](#)») :

- un représentant syndical auprès du comité d'entreprise n'est pas le mandataire des salariés de l'établissement où il travaille, mais celui de l'organisation syndicale à laquelle il appartient ;
- si les attributions d'un représentant syndical sont par définition inséparables de sa mission syndicale, il n'en résulte pas, pour autant, que son rôle doit se confondre avec celui du délégué syndical lorsqu'il n'est pas mandaté, à ce titre, par le syndicat qu'il représente.

Ainsi, le représentant syndical au comité qui se livre à une intense propagande syndicale, notamment par la distribution de tracts, le recueil de signatures de pétitions et l'organisation de réunions revendicatives, activités relevant des attributions des délégués syndicaux, outrepassé son rôle et peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

◆ [Cass. crim., 25 mai 1982, n° 81-93.443 : Bull. crim., n° 135](#)

### 39 **Crédit d'heures dont peuvent bénéficier certains représentants syndicaux** ■ Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les représentants syndicaux bénéficient de 20 heures de délégation.

◆ C. trav., art. [L. 2325-6](#)

Ce crédit d'heures doit être utilisé dans les mêmes conditions que celui des membres élus du CE, c'est-à-dire dans le cadre normal des activités du comité et non pour exercer une quelconque propagande syndicale (pour plus de précisions sur l'usage des heures de délégation, v. l'étude «[Crédits d'heures](#)»).

- 40** **Rémunération du temps passé aux réunions des représentants syndicaux** ■ Le temps passé aux séances du comité d'entreprise par les représentants syndicaux est rémunéré comme du temps de travail. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, ce temps n'est pas déduit de leur crédit d'heures.

◆ C. trav., art. [L. 2325-7](#)

## Chapitre 2 Le statut des membres du comité d'entreprise

### ■ Section 1 : Le mandat des membres élus du comité d'entreprise

#### Sous-section 1 : La durée et la fin du mandat des membres du CE

- 41** **Durée légale du mandat des membres élus du comité d'entreprise** ■ Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable sans limitation.

◆ C. trav., art. [L. 2324-24](#)

Par dérogation, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut réduire la durée du mandat, qui devra obligatoirement être comprise entre 2 et 4 ans (pour plus de précisions, v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2324-25](#)

- 42** **Conditions dans lesquelles les mandats peuvent être prorogés** ■ Le mandat expire normalement à l'arrivée de son terme. Il peut cependant exceptionnellement être prorogé en cas de retard indépendant de la volonté de l'employeur ou des syndicats pour renouveler le comité d'entreprise.

Cette question est étudiée dans l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)», à laquelle il convient de se reporter. Rappelons simplement ici les principes essentiels :

- un accord unanime conclu avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise peut prévoir une prorogation des mandats ;
- à défaut d'accord unanime, les mandats ne peuvent être considérés comme tacitement prorogés si les élections ne sont pas organisées en temps utile ;
- la prorogation des mandats ne peut davantage résulter d'une disposition du règlement intérieur ou d'une délibération, même unanime, du comité d'entreprise ;
- si le tribunal d'instance peut reporter la date des élections, il n'a pas la faculté de proroger les mandats ;
- première exception, lors de l'organisation des élections professionnelles, la saisine de l'autorité administrative pour la reconnaissance du caractère d'établissement distinct, le nombre d'établissements distincts, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories, la répartition du personnel dans les collèges électoraux ou des sièges entre les catégories de personnel, suspend le processus électoral jusqu'à la décision de la Direccte et entraîne la prorogation des mandats jusqu'à la proclamation des résultats ;
- seconde exception, lorsque l'employeur décide de mettre en place une délégation unique du personnel dans une entreprise de moins de 300 salariés : il peut procéder à cette mise en place lors de la constitution ou du renouvellement des DP et du CE ou du CHSCT. L'article [L. 2326-1](#) a expressément prévu un mécanisme de prorogation ou de réduction des mandats dans la limite de 2 ans afin que l'échéance des mandats coïncide. De même, concernant la DUP conventionnelle instituée par la loi n° 2013-994 du 17 août 2015, l'article [L. 2391-1](#) précise que c'est l'accord majoritaire de mise en place de l'instance regroupée qui prévoit la prorogation ou la réduction des mandats.

#### Sous-section 2 : Les événements pouvant affecter le mandat des membres du CE

- 43** **Différents cas de cessation anticipée du mandat représentatif** ■ Le code du travail pose les règles suivantes :

- les fonctions de membres du comité d'entreprise prennent fin avant l'expiration du mandat par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions pour être éligible (◆ C. trav., art. [L. 2324-24](#)) ;
- tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présentée et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient (◆ C. trav., art. [L. 2324-27](#)) (v. n° [44](#)).

Il est à noter qu'une baisse de l'effectif de l'entreprise peut entraîner la disparition du CE (sur cette question, v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»).

De même, les mandats peuvent être réduits en cas de mise en place de la DUP (v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»).

- 44** **Révocation d'un membre du comité d'entreprise en cours de mandat** ■ Tout membre du CE peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présentée et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

◆ C. trav., art. [L. 2324-27](#)

**Remarque :** la révocation d'un membre du CE sans appartenance syndicale, élu au second tour de scrutin, est impossible puisque la révocation intervient sur proposition du syndicat auquel appartient le salarié.

La révocation ne peut résulter que d'un vote du collège électoral auquel appartient le représentant du personnel. La simple information donnée par l'organisation syndicale ne suffit pas.

◆ [Cass. soc., 18 juill. 1978, n° 78-60.593](#)

La révocation est acquise à la majorité des électeurs inscrits du collège et ne prend effet qu'après cette ratification.

◆ [Cass. soc., 6 juill. 1977, n° 77-60.514](#)

Le tribunal d'instance ne statue en dernier ressort que sur les contestations relatives à l'élection des membres du CE et non sur les contestations de la régularité de la consultation portant sur l'approbation de leur révocation en cours de mandat. Il en résulte que le jugement est rendu en premier ressort et que le pourvoi en cassation est irrecevable.

◆ [Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 05-60.404, n° 1960 FS - P+B](#)

**Remarque :** cette jurisprudence semble signifier que le tribunal d'instance est compétent en la matière, mais que son jugement doit être porté en appel avant tout pourvoi en cassation. Cependant, aucun texte n'attribuant la compétence juridictionnelle dans ce domaine au tribunal d'instance, c'est le TGI, tribunal de droit commun, qui devrait être compétent conformément à l'article [R 211-3](#) du code de l'organisation judiciaire. La même difficulté d'interprétation se pose à propos du contentieux de la désignation des membres du bureau (v. n° [17](#)).

**45 Suspension du contrat de travail des membres du CE** ■ D'une manière générale, la jurisprudence considère que la suspension du contrat de travail, en raison par exemple d'une maladie, des congés payés, d'un congé parental ou de maternité, n'entraîne pas la suspension du mandat. Le représentant du personnel peut donc continuer à exercer son mandat, même s'il ne fournit plus aucune prestation de travail, et dans tous les cas, l'employeur doit continuer de le convoquer aux réunions comme d'habitude (sur cette question, v. l'étude [«Crédits d'heures»](#)).

**46 Modification dans la situation juridique de l'employeur** ■ En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article [L 1224-1](#) du code du travail, le mandat des membres élus du comité d'entreprise et des représentants syndicaux de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification, subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement ou si la modification visée à l'alinéa précédent porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus du comité se poursuit jusqu'à son terme. Toutefois, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du comité concernés (v. l'étude [«Transfert d'entreprise»](#)).

◆ C. trav., art. [L 2324-26](#)

Cet accord peut être valablement conclu aux conditions de l'article [L 2232-12](#) et ne nécessite pas l'unanimité des syndicats.

◆ [Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 14-14.917, n° 2389 FS - P+B](#)

**47 Suppression du CE en cas de baisse d'effectif** ■

**1<sup>o</sup> Depuis la loi du 17 août 2015**

L'article [L 2322-7](#) du code du travail prévoit depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 que lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise, l'employeur peut supprimer le comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L 2322-7](#)

**Remarque :** cette même règle s'applique lorsque l'employeur a mis en place une DUP. Dans ce cas, les représentants cessent de plein droit d'exercer les attributions de membres du CE et du CHSCT et exercent leurs attributions de DP jusqu'au terme de leur mandat (◆ C. trav., art. [L 2326-8](#)). En cas d'augmentation de l'effectif au-dessus du seuil de 300 salariés, l'article [L 2326-9](#) prévoit que les membres de la DUP continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme (v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

**2<sup>o</sup> Avant la loi du 17 août 2015**

L'article [L 2322-7](#) du code du travail prévoyait :

- d'une part, que toute suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ;
- d'autre part, qu'à défaut d'accord, la Direccte peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante du personnel qui ramène l'effectif au-dessous de 50 salariés.

◆ C. trav., art. [L 2322-7](#)

Pour plus de détails sur ce point, voir l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#).

**48 Impossibilité de modifier le contrat de travail ou les conditions de travail** ■ Il est de jurisprudence constante qu'aucune modification de son contrat de travail ou de ses conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé. Il importe peu à cet égard que la modification soit justifiée par un motif disciplinaire ou par un motif économique [v. l'étude [«Représentants du personnel \(Protection\)»](#)].

**49 Changement de catégorie professionnelle d'un élu du CE** ■ Les membres du comité d'entreprise conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

◆ C. trav., art. [L 2324-24](#)

**Remarque :** cette disposition s'applique même si le changement de catégorie professionnelle entraîne un changement de collège électoral.

**50 Changement d'établissement avant l'expiration du mandat** ■ Un représentant du personnel ne peut exercer ses fonctions que s'il continue à travailler dans l'établissement même où il a été élu.

Il a par exemple été jugé :

- que le changement d'établissement régulièrement autorisé ou librement accepté, met fin au mandat de membre du comité d'établissement (◆ [Cass. crim., 4 oct. 1983, n° 82-92.919](#)) ;
- ou encore qu'un représentant du personnel qui a accepté sa mutation dans un autre établissement perd son mandat (◆ [Cass. soc., 26 janv. 1972, n° 71-40.194](#) ◆ [Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-16.026, n° 1956 FS - P+B](#)) ;
- mais qu'un changement provisoire d'établissement ne met pas fin au mandat (◆ [Cass. soc., 11 mars 1982, n° 80-41.252](#)).

### Sous-section 3 : Le remplacement des titulaires du CE

**51 Absence provisoire ou définitive d'un membre titulaire** ■ L'article [L. 2324-28](#) du code du travail prévoit un mécanisme de remplacement lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque.

◆ C. trav., art. [L. 2324-28](#)

**Remarque :** le remplacement d'un membre élu titulaire est de droit et ne nécessite aucune condition de forme particulière. Il s'effectue généralement en début de réunion du comité, après que l'employeur a constaté l'absence du titulaire. Dans cette perspective, le président du comité a tout intérêt à conserver à proximité de lui le résultat des élections, qui feront apparaître pour chaque suppléant son appartenance syndicale, son ordre de présentation sur la liste et le nombre de voix obtenues, ce tableau permettant de savoir à tout instant « qui doit remplacer qui ».

**52 Choix du suppléant chargé de remplacer un titulaire absent** ■ Les titulaires et les suppléants étant élus séparément au scrutin de liste, chaque titulaire n'a pas de suppléant attribué.

#### **1° Remplacement de titulaires élus sur une liste syndicale : primauté à l'appartenance syndicale**

L'article [L. 2324-28](#) du code du travail prévoit que le remplacement doit être assuré par un membre suppléant élu de la même liste syndicale. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

◆ C. trav., art. [L. 2324-28](#)

La jurisprudence a précisé à cet égard que :

- si plusieurs suppléants sont susceptibles d'être désignés parmi les suppléants d'une liste du même syndicat dans la même catégorie, c'est celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix qui sera choisi (◆ [Cass. soc., 5 mai 1983, n° 82-60.418](#)) ;
- à défaut de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré quand c'est possible par un suppléant d'une autre catégorie remplissant la même condition de présentation syndicale (c'est-à-dire élu sur la liste présentée par la même organisation syndicale) (◆ [Cass. crim., 6 mars 1975, n° 74-90.322](#)) ;
- à défaut d'une part de suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale, et d'autre part de suppléant de même catégorie élu sur une autre liste, le remplacement doit être assuré par un suppléant du même collège (◆ [Cass. soc., 25 févr. 1982, n° 81-60.680](#)).

Que se passe-t-il ensuite ? A défaut de suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale dans la même catégorie ou à défaut dans le même collège ? Faut-il choisir un suppléant élu sur la liste d'un autre syndicat mais appartenant à la même catégorie ou au même collège, ou bien un suppléant élu sur la liste du même syndicat dans un autre collège ?

La doctrine est partagée à cet égard. Il nous semble toutefois que l'article [L. 2324-28](#) du code du travail, de même que la jurisprudence, fait prévaloir l'appartenance syndicale. Il faudrait donc, à défaut de suppléant du même syndicat dans le collège, désigner un suppléant présenté par le même syndicat dans un autre collège électoral. Ce n'est qu'ensuite que l'on peut se tourner vers les suppléants élus sur la liste d'un autre syndicat.

Dans ce cas, pour le remplacement des titulaires élus sur une liste syndicale, en résumé, le remplacement est assuré :

- par le suppléant de la même catégorie, élu sur la même liste syndicale ;
- à défaut, par un suppléant élu dans le même collège, toujours sur la même liste syndicale ;
- à défaut, par un suppléant élu dans un autre collège, sur une liste présentée par la même organisation syndicale ;
- à défaut de suppléant de même appartenance syndicale, désignation d'un suppléant d'une autre liste. Dans ce cas, il faudrait appliquer les mêmes règles de priorités : même catégorie, à défaut même collège, à défaut un autre collège.

**Exemple :** l'élection du comité d'entreprise dans le premier collège (ouvriers et employés) a donné les résultats suivants :

| Titulaires            | Suppléants              |
|-----------------------|-------------------------|
| Henri CGT (ouvrier)   | Marcel CGT (employé)    |
| Jacques CGT (employé) | Nathalie CGT (ouvrière) |
| Kléber CFDT (ouvrier) | Oscar CGT (ouvrier)     |
| Louise FO (employée)  | Ferre FO (employé)      |

Par ailleurs, dans le deuxième collège (cadres et agents de maîtrise) la CFDT a un suppléant élu : René

Henri peut être remplacé :

- par Nathalie (premier suppléant du même syndicat dans le même collège et la même catégorie professionnelle) ;
- à défaut par Oscar ;
- à défaut par Marcel (même syndicat, même collège dans une autre catégorie professionnelle) ;
- à défaut par Ferre (même collège mais d'un autre syndicat).

Jacques peut être remplacé :

- par Marcel (même syndicat, même collège, même catégorie professionnelle) ;
- à défaut par Nathalie (même syndicat, même collège mais autre catégorie professionnelle) ;
- à défaut par Oscar ;
- à défaut par Ferre (même collège mais d'un autre syndicat).

Kléber peut être remplacé :

- par René (même syndicat dans un autre collège) ;



- à défaut par Nathalie (ou Oscar) premier suppléant de la même catégorie ;
  - à défaut par Marcel (ou Pierre) suppléant dans le même collège.
- Louise peut être remplacée :
- par Pierre (même syndicat, même collège, même catégorie) ;
  - à défaut par Marcel (même catégorie mais autre syndicat) ;
  - à défaut par Nathalie ou Oscar (même collège mais d'un autre syndicat et une autre catégorie).

## 2° Remplacement de titulaires sans appartenance syndicale : absence de règles dans le code du travail

L'article [L. 2324-28](#) du code du travail n'envisage que le cas des titulaires élus sur des listes syndicales. On peut cependant penser que les règles qu'il fixe sont applicables au remplacement d'un élu non syndiqué. Le remplacement sera assuré :

- par le suppléant de la même catégorie professionnelle ;
- à défaut, par un suppléant élu appartenant au même collège ;
- à défaut par un suppléant élu appartenant à un autre collège.

**Remarque :** il semble opportun de retenir le candidat ayant obtenu le plus grand nombre de voix dans chaque cas.

## 53 Règles impératives de remplacement des titulaires ■ La règle de remplacement posée par le code du travail est impérative, en conséquence :

- le refus par un suppléant de remplacer un titulaire emporte démission de ses fonctions ([Cass. soc., 5 mai 1983, n° 82-60.418](#)) ;
- les stipulations d'une convention collective ne peuvent valablement prévoir des règles de remplacement différentes de celles fixées par le code du travail ([Cass. soc., 17 mai 1984, n° 83-61.123](#)) ;

**Remarque :** et donc *a fortiori*, un usage ou un autre type d'accord ne peut pas déroger aux règles légales au-delà de la fixation de règles subsidiaires à celles fixées par le code du travail.

- l'organisation syndicale ne peut choisir elle-même le suppléant qui remplacera le titulaire démissionnaire ([Cass. soc., 5 nov. 1986, n° 86-60.053](#)).

## 54 Obligation pour l'employeur d'organiser des élections partielles ■ Si à la suite de plusieurs cessations anticipées de mandats, il n'y a plus de suppléants pour remplacer un titulaire indisponible, le siège peut rester vacant, car le comité peut fonctionner sans que tous ses sièges soient pourvus.

Toutefois, des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de membres titulaires est réduit de moitié ou plus. Cette obligation ne s'applique pas si ces événements se produisent moins de 6 mois avant l'expiration des mandats en cours (v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2324-10](#)

**Remarque :** l'employeur n'a pas à organiser d'élections partielles si la réduction du nombre de représentants résulte de l'annulation de l'élection de membres du comité d'entreprise prononcée par le juge en cas de non-respect de l'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes résultant de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (◆ C. trav., art. [L. 2324-22-1](#)). Cette obligation s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

## 55 Pas de remplacement du suppléant remplaçant un titulaire ■ Quand un suppléant devient titulaire, la loi ne prévoit pas qu'il doive être remplacé. Certaines conventions collectives organisent le remplacement, notamment par appel aux candidats suppléants non élus présentés sur la même liste. La Cour de cassation a jugé que de telles dispositions sont valables.

◆ [Cass. soc., 11 oct. 1978, n° 77-41.367](#)

**Remarque :** bien sûr, lorsque le suppléant remplace un titulaire, il devient de fait titulaire. Si plus tard il cesse à son tour ses fonctions, les règles légales de suppléance s'appliqueront à nouveau.

## 56 Statut du suppléant amené à remplacer un titulaire absent ■ Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2324-28](#)

Cela signifie notamment que le suppléant :

- assiste aux réunions du comité d'entreprise avec voix délibérative ;
- peut utiliser les heures de délégation du titulaire qu'il remplace.

## 57 Litiges sur les remplacements des titulaires du comité devant le TGI ■ Les contestations relatives à la régularité du remplacement d'un membre titulaire du comité ne sont pas de la compétence du tribunal d'instance, car elles ne font pas partie du contentieux électoral. Ces litiges doivent donc être portés devant le tribunal de grande instance.

◆ [Cass. soc., 10 mai 1984, n° 83-63.193](#)

## ■ Section 2 : Les crédits d'heures et la liberté de déplacement

### Sous-section 1 : Le crédit d'heures des membres du CE



**58** **Nombre d'heures accordées aux membres du comité d'entreprise** ■ Le régime du crédit d'heures dont bénéficient les membres du comité d'entreprise est développé dans l'étude [«Crédits d'heures»](#), à laquelle il convient de se reporter.

Rappelons cependant les points suivants :

- les membres titulaires du comité et, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les représentants syndicaux au CE, bénéficient de 20 heures de délégation par mois ;
- les membres suppléants du comité qui ne disposent pas de crédit d'heures et peuvent seulement utiliser celui du titulaire qu'ils remplacent ;
- les heures de délégation prises dans la limite du crédit mensuel sont assimilées à du temps de travail et doivent être payées à l'échéance normale ;
- le crédit d'heures mensuel peut être dépassé par le représentant du personnel en cas de circonstances exceptionnelles ;
- le secrétaire du comité d'entreprise et le trésorier ne bénéficient d'aucun crédit d'heures supplémentaire pour l'accomplissement de leurs missions.

L'article 28 de la loi Travail met en place un mécanisme de décompte par demi-journées des heures de délégation propre aux salariés au forfait jours (mécanisme supplétif s'appliquant à défaut de disposition spécifique prévue par un accord collectif) (◆ C. trav., art. [L. 2325-6](#)). Pour plus de précisions, voir l'étude [«Crédits d'heures»](#).

**Remarque :** concernant les membres de la DUP, la loi n° 2015-994 a créé des modalités particulières d'utilisation des heures de délégation qui sont annualisables et transférables dans une certaine mesure (◆ C. trav., art. [L. 2326-6](#)) (v. l'étude [«Crédits d'heures»](#)).

**59** **Obligation d'utiliser le crédit d'heures conformément à l'objet du mandat** ■ Les heures de délégation accordées aux membres du comité d'entreprise doivent être utilisées conformément à l'objet du mandat. A plusieurs reprises, la jurisprudence a eu l'occasion de se prononcer sur cette question et de préciser que le crédit d'heures ne pouvait être utilisé pour des activités syndicales, étrangères à la mission du comité d'entreprise (sur cette question, v. l'étude [«Crédits d'heures»](#)).

## Sous-section 2 : La liberté de déplacement des membres du CE

**60** **Possibilité pour les élus du CE de se déplacer librement** ■ Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au CE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (pour plus de précisions sur la liberté de déplacement, v. l'étude [«Crédits d'heures»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2325-11](#)

## ■ Section 3 : La formation économique des membres du CE

**61** **Droit à une formation économique des membres du CE** ■ Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article [L. 2145-11](#) du code du travail, d'un stage de formation économique. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

◆ C. trav., art. [L. 2325-44](#)

**Remarque :** l'objet de cette formation est de permettre aux membres du comité d'être en mesure d'exercer pleinement les attributions économiques du CE

Il est à noter :

- qu'un titulaire qui n'a pas encore bénéficié du stage de formation économique peut y prétendre, même à l'occasion d'un nouveau mandat (◆ [Cass. soc., 5 mai 1993, n° 89-41.681, n° 1840 P+ BS](#)) ;
- que des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent étendre le bénéfice de la formation économique aux membres suppléants du comité, qui peuvent d'ailleurs en tant que salarié de l'entreprise demander à bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale (v. l'étude [«Congé de formation économique, sociale et syndicale»](#)) ;
- qu'un suppléant du comité d'entreprise qui devient définitivement titulaire a droit au stage de formation économique.

**62** **Durée maximale du congé de formation économique** ■ Ce stage est d'une durée maximale de 5 jours, qui s'imputent sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles [L. 2145-5](#) et suivants du code du travail.

◆ C. trav., art. [L. 2325-44](#)

**63** **Organismes pouvant dispenser la formation économique** ■ La formation économique peut être dispensée par deux catégories d'organismes :

- première catégorie : organismes figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ;
- seconde catégorie : centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national et instituts spécialisés.

◆ C. trav., art. [L. 2325-44](#)

La liste de ces organismes figure en annexe à l'étude [«Congé de formation économique, sociale et syndicale»](#).

A noter :

- que chaque membre titulaire du comité d'entreprise choisit librement entre les deux catégories d'organismes prévues pour dispenser la formation économique ;
- que les services de formation des entreprises ne sont pas habilités à dispenser la formation économique aux titulaires du comité.

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

**64 Rémunération du salarié pendant la durée de la formation** ■ Le temps consacré à la formation économique est pris sur le temps de travail. Il est considéré et rémunéré comme temps de travail effectif et ne peut être déduit du crédit d'heures.

◆ C. trav., art. [L. 2325-44](#)

Lorsqu'un membre titulaire du comité d'entreprise travaille à temps partiel, l'employeur n'est pas tenu, sauf accord particulier, de prendre en charge la rémunération du temps consacré à la formation économique excédant la durée hebdomadaire prévue par le contrat de travail à temps partiel.

◆ [Rép. min. n° 32465 : JOANQ. 25 févr. 1991, p. 743](#)

En effet, l'article [L. 2325-44](#) du code du travail prévoit que le temps consacré à la formation économique des membres titulaires du CE est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il en résulte qu'un salarié participant, sur sa demande, à de telles formations ne peut prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il ne les avait pas suivies. Ainsi, un représentant du personnel travaillant à temps partiel ne peut demander un rappel d'heures complémentaires résultant de ces formations.

◆ [Cass. soc., 15 juin 2010, n° 09-65.180, n° 1250 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-13.681](#)

**Remarque :** le salaire étant maintenu par l'employeur, les diverses cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire sont versées normalement, et les droits correspondants sont donc garantis.

**65 Financement de la formation par le comité d'entreprise** ■ Le financement de la formation, c'est-à-dire le prix du stage éventuellement les frais de déplacement et d'hébergement, est pris en charge par le comité lui-même sur son budget de fonctionnement (v. n° [190](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2325-44](#)

**66 Contenu de la formation économique des membres du CE** ■ D'après l'administration, le contenu de la formation devrait intégrer pour l'essentiel les éléments suivants :

- les différentes formes juridiques de l'entreprise : sociétés anonymes à conseil d'administration ou à directoire, sociétés à responsabilité limitée, sociétés civiles etc. ;
- les mécanismes de restructurations : fusion, scission, prise de participation, etc. ;
- les mécanismes de base de la comptabilité : bilan, compte de résultat, etc. ;
- les notions de base de l'analyse financière : stock, investissements, emprunts, etc. ;
- éventuellement, les procédures de règlement des entreprises en difficulté.

◆ [Circ. DRT n° 12, 27 sept. 1983 : BO Trav., n° 83/47-48](#)

**67 Application de la législation sur les accidents du travail pendant le stage** ■ Les salariés accomplissant un stage de formation dans les conditions prévues par l'article [L. 434-10](#) du code du travail bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation.

◆ CSS, art. [L. 412-8](#)

**Remarque :** l'article [L. 412-8](#) du code de la sécurité sociale n'a jamais été mis à jour de la recodification du code du travail. L'ancien article L. 434-10 du code du travail correspond à l'article L. 2325-44 du code du travail en vigueur.

**68 Conditions d'accès au congé de formation économique** ■ Selon l'article [L. 2325-44](#) du code du travail, le droit au congé s'exerce dans les conditions et limites fixées par l'article [L. 2145-11](#) pour le congé de formation économique, sociale et syndicale (sur les modalités de demande du congé et les possibilités de refus ou de report par l'employeur, v. l'étude [«Congé de formation économique, sociale et syndicale»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2325-44](#)

## ■ Section 4 : Les obligations de secret professionnel et de discrétion

**69 Objet des obligations de secret professionnel et de discrétion** ■ Afin de protéger l'entreprise contre toute fuite d'informations stratégiques, l'article [L. 2325-5](#) du code du travail prévoit que les membres du CE sont tenus :

- d'une part, au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;
- d'autre part, à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

◆ C. trav., art. [L. 2325-5](#)

Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du CHSCT, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données économiques et sociales revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (◆ C. trav., art. [L. 2323-8](#)) (v. l'étude [«Base de données économiques et sociales»](#)).

Sur l'obligation de secret professionnel et de discrétion des membres du CE, voir l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#).

## Chapitre 3 Le fonctionnement du comité d'entreprise

### ■ Section 1 : La capacité civile et la responsabilité du CE

#### Sous-section 1 : La personnalité civile du comité d'entreprise et ses actions en justice

##### § 1 : Personnalité morale du CE

**70** **Personnalité civile du CE** ■ L'article [L. 2325-1](#) du code du travail prévoit que le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile.

◆ C. trav., art. [L. 2325-1](#)

Sur le plan pratique, cela signifie essentiellement que le CE peut, d'une part, posséder un patrimoine et passer des contrats et, d'autre part, agir en justice comme une personne physique.

**71** **Droit pour le CE de passer des contrats et d'acquérir des biens** ■ Ayant la personnalité morale, le comité peut s'obliger et acquérir à titre onéreux ou gratuit tous les biens mobiliers et immobiliers.

#### **1<sup>o</sup>** Possession et gestion d'un patrimoine

Il ressort de l'article [L. 2325-1](#) du code du travail que le CE peut posséder un patrimoine et le gérer.

Ce patrimoine comprend tous les biens propres du comité : liquidités, produits financiers, terrains, immeubles, biens meubles, etc. Il peut en disposer librement. Le comité peut aussi recevoir des dons et legs.

#### **2<sup>o</sup>** Droit pour le CE de passer des contrats et d'embaucher

Le comité d'entreprise peut contracter et s'engager dans tous les domaines. Il peut également engager du personnel pour assurer son fonctionnement administratif et la gestion de ses activités sociales et culturelles (v. n° [156](#)).

## § 2 : Actions en justice du CE

**72** **Possibilité pour le comité d'entreprise d'agir en justice** ■ En tant que personne morale de droit privé, le comité d'entreprise est en droit d'agir en justice à une double condition :

- avoir qualité pour agir en raison des missions qui lui sont légalement dévolues ;
- justifier d'un intérêt à agir en raison d'une atteinte au préjudice qu'il subit.

La Cour de cassation a précisé à plusieurs reprises que le comité d'entreprise, contrairement aux syndicats, n'a pas pour mission de représenter les intérêts individuels des salariés, ni même les intérêts collectifs de la profession.

Sur la nécessité pour le CE de donner mandat à l'un de ses membres, voir nos [75](#) et s.

**73** **Actions en justice du CE recevables** ■ Le comité d'entreprise peut s'adresser :

- au tribunal de grande instance pour les litiges concernant, par exemple, le versement de ses budgets, la remise de certains documents, la consultation sur les projets qui doivent lui être soumis, etc. Le CE peut également agir en justice :
  - pour faire reconnaître l'existence d'une unité économique et sociale (sur ce point, v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»);
  - pour engager la responsabilité civile des prestataires de services avec qui il est contractuellement lié ;
  - pour engager la responsabilité civile de sa banque ( ◆ [Cass. 1<sup>re</sup> civ., 11 juin 2002, n° 99-16.748](#) ) ;
- au tribunal de commerce dans le cadre des procédures de redressement et de liquidations judiciaires ;
- au tribunal administratif :
  - pour demander l'annulation de certains actes administratifs. D'après la jurisprudence du Conseil d'État, plus extensive que celle de la Cour de cassation, le CE peut contester tout acte administratif lésant les intérêts de l'ensemble du personnel de l'entreprise ( ◆ [CE, 16 mars 1973, n° 86837](#), ◆ [CE, 3 mars 1993, n° 132993](#)). De même, toujours dans cette logique extensive de l'action du CE, le Conseil d'État a jugé que le comité avait qualité pour déférer au juge de l'excès de pouvoir, notamment des mesures qui sont de nature à affecter les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise (en l'espèce, une décision d'un ministre de ne pas retenir l'offre de l'entreprise pour l'attribution d'un marché et choisir une autre offre et une autre entreprise) ( ◆ [CE, 3 mars 2006, n° 287960](#) ) ;
  - en outre, depuis la réforme du licenciement économique, c'est le tribunal administratif qui est saisi des contestations au sujet des homologations et validations des PSE et de la procédure par la Direccte. Même si ce n'est pas expressément prévu par les textes, il semble que le CE est compétent pour contester ces décisions administratives, du moins lorsqu'il estime que la procédure de consultation est irrégulière. Mais il y a pour l'instant peu de décisions dans ce domaine ( ◆ [TA Montreuil, 5<sup>e</sup> ch., 20 déc. 2013, n° 1309825](#) ◆ [TA Paris, 2<sup>e</sup> ch., 23 mai 2014, n° 1402928/3-2](#) ◆ [CAA Versailles, 4<sup>e</sup> ch., 16 sept. 2014, n° 14VE01826](#) ) ;
- au conseil de prud'hommes pour des litiges l'opposant à ses propres salariés.

Il est également fréquent que le comité d'entreprise agisse devant les juridictions pénales en cas de délit d'entrave. Dans le cadre de ces poursuites pénales contre l'employeur, il peut se constituer partie civile (v. l'étude «[Délit d'entrave](#)»).

**74** **Actions en justice du CE irrecevables** ■ Contrairement aux syndicats, le comité d'entreprise n'a pas pour mission de représenter les intérêts individuels des salariés ni les intérêts collectifs de la profession. Il a ainsi été jugé :

- que le CE ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés. Une telle action n'est possible que si le CE dispose d'un mandat des salariés ( ◆ [Cass. soc., 18 mars 1997, n° 93-43.989, n° 1294 P](#) ) ;
- que le comité d'entreprise ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés ou de se joindre à l'action de ces derniers, lorsque ses intérêts propres ne sont pas en cause ( ◆ [Cass. soc., 14 mars 2007, n° 06-41.647, n° 573 FS - P+B](#) ) ;
- qu'un CE n'est pas habilité à faire appel du jugement déclarant l'entreprise en liquidation de biens, car il ne résulte d'aucun texte qu'il ait pour mission de représenter les différentes catégories de personnel ni les intérêts généraux de la profession ( ◆ [Cass. soc., 6 févr. 1980, n° 77-14.611](#) ) ;
- qu'un comité n'est pas recevable à intenter une action en justice contre un dirigeant de l'entreprise en invoquant le préjudice susceptible d'être subi par les salariés, dès lors qu'il n'a pas pour mission de représenter les différentes catégories du personnel ni les intérêts généraux de la profession ( ◆ [Cass. crim., 7 juin 1983, n° 83-91.210](#) ) ;
- qu'un CE n'a pas qualité pour critiquer la validité d'un accord d'entreprise conclu dans le cadre de la négociation annuelle entre l'employeur et les organisations syndicales ( ◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 1994, n° 92-18.896, n° 2625 P+BBS](#) ) (sur la possibilité pour le CE de négocier des accords d'entreprise, v. l'étude «[Conventions et accords collectifs](#)»);
- que le CE qui n'est ni partie à un accord collectif, ni signataire de celui-ci, n'a pas qualité pour intenter une action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés, cette action étant réservée aux syndicats, peu importe que cet accord, relatif aux heures de délégation ait une incidence sur le fonctionnement du comité ( ◆ [Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-13.547](#) ) (sur les actions en justice des syndicats, v. l'étude «[Syndicat professionnel](#)»);
- que le CE n'est pas concerné par la capacité d'agir en justice des syndicats liés par une convention ou un accord collectif de travail pouvant en leur nom propre intenter contre toute personne liée par la convention ou l'accord, toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et le

cas échéant des dommages et intérêts ( [Cass. soc., 20 sept. 2006, n° 04-10.765, n° 2033 FS - P+B](#) ). Il y a toutefois une exception : lorsque le CE est signataire d'un accord de fin de conflit, le CE a par là même qualité pour demander, conjointement avec les syndicats signataires, son application et l'indemnisation du préjudice résultant de l'inexécution par l'employeur ( [Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 08-40.256, n° 783 FS - P+B](#) [Cass. soc., 5 juill. 2006, n° 04-43.213, n° 1762 FS - P+B](#) ) ;

**Remarque :** bien sûr, le CE dispose bien d'un droit propre à agir lorsqu'il n'a pas été consulté sur un projet d'accord, peu importe qu'il n'ait pas été signataire de cet accord ( [Cass. soc., 5 mai 1998, n° 96-13.498, n° 2629 P+B+R](#) ). Cette action peut se solder par des dommages et intérêts et peut constituer un délit d'entrave, mais ne peut avoir pour effet la nullité ou l'inopposabilité de l'accord collectif en cause.

- que le comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action visant à obtenir l'exécution des engagements résultant d'une convention ou d'un accord collectif applicable, cette action étant réservée aux organisations ou groupements définis à l'article [L. 2231-1](#) du code du travail qui ont le pouvoir de conclure une convention ou un accord collectif de travail ( [Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-23.899, n° 2095 FS - P+B](#) [Cass. soc., 20 sept. 2006, n° 04-10.765, n° 2033 FS - P+B](#) ) ;

- que le CE n'ayant qualité ni pour représenter les intérêts individuels des salariés ni pour représenter les intérêts collectifs de la profession, il n'est pas recevable à demander en justice l'exécution d'une décision ayant trait au paiement de certaines heures de travail prises unilatéralement par l'employeur et annoncée par celui-ci lors d'une réunion du comité ( [Cass. soc., 23 oct. 1985, n° 84-14.272](#) ). En effet, le comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action ou intervenir dans une action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions légales ou conventionnelles, cette action étant réservée aux syndicats, et donc ne peut pas intenter une action ayant pour objet de faire juger que l'entreprise est redevable d'heures supplémentaires envers une catégorie de salariés ( [Cass. soc., 14 déc. 2016, n° 15-20.812, n° 2387 FP - P+B](#) ) ;

- que le CE ne tient d'aucune disposition légale le droit d'agir au nom des salariés pour demander au tribunal d'annuler la cession de leur entreprise (car résultant de contrats litigieux) et de dire la cession inopposable au CE et aux salariés ( [Cass. soc., 13 juill. 2016, n° 15-14.801](#) ).

Sauf en cas de délit d'entrave, la chambre criminelle de la Cour de cassation refuse d'admettre la constitution de partie civile des comités d'entreprise. Il a par exemple été jugé :

- que la plainte avec constitution de partie civile déposée par un comité contre l'employeur pour délit d'abus de pouvoirs n'est pas recevable, ce délit n'étant susceptible de causer un préjudice direct qu'à l'entreprise elle-même et ne portant pas atteinte aux prérogatives légales du comité ( [Cass. crim. 4 nov. 1988, n° 88-83.468](#) ) ; il en va de même concernant un abus de biens sociaux ( [Cass. crim. 19 juin 2002, n° 01-88.306](#) ) ;

- qu'un CE ne peut pas se constituer partie civile lors de poursuites pénales intentées contre l'employeur pour homicide volontaire à la suite d'un accident mortel du travail, car cette infraction ne cause pas au comité un préjudice personnel et direct. En effet, le CE n'a pas pour mission de représenter les différentes catégories du personnel ni les intérêts généraux de la profession et ne tient d'aucune disposition de la loi le droit d'exercer les pouvoirs de la partie civile sans avoir à justifier d'un préjudice personnel découlant directement des infractions poursuivies, y compris en matière de sécurité du travail ( [Cass. crim. 28 mai 1991, n° 90-83.957](#) ).

### § 3 : Mandat de représentation du CE

**75 Représentation du comité d'entreprise par l'un de ses membres - Mandat** ■ Le comité ne peut être valablement représenté à l'égard des tiers, en vue par exemple de contracter ou d'agir en justice, que si la personne qui le représente a été expressément mandatée à cet effet. La volonté du comité doit pouvoir s'exprimer à travers la « signature » d'un de ses membres, qui agira au nom et pour le compte du CE.

**76 Obligation de mandater un membre du CE** ■ Il va de soit que le comité d'entreprise doit être valablement représenté par un de ses membres délégué à cet effet.

En l'absence de délégation expresse, aucun membre du comité n'est habilité à le représenter, qu'il s'agisse :

- du président du comité d'entreprise ( [Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-11.357](#) [Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2010, n° 09-12.758, n° 1135 FS - P+B](#) ) ;
- du secrétaire du comité d'entreprise ( [Cass. soc., 4 avr. 2001, n° 99-40.677](#) ).

**Remarque :** à titre d'exception et sous conditions, la Cour de cassation a cependant validé le licenciement d'un salarié du comité dont la lettre de licenciement était signée par le secrétaire alors que ce dernier ne disposait pas de mandat exprès en matière disciplinaire et que le règlement intérieur du CE était muet à cet égard. Le comité soutenait en justice la validité du licenciement prononcé par son secrétaire, dans ces conditions, le licenciement a été jugé comme émanant d'une personne ayant pouvoir. Il s'agit alors d'une délégation tacite qui découle des fonctions de celui qui conduit la procédure de licenciement (le secrétaire), le mandat (le CE) étant tenu de l'acte s'il l'a ratifié expressément ou tacitement, ce qui est le cas lorsqu'il en soutient la validité en justice ( [Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-24.594](#) ). Cette jurisprudence transpose et adapte au CE les règles dégagées par les juges en matière de licenciement dans une entreprise « classique » (v. l'étude [«Licenciement»](#)) (sur l'exercice du pouvoir disciplinaire par le CE vis-à-vis de ses salariés, v. n° 159) ;

- des membres du CE ou d'une organisation syndicale représentative ( [Cass. soc., 25 juin 2002, n° 00-18.268](#) ).

Il n'existe pas de limitation quant à la personne habilitée à représenter le CE. Ce sera souvent un titulaire, mais il n'est pas interdit de désigner un suppléant ou le président du CE (s'il ne s'agit pas d'un litige l'opposant au reste du CE bien sûr). Quant aux représentants syndicaux au CE, ils sont communément considérés comme des membres à part entière du comité mais ils sont des représentants de leur syndicat, et pas des salariés, la question reste donc posée, la jurisprudence ne s'étant pas prononcée à ce sujet à notre connaissance.

**77 Nécessité d'une délibération préalable du CE** ■ L'exigence d'un mandat express pour agir au nom du comité d'entreprise suppose une délibération préalable de celui-ci. Cette délibération doit être régulièrement adoptée.

[Cass. soc., 24 janv. 1980, n° 78-12.302](#)

Dans le même ordre d'idée, il a été jugé que la délégation doit avoir été régulièrement votée et figurer au procès-verbal de la réunion au cours de laquelle elle a été accordée. Est ainsi irrecevable l'action intentée par le secrétaire qui, même s'il agissait à la demande conjointe de 8 membres du comité, « ne justifiait pas pour autant d'une délibération régulière de celui-ci lui ayant donné spécialement le mandat d'agir en son nom ».

[Cass. crim. 14 févr. 1978, n° 77-90.336](#)

Une simple lettre signée des membres élus remise au président désignant le secrétaire constitue un mandat de représentation irrégulier. En effet, comme toute décision de l'institution, elle doit être prise à l'issue d'une délibération collective.

[Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 10-27.452](#)

Remarque : cette décision concernait un CHSCT mais la solution vaut pour le comité d'entreprise.

Attention, la délibération du comité d'entreprise décidant d'engager des poursuites pénales, alors que cette question ne figure pas à l'ordre du jour et ne présente aucun lien avec celles devant être débattues est irrégulière. Le mandat voté à cette occasion est donc irrégulier également, ainsi que les poursuites qui s'en sont suivies.

◆ [Cass. crim., 5 sept. 2006, n° 05-85.895, n° 4734 F - P + F](#) ◆ [Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-25.468](#)

Remarque : à notre connaissance, la jurisprudence ne s'est jamais prononcée sur la question de savoir si l'employeur peut ou non participer au vote organisé par le CE pour désigner un mandataire chargé de le représenter à l'occasion, par exemple, d'une action en justice.

## 78 Caractéristiques du mandat donné par le CE ■ Le mandat donné par le CE à l'un de ses membres doit présenter certaines caractéristiques :

- il ne doit pas être obligatoirement nominatif. La délibération du comité mandatant son secrétaire ou son secrétaire adjoint pour le représenter en justice est valable (◆ [Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 85-11.357](#)) ;

Remarque : mais attention, si le mandat non-nominatif désigne le « secrétaire adjoint », et que celui-ci est devenu secrétaire, il n'est plus habilité à représenter le CE (◆ [Cass. crim., 3 mars 2015, n° 14-87.041](#)).

- il peut être général et permanent ou spécial. Dans ce second cas, il est propre à une affaire déterminée (◆ [Cass. soc., 18 mars 1997, n° 95-15.010, n° 1290 P](#)).

## 79 Mandat en cas d'action en justice du comité ■ La jurisprudence a apporté un certain nombre de précisions lorsque le CE mandate l'un de ses membres pour le représenter en justice :

- le mandat donné par le CE à l'un de ses membres pour agir en justice à l'occasion d'une affaire déterminée habilite celui-ci à intenter les voies de recours contre le jugement rendu sur cette action (◆ [Cass. soc., 17 mai 2000, n° 98-41.605](#)). Cette règle est également valable lorsque, par délibération, le comité a donné mandat à son nouveau secrétaire pour reprendre les procédures en cours engagées par le précédent secrétaire sur mandat du comité (◆ [Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-14.282](#)) ;

- dès lors que la délégation permanente expresse et générale est régulière, et qu'aucune délibération contraire n'a été adoptée par le comité ou figure dans son règlement intérieur, le secrétaire est habilité à agir en justice au nom du comité, sans délégation spécifique pour chaque action en justice (◆ [Cass. soc., 24 mai 2006, n° 05-60.354, n° 1319 FS - P + B](#)) ;

- un mandat général de représentation en justice du CE au bénéfice du secrétaire ne constitue pas le pouvoir spécial pour interjeter appel exigé par les articles 931 et 932 du nouveau code de procédure civile et ce, même s'il est produit avant l'expiration du délai d'appel (◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 1999, n° 97-43.965](#)) ;

- le mandat spécial conféré par le comité d'entreprise à l'un de ses membres pour agir en justice est régulier dès lors qu'il a été produit avant que le juge statue (◆ [Cass. soc., 27 juin 1990, n° 89-60.003, n° 2589 P](#)). En revanche, la nullité tenant au défaut de pouvoir de la partie civile au moment de la citation devant le juge pénal ne peut être couverte ultérieurement (◆ [Cass. crim., 30 juin 1998, n° 97-80.398](#)) ;

- est recevable la citation délivrée au nom du comité par son secrétaire régulièrement mandaté pour introduire l'action en justice devant le juge pénal des chefs des entraves débattues lors de cette même réunion. Lorsque le secrétaire quitte ses fonctions de secrétaire mais demeure membre du CE, la procédure est régulière si le CE adopte une nouvelle délibération désignant cette personne pour continuer de le représenter en justice dans cette action et ses recours (◆ [Cass. crim., 3 nov. 2015, n° 12-87.163](#)) ;

- aucun texte n'impose au comité de préciser dans les résolutions qu'il adopte les faits d'entrave pour lesquels il mandate un de ses membres, dès lors qu'il a été régulièrement désigné dans les formes prévues par le code du travail (◆ [Cass. crim., 28 oct. 2014, n° 14-81.853, n° 5265 FS - P + B + I](#)).

Remarque : l'affaire du 28 octobre 2014 concerne un CHSCT mais la solution est transposable au comité d'entreprise. La Cour de cassation vise les articles [L. 4614-2](#), [L. 4614-7](#) et [L. 4614-8](#) pour déterminer les conditions de désignation régulière du mandataire du comité. Il s'agit des articles [L. 2325-14](#), [L. 2325-15](#) et [L. 2325-18](#) du code du travail pour le CE, à savoir les règles relatives à la périodicité des réunions, à l'élaboration de l'ordre du jour et à l'adoption des délibérations à la majorité des membres présents.

Remarque : un arrêt de la Cour de cassation relatif à l'action en justice d'un syndicat a validé la subdélégation de pouvoir d'agir en justice, sans que l'intéressé n'ait à justifier à l'égard des tiers d'un cas d'empêchement particulier (◆ [Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-14.972, n° 1303 FS - P + B](#)). Le procès-verbal de la réunion de l'assemblée générale du syndicat désignait sa secrétaire générale pour agir en justice et le représenter pour un motif défini (en l'espèce en cas de refus de régularisation du supplément familial pour les salariés concernés), et l'autorisait à subdéléguer ce mandat en cas d'empêchement. Cette solution nous semble transposable au comité d'entreprise.

## 80 Mandat en cas d'action en justice contre le CE ■ La nécessité d'un mandat est également requise lorsque le comité d'entreprise a été assigné en justice et qu'il doit se défendre. Il a été jugé que le CE, à défaut d'avoir délégué un de ses membres pour le représenter de manière générale en justice, doit désigner un représentant s'il veut assurer sa défense lorsqu'il est cité devant une juridiction. En outre, il appartient au président du comité de provoquer une délibération du comité désignant la ou les personnes habilitées à le représenter en justice et à défaut de vote positif de solliciter la désignation d'un administrateur *ad hoc*.

◆ [Cass. soc., 18 mars 1997, n° 95-15.010, n° 1290 P](#)

Remarque : une assignation introduite contre le comité d'entreprise en tant que tel est valable ; elle n'est pas subordonnée à la désignation de la personne qui doit représenter le comité en justice. Une fois assigné, le comité doit mandater la personne habilitée à la défendre.

### Sous-section 2 : La responsabilité du CE et/ou de ses membres

#### § 1 : La responsabilité collective du comité d'entreprise

## 81 Différentes responsabilités encourues par le comité d'entreprise ■ En tant que personne morale de droit privé, le comité d'entreprise



peut voir sa responsabilité engagée. Il peut s'agir :

- d'une responsabilité civile, qui peut elle-même être contractuelle ou délictuelle ;
- d'une responsabilité pénale en cas d'infraction pénale du comité d'entreprise.

Pour couvrir sa responsabilité civile et celle de ses membres, le comité peut souscrire des assurances (v. n° 82).

**Remarque :** même si le CE dispose de deux budgets distincts ayant chacun une destination précise, il est responsable sur l'ensemble de son patrimoine mobilier et immobilier.

**82 Assurance responsabilité civile du comité d'entreprise** ■ Le comité d'entreprise peut souscrire une assurance pour se couvrir de sa responsabilité civile. Il a même fortement intérêt à le faire. Cette assurance doit garantir en premier lieu la responsabilité civile, c'est-à-dire les dommages causés à des tiers par le comité, par ses membres à titre individuel, par ses salariés ou par les personnes qui lui apportent même occasionnellement leur concours, et par les biens dont il a la garde.

Le CE a le libre choix de son assureur et n'est pas obligé de s'assurer auprès de la même compagnie que l'entreprise.

◆ [Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-21.194, n° 703 P](#)

L'employeur ne peut donc pas participer au choix de l'organisme assureur ou du contrat définissant les risques couverts.

En particulier, il ne peut pas limiter le montant du remboursement de la prime en prétextant, par exemple, que le CE aurait obtenu des tarifs plus intéressants s'il s'était assuré auprès de l'assureur de l'entreprise.

◆ [Cass. soc., 20 févr. 2002, n° 99-21.194, n° 703 P](#)

**Remarque :** attention, l'assurance responsabilité civile ne couvre pas les biens que possède le CE. Il faudra donc également les faire assurer. De même, l'assurance responsabilité civile exclut souvent la prise en charge de certaines activités, en particulier les manifestations sportives : les fédérations sportives proposent souvent au CE leur propre contrat, il est recommandé d'y souscrire. Cependant, l'obligation de remboursement qui incombe à l'employeur ne concerne que l'assurance responsabilité civile, aussi il pourrait refuser la prise en charge des garanties supplémentaires de la police d'assurance souscrite par le CE. Le comité les paie en utilisant son budget de fonctionnement.

L'employeur doit rembourser au comité le montant de la prime d'assurance souscrite par le CE pour couvrir sa responsabilité civile. Ce remboursement est versé sur le budget des activités sociales et culturelles (◆ [C. trav., art. R. 2323-34](#)).

**83 Responsabilité civile encourue par le comité d'entreprise** ■ La responsabilité civile du comité d'entreprise peut être contractuelle ou délictuelle.

#### **1° Responsabilité contractuelle du CE**

Ayant la capacité de conclure des contrats, le comité est, conformément aux règles générales du droit civil, tenu de les exécuter et de les respecter, faute de quoi sa responsabilité peut se trouver engagée. Sur le fondement de l'article [1231-1](#) du code civil, l'inexécution de ses obligations contractuelles entraîne pour le comité la condamnation à des dommages-intérêts au profit de son cocontractant.

La jurisprudence de la Cour de cassation nous fournit les exemples suivants :

- un comité d'entreprise congédiant abusivement un de ses salariés lui doit des dommages-intérêts pour licenciement abusif (◆ [Cass. soc., 12 mars 1970, n° 69-40.176](#)) ;
- un CE est responsable de l'accident survenu à un enfant dans une colonie de vacances organisée par ce comité, car il est tenu d'une obligation générale de prudence et de diligence résultant de la convention le liant aux parents qui lui avaient confié leur enfant (◆ [Cass. 1<sup>re</sup> civ., 13 mai 1968, n° 66-12.911](#) ◆ [Cass. 1<sup>re</sup> civ., 27 janv. 1982, n° 80-16.828](#)).

A l'inverse, il a été jugé :

- que le CE ne peut être tenu responsable de l'annulation d'un voyage en raison de la défaillance de l'agence et être condamné à rembourser aux salariés le montant de leur participation et à leur verser des dommages-intérêts, dès lors qu'il n'a commis aucune faute (◆ [Cass. 1<sup>re</sup> civ., 16 mars 1994, n° 92-17.483, n° 477 P](#)) ;
- que le comité qui a reversé à l'agence de voyages chargée d'organiser le voyage l'intégralité des sommes versées par les salariés participant au voyage et a partiellement subventionné le voyage ne saurait, à la suite de l'annulation du voyage en raison de la mise en liquidation judiciaire de l'agence, être condamné à indemniser les salariés, dès lors que ceux-ci n'apportent pas la preuve que le comité n'a pas accompli toutes les diligences qu'ils étaient en droit d'attendre de lui, et ne forment aucun grief précis à son encontre (◆ [Cass. 1<sup>re</sup> civ., 16 mars 1994, n° 92-17.050](#)) ;

**Remarque :** cependant, attention, un CE qui organise régulièrement des voyages au bénéfice des salariés, et qui à ce titre procède à son immatriculation sur le registre unique des opérateurs de voyage tels que définis à l'article [L. 211-1](#) du code du tourisme, est considéré comme un professionnel du tourisme et non comme un simple consommateur. A ce titre, il ne peut solliciter la garantie financière de l'APST réservée au client consommateur lorsque le voyageur auquel le CE a eu recours est défaillant (◆ [Cass. 1<sup>re</sup> civ., 29 mars 2017, n° 15-26.766, n° 428 F - P+B](#)).

- de même, que le CE dont la qualité de vendeur d'un voyage n'a pas été caractérisée ne peut être condamné à rembourser son acompte à un salarié ou à lui verser des dommages et intérêts. Dans cette affaire, le CE avait organisé un voyage au Pérou par le biais d'un voyageur. La visite du Machu Pichu est annulée pour cause de pluies diluviennes, et le salarié demande l'annulation de son voyage. Le CE lui demande des pénalités d'annulation. Le salarié demande en justice au CE le remboursement de son acompte et des dommages et intérêts. Mais le CE n'est pas lui-même vendeur de voyage, il n'est qu'un intermédiaire. Il ne peut donc être tenu pour responsable (◆ [Cass. 1<sup>re</sup> civ., 19 févr. 2013, n° 11-26.881, n° 139 FS - P+B +I](#)) ;

**Remarque :** on peut toutefois penser que le CE se doit de relayer rapidement les informations qu'il reçoit du voyageur.

- que le CE qui diffuse auprès des salariés des informations sur l'organisation d'une compétition par une association sportive et recueille les inscriptions ne joue que le rôle d'intermédiaire entre l'association et les salariés. Il ne saurait par conséquent être tenu aux obligations qui sont celles d'une organisation sportive et qui incombent, en l'espèce, à l'Association nationale des sports du Crédit agricole et, le cas échéant, aux associations sportives d'entreprise issues des CE. En l'espèce, un salarié blessé au cours d'une rencontre sportive avait réclamé au CE des dommages-intérêts, en invoquant un manquement à son obligation d'information, alors que cette obligation d'information incombait légalement aux associations sportives et non au CE ( [Cass. 2<sup>e</sup> civ., 19 mars 1997, n° 94-19.249, n° 318 P+B](#) ).

## **2<sup>e</sup> Responsabilité délictuelle du CE**

En application des principes généraux posés par le code civil en matière de responsabilité, toute faute commise par le comité et portant préjudice à un tiers entraîne l'obligation de réparer ce préjudice. Le comité d'entreprise est donc responsable des dommages causés par sa faute ou par sa négligence ou son imprudence conformément aux articles [1240](#) et [1241](#) du code civil.

La faute engageant la responsabilité du comité peut se rapporter :

- à la une gestion irrégulière des oeuvres sociales. Ainsi, un comité d'établissement commet une faute de gestion en interrompant le fonctionnement de la cantine par suite d'une grève d'une partie de son personnel, et doit rembourser à l'employeur le montant des repas que celui-ci a dû faire servir à ses frais au personnel pour pallier la carence du comité ( [Cass. soc., 14 janv. 1981, n° 79-10.981](#) ) ;
- à une négligence dans l'exercice de ses attributions, notamment dans le contrôle des oeuvres sociales qu'il ne gère pas directement. Un comité a ainsi été condamné, solidairement avec une société mutualiste, à réparer le préjudice subi par un pharmacien du fait de la faillite de cette société, dès lors qu'il est constaté que le préjudice résultait de la faute commise par le comité en s'abstenant de contrôler la gestion de la société mutualiste ( [Cass. soc., 11 févr. 1971, n° 69-12.463](#) ) ;
- à une utilisation irrégulière de ses biens et de ses ressources ou à une décision prise irrégulièrement ou illégalement. Dans la pratique, c'est le plus souvent à l'employeur qu'une telle décision peut porter préjudice, et la responsabilité du comité se traduira alors par une éventuelle annulation de la délibération (sur l'annulation des délibérations du CE, v. l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#)).

Enfin, le comité est également responsable des dommages causés par ses préposés (salariés du comité ou salariés de l'entreprise agissant pour son compte) ou par les choses dont il a la garde (matériel, véhicules).

◆ C. civ., art. [1242](#)

## **84 Responsabilité pénale encourue par le comité d'entreprise** ■ Comme pour toute personne morale de droit privé, la responsabilité pénale du comité d'entreprise peut être engagée dans les conditions prévues par le code pénal (se reporter à l'étude [«Délit d'entrave»](#)).

Sur l'abus de confiance en cas de détournement des subventions par un membre du CE, voir n° [181](#).

## **§ 2 : La responsabilité individuelle des membres du CE**

### **85 Faute commise par un membre du CE dans l'exercice des fonctions** ■ S'il commet une faute dans l'exercice de ses fonctions, un membre du comité n'est en principe pas responsable personnellement : c'est la responsabilité collective du comité qui est engagée.

### **86 Faute commise en dehors de l'exercice des fonctions** ■

#### **1<sup>e</sup> Responsabilités civile et pénale**

Si la faute individuelle d'un membre du CE ne se rapporte pas à l'exercice normal des fonctions représentatives, le membre du comité peut en être responsable à titre personnel, par exemple en cas d'accident provoqué par la négligence ou l'imprudence : il supportera alors la peine d'amende, voire d'emprisonnement à laquelle il aura été condamné, tandis que le comité sera, le cas échéant, civilement responsable (sur les détournements des subventions du comité, v. n° [181](#)).

La responsabilité pénale personnelle de membres du CE est parfois reconnue :

- un membre du CE a été condamné pour délit d'abus de confiance à un an d'emprisonnement avec sursis, ainsi qu'au paiement de dommages-intérêts au profit du CE pour avoir profité à titre personnel des séjours offerts par des agences au comité, et avoir fait profiter abusivement de ces voyages à des personnes non bénéficiaires des activités sociales et culturelles du comité ;

◆ [Cass. crim., 7 mars 2012, n° 11-82.070](#)

**Remarque :** dans cette affaire, ce membre du CE était président de la commission « Voyages » du comité, à ce titre il gérait seul les voyages organisés par le CE. Et il en a abusé : il a bénéficié avec sa femme et ses deux filles de voyages gratuits consentis par des agences de voyage en raison du nombre important de séjours achetés par le comité ; et il a également inscrit à un voyage du CE, 18 membres de la famille de la secrétaire de direction de l'entreprise (soit 75 % des participants du voyage) à un tarif financé aux trois-quarts par le CE, provoquant un déficit de 25 000 €.

- le trésorier, le trésorier adjoint et le secrétaire du CE ont été condamnés pour abus de confiance car ils avaient attribué en un mois des prêts sociaux à 182 salariés en grève, à l'insu du président du CE, et au mépris des conditions et de la procédure d'octroi définies au règlement intérieur. La Cour de cassation juge le délit constitué, les prévenus ayant nécessairement conscience, du fait de leur fonction au sein du comité d'entreprise, d'avoir outrepassé leur mandat, et ce, alors même que les membres du CE n'avaient aucune intention de détourner de l'argent, et que les salariés grévistes avaient bénéficié de prêts véritables ;

◆ [Cass. crim., 30 juin 2010, n° 10-81.182, n° 4147 F- P+F](#)

- des membres du comité d'entreprise ont été déclarés coupables d'abus de confiance pour avoir fait prendre en charge par le budget de fonctionnement du comité d'entreprise leurs frais de voyage au Canada et pour s'être fait rembourser de nombreuses dépenses personnelles, dont des frais de restaurant sur les fonds du CE. En effet, aucune de ces dépenses ne correspondait aux missions du comité d'entreprise (pour plus de détails, v. n° [187](#)).

◆ [Cass. crim., 16 oct. 1997, n° 96-86.231, n° 5506 PF](#)

#### **2<sup>e</sup> Sanction disciplinaire**

En cas de faute individuelle commise par un membre du CE, le Conseil d'État et la Cour de cassation ne semblent pas avoir la même position par rapport à la possibilité qu'aurait l'employeur pour sanctionner l'intéressé :

- le Conseil d'État a admis que les agissements du trésorier auteur d'un détournement, quoiqu'internes au comité, intéressent le fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble et constituent une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement ( [CE, 23 sept. 1992, n° 80334](#) ) ;



- en revanche, la Cour de cassation a estimé, à propos d'un trésorier qui avait réglé des dépenses personnelles en tirant des chèques sur le compte du CE, que ces agissements ne pouvaient pas justifier un licenciement. Ils ne constituent en effet :

- ni une faute pouvant motiver un licenciement, puisque dans ce cas le salarié n'est pas sous la subordination de l'employeur, alors qu'un fait fautif ne peut s'entendre que d'un fait du salarié contraire à ses obligations à l'égard de l'employeur ;
- ni des faits justifiant de la part de l'employeur, qui préside le comité d'entreprise et le dote des sommes utiles à son fonctionnement, une perte de confiance rendant difficile la poursuite du contrat de travail.

◆ [Cass. soc., 4 juill. 2000, n° 97-44.846, n° 3001 FS - P](#)

### Sous-section 3 : La liquidation des biens et du patrimoine du comité d'entreprise

**87** **Sort des biens et du patrimoine du CE en cas de fermeture de l'entreprise** ■ L'article [R 2323-39](#) du code du travail fixe les règles suivantes :

- en cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise, le comité décide de l'affectation des biens dont il dispose. La liquidation des biens est opérée sous la surveillance de la Direccte ;
- la dévolution du solde de ces biens doit être effectuée au profit :
  - soit d'un autre comité d'entreprise ou interentreprises, notamment dans le cas où la majorité du personnel est destinée à être intégrée dans le cadre desdites entreprises,
  - soit d'institutions sociales d'intérêt général dont la désignation doit être, autant que possible, conforme aux vœux exprimés par le personnel intéressé ;
- en aucun cas, les biens ne peuvent être répartis entre les membres du personnel ni entre les membres du comité.

◆ C. trav., art. [R 2323-39](#)

Remarque : à notre connaissance, ni le code du travail, ni la jurisprudence ne se sont jamais prononcés sur le sort des biens et du patrimoine du CE en cas de disparition du CE suite à une diminution d'effectif en dessous de 50 salariés, et en cas de non-renouvellement.

Sur le sort des biens et du patrimoine du CE en cas de transfert partiel d'activité, voir l'étude [«Transfert d'entreprise»](#).

**88** **Sort des biens et du patrimoine du CE en cas de fermeture d'un établissement distinct** ■ L'article [R 2323-39](#) du code du travail n'est pas applicable en cas de fermeture d'un établissement distinct consécutive à une restructuration. Dans cette hypothèse, les biens du comité d'établissement doivent être affectés aux comités d'entreprise ou d'établissement du groupe où les salariés ont été transférés.

◆ [Cass. soc., 10 juin 1998, n° 96-20.112, n° 2931 P](#) ◆ [Cass. soc., 23 janv. 1996, n° 93-16.799, n° 197 P](#)

Sur le sort des biens et du patrimoine du CE en cas de transfert partiel d'activité, voir l'étude [«Transfert d'entreprise»](#).

## ■ Section 2 : Le règlement intérieur du comité d'entreprise

**89** **Nécessité d'élaborer un règlement intérieur du comité** ■ Le comité d'entreprise détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

◆ C. trav., art. [L 2325-2](#)

L'établissement d'un règlement intérieur présente un caractère obligatoire mais n'est cependant assorti d'aucune sanction.

Cependant la réforme de la comptabilité du CE instaurée par loi du 5 mars 2014 impose de prévoir dans le règlement intérieur du comité certaines dispositions impératives (v. nos [205](#) et s.).

C'est un document propre au comité et qui est totalement distinct du règlement de l'entreprise. A ce titre, il n'a pas à être transmis à l'inspecteur du travail.

**90** **Adoption du règlement intérieur par le comité d'entreprise** ■ La décision d'adopter un règlement intérieur est prise par le comité d'entreprise, après inscription de la question à l'ordre du jour. Le vote organisé à cette occasion n'est soumis à aucune règle spécifique. En conséquence, il interviendra dans les conditions prévues pour les délibérations, c'est-à-dire à la majorité des membres présents, l'employeur pouvant participer au scrutin (◆ [Rép. min. n° 17698 : JOAN Q. 16 févr. 1987, p. 835](#)) (sur les modalités d'adoption des délibérations par le CE, v. l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#)).

Remarque : toute modification du règlement intérieur du comité d'entreprise nécessite la même majorité.

**91** **Contenu du règlement intérieur du comité d'entreprise** ■

### **1°** Ce qu'il est possible de prévoir

Le règlement intérieur du comité fixe les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L 2325-2](#)

Les textes ne donnent pas d'autres précisions sur ces modalités et aucun modèle type n'a été établi par le ministère du travail.

En ce qui concerne les modalités de fonctionnement du CE, le règlement intérieur peut comporter des clauses portant notamment sur les points suivants :

- composition, attributions et modalités de fonctionnement du bureau ;
- secrétaire du comité : règles applicables en cas de partage des voix au moment de l'élection, attributions, rôle du secrétaire adjoint ;
- trésorier du comité : règles applicables en cas de partage des voix au moment de l'élection, attributions, rôle du trésorier adjoint ;

- organisation et déroulement des réunions périodiques du comité (ordre du jour, modalités de vote, suspensions de séance, enregistrement des réunions, etc.) ;
- organisation et déroulement des réunions extraordinaires du comité d'entreprise ;
- organisation et déroulement des réunions d'information avec le personnel ;
- prise en charge des frais de déplacement et des temps de trajet ;
- modalités d'élaboration, d'adoption et de diffusion dans l'entreprise des procès-verbaux de réunion ;
- constitution des commissions du comité d'entreprise (nombre, attributions, pouvoirs, modalités de fonctionnement, etc.) ;

**Remarque :** il est par exemple possible de prévoir la réunion d'une commission facultative du CE en préalable à toute réunion plénière du comité. En effet, le temps passé aux réunions des commissions facultatives n'est pas payé comme temps de travail, en dehors des crédits d'heures prévus pour les membres du comité et ne génère donc pas de coût supplémentaire non prévu par le code du travail pour l'employeur ( [Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133](#) ).

- utilisation du local du comité, personnel du comité, matériel du CE, affichage des informations, etc. ;
- ressources financières du CE (modalités de versement des contributions de l'employeur, utilisation des budgets, etc.) ;
- mandat de représentation du CE (pour conclure des contrats, délégation pour exercer le pouvoir disciplinaire vis-à-vis des salariés du comité, etc.) ;
- modalités d'engagement des dépenses (plafond, double signature, membres du CE habilités à signer les chèques, fonctionnement des comptes bancaires, etc.) ;
- durée de validité du règlement intérieur, modalités d'adoption ou de modification.

En ce qui concerne les clauses relatives aux prérogatives du CE dans ses rapports avec les salariés, le règlement intérieur peut par exemple contenir des dispositions sur :

- la liberté de circulation dans l'entreprise pour prendre contact avec tous les salariés ;
- l'organisation de réunions dans le local du CE pour permettre d'informer les salariés.

## 2° Ce qu'il est obligatoire de prévoir

La loi formation et démocratie sociale n° 2014-288 du 5 mars 2014 (*JO, 6 mars*) a mis en place un régime complet de transparence des comptes du CE (v. nos [208](#) et s.). Le dispositif prévoit plusieurs clauses obligatoires du règlement intérieur dans ce cadre :

- modalités dans lesquelles les comptes annuels du CE sont arrêtés ( [C. trav., art. L. 2325-49](#) ) ;
- modalités d'établissement du rapport d'activité et de gestion ( [C. trav., art. L. 2325-50](#) ) ;
- modalité du compte-rendu annuel au CE de la commission des marchés ( [C. trav., art. L. 2325-34-2](#) ) ;
- modalités de fonctionnement de la commission des marchés, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leurs mandats ( [C. trav., art. L. 2325-34-3](#) ).

Le dispositif de transparence financière des CE entre en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Les clauses obligatoires du règlement intérieur qui en résultent devront donc être intégrées dans ce même délai.

## 3° Ce qu'il est illicite de prévoir

Le règlement intérieur du CE ne peut contenir :

- de dispositions contraires à l'ordre public ou contraire aux règles de fonctionnement normal du comité ;
- des dispositions qui auraient pour effet d'imposer à l'employeur des obligations, contraintes ou charges supplémentaires à celles prévues par la loi (par exemple, attribution d'un crédit d'heures aux suppléants, d'un budget de fonctionnement supérieur au minimum légal, etc.) ( [Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133](#) ) ;
- des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice ( [Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324, n° 61 FS - P+B](#) ).

Il a par exemple été jugé que le règlement intérieur ne peut contenir une clause :

- prévoyant que les élus sortant d'un comité assureront l'intérim jusqu'à la nomination du nouveau comité ( [Cass. soc., 13 juin 1990, n° 89-60.974](#) ) ;
- imposant à l'employeur d'accepter aux réunions toute personne invitée par le comité ( [Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 86-13.368 : Bull. civ. V, n° 613](#) ) ; ou encore une clause imprécise prévoyant l'assistance du secrétaire « tel que convenu pour le président », le secrétaire peut en effet se faire assister dans cette tâche avec l'accord du comité mais cette tâche purement technique ne peut être que matérielle sans voix délibérative ou consultative ( [Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133](#) ) ;
- fixant les dates des réunions du comité d'entreprise ( [Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324, n° 61 FS - P+B](#) ) ; ou encore prévoyant que les réunions devaient se dérouler pendant les heures de travail des membres du comité (et non pendant les heures de travail comprises dans l'horaire collectif) ( [Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427](#) ) ;
- interdisant à l'employeur de prendre part au vote pour la désignation du secrétaire et du trésorier du comité ( [Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489](#) ) ;
- prévoyant que les consultations du CE ne pourront avoir lieu que si au moins la moitié des titulaires et suppléants sont présents à la réunion ( [CA Paris, ch. 6-2, 10 sept. 2009, n° S 08/14508](#) ) ou prévoyant un quorum pour l'adoption des résolutions, décisions ou avis du CE ( [Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 93-12.843](#) ) ;
- prévoyant le report automatique à l'ordre du jour de la réunion suivante des questions qui n'ont pu être examinées lors de la réunion, l'ordre du jour des réunions du CE devant être arrêté par l'employeur et le secrétaire ( [Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133](#) ) ;
- prévoyant que l'ordre du jour indique la provenance (employeur ou membres du comité) des points qui y sont portés ( [Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427](#) ) ;
- prévoyant que les convocations contenant l'ordre du jour ainsi que les documents s'y rapportant doivent être envoyés à tous les membres du comité 8 jours ouvrés avant la séance, le règlement intérieur ne pouvant pas imposer à l'employeur des contraintes et charges non prévues par la loi et l'article [L. 2325-16](#) du code du travail prévoyant que l'ordre du jour est communiqué 3 jours au moins avant la réunion ( [Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133](#) ).

Sur l'organisation des réunions, l'élaboration de l'ordre du jour et le vote du CE, voir l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#).

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique [«Comité d'entreprise»](#) un exemple de règlement intérieur de CE.

## 92 Durée de validité du règlement intérieur du comité d'entreprise ■ Les dispositions du règlement intérieur sont applicables tant qu'elles n'ont pas fait l'objet d'une modification ou d'une abrogation.

Lors du renouvellement d'un CE, le règlement intérieur du précédent comité n'est pas automatiquement caduc. Il reste en effet valable et applicable tant que le nouveau comité n'a pas voté à la majorité de ses membres son abrogation, sauf à prévoir dans le règlement intérieur lui-même une durée de validité limitée au renouvellement du comité.

Il en est autrement si le règlement intérieur a été adopté pour une durée déterminée ou s'il prévoit qu'il appartient au CE, à chacun de ses renouvellements,

de décider son maintien ou son changement.

Remarque : le changement de dénomination sociale d'une entreprise ne rend pas caduc le règlement intérieur de son comité d'entreprise ( [Cass. soc., 2 mai 1989, n° 87-41.828](#) ).

Toutefois un salarié est recevable à soulever par voie d'exception l'illégalité du règlement intérieur du comité d'entreprise qui lui fait grief.

[Cass. soc., 11 avr. 2012, n° 11-14.476, n° 1039 FS - P+B](#)

Remarque : dans cette affaire, une salariée licenciée invoque notamment devant le conseil de prud'hommes l'irrégularité de la procédure de licenciement au motif qu'elle n'a pas pu se faire assister par le salarié de son choix lors de son entretien préalable. Et ce, parce que le règlement intérieur du CE limitait la prise en charge des frais de transport par les personnes assistant un salarié à leur entretien préalable au licenciement à un trajet de 200 km aller et 200 km retour. La Cour de cassation ne se prononce pas sur la validité de cette clause mais il a été jugé que le salarié qui en assiste un autre lors de son entretien préalable a droit au remboursement des frais qu'il expose à cette occasion ( [Cass. soc., 3 mars 2004, n° 01-43.579](#) ) (v. l'étude «[Licenciement](#)»). Dans tous les cas, cette clause ne trouve pas sa place dans le règlement intérieur du comité d'entreprise, d'autant qu'un salarié convoqué à un entretien préalable peut se faire assister par n'importe quel salarié, et pas seulement par les membres du CE.

**93 Valeur juridique des engagements souscrits par l'employeur** ■ Les clauses du règlement intérieur par lesquelles l'employeur a accepté d'accorder des avantages supplémentaires aux membres du CE ont valeur d'engagement unilatéral.

Il résulte de cette qualification :

- qu'un tel engagement peut être dénoncé dans les mêmes conditions qu'un usage d'entreprise (v. l'étude «[Usages et accords atypiques](#)»);
- qu'un accord collectif qui a le même objet que l'engagement unilatéral a pour effet de le remettre en cause, peu important que celui-ci ait été ou non préalablement dénoncé ( [Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 00-12.252, n° 2 FS - P](#) ).

**94 Obligation pour l'employeur d'appliquer le règlement intérieur** ■ Le règlement intérieur s'impose aux membres du comité et notamment à l'employeur. Il a ainsi été jugé :

- que le refus d'un employeur d'appliquer une disposition du règlement intérieur, prévoyant l'organisation d'une réunion préparatoire et la discussion d'un ordre du jour préalablement à la réunion du CE, constitue un délit d'entrave en l'absence de force majeure ( [Cass. crim., 10 juill. 1979, n° 78-91.623](#) );
- que même si l'employeur estime qu'une disposition du règlement intérieur est illégale, en ce qu'elle lui impose par exemple une obligation supplémentaire non prévue par la loi, il doit l'appliquer tant qu'il n'en a pas obtenu l'annulation devant le juge civil. Ainsi, un employeur qui refuse d'appliquer une clause prévoyant la présence de tiers au comité invités sans son accord se rend coupable de délit d'entrave ( [Cass. crim., 8 juin 1995, n° 93-83.785, n° 2822 P+F](#) ).

Sur le plan civil, le non-respect d'une disposition du règlement intérieur autorise les élus lésés par cette méconnaissance à agir en justice pour en obtenir l'application.

[Cass. soc., 9 mai 1989, n° 86-42.166](#)

## ■ Section 3 : Les représentants du CE au conseil d'administration ou de surveillance et à l'assemblée générale

### Sous-section 1 : Les représentants du CE au conseil d'administration ou de surveillance de la société

#### § 1 : La désignation des représentants du CE

**95 Représentation obligatoire du CE auprès des organes sociaux** ■ Le code du travail prévoit un dispositif obligatoire qui permet au CE d'être représenté selon le cas au conseil d'administration ou de surveillance de la société. Les règles sont les suivantes :

- dans les sociétés, deux membres du CE, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas ;
- dans les sociétés où il est constitué trois collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

◆ C. trav., art. [L. 2323-62](#)

Sur la désignation des représentants au conseil d'administration ou de surveillance dans les entreprises à établissements distincts, voir l'étude «[Comité central d'entreprise](#)».

**96 Sociétés avec conseil d'administration ou de surveillance** ■ La représentation du comité est obligatoire dans toutes les sociétés qui possèdent un conseil d'administration ou un conseil de surveillance. Il s'agit des sociétés anonymes, des sociétés en commandite par actions et les sociétés civiles faisant publiquement appel à l'épargne.

Dans les sociétés par actions simplifiées (SAS), ce sont les statuts qui doivent préciser l'organe social auprès duquel les délégués du CE exercent les droits de représentation du comité d'entreprise ( [C. trav., art. L. 2323-66](#) ).

Il est à noter que l'article [L. 2323-62](#) du code du travail s'applique également aux sociétés à responsabilité limitée qui ont institué statutairement un conseil de surveillance chargé de suivre et contrôler l'action du ou des gérants ( [Rép. min. n° 26269 : JO Sénat Q. 16 juin 1978, p. 1464](#) ).

A l'inverse, d'autres types d'entreprises assujetties à l'obligation d'avoir un comité d'entreprise comme les associations, ne sont pas visés par l'article [L. 2323-62](#), sauf accord entre les parties sur une telle représentation ( [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO trav., n° 84/8 bis](#) ).

**97 Nombre de représentants désignés par le comité d'entreprise** ■ Le nombre de délégués du comité au conseil d'administration ou de surveillance varie selon le nombre de collèges électoraux constitués dans l'entreprise :

- dans les entreprises comportant deux collèges électoraux, le comité désigne deux délégués appartenant, l'un à la catégorie des cadres, techniciens, et agents de maîtrise, l'autre, à la catégorie des employés et ouvriers ;
- dans les entreprises comportant trois collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres, dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux et techniques assimilés sur le plan de la classification.

◆ C. trav., art. [L. 2323-62](#)

Il est par ailleurs prévu :

- que dans les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné par les salariés (c'est-à-dire un administrateur salarié), la représentation du comité sera limitée à un seul membre obligatoirement désigné par le comité parmi ses membres titulaires (◆ C. trav., art. [L. 2323-65](#)) ;
- que dans les sociétés appartenant au secteur public, c'est le secrétaire du comité qui est chargé de représenter le comité d'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2323-64](#)).

## 98 Désignation des représentants du comité d'entreprise ■

### 1° Personnes participant à la désignation

L'article [L. 2323-62](#) du code du travail prévoit, sans autre précision, que les représentants du comité d'entreprise sont délégués par ce comité. Il s'agit en fait d'une élection, à laquelle il convient d'appliquer les règles habituelles prévues pour la désignation de membres par le CE sur ces règles, voir l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#).

Rappelons à ce sujet :

- que seuls les membres ayant voix délibératives peuvent participer à la désignation des représentants du comité ;
- que l'employeur ne peut participer au vote organisé par le comité d'entreprise.

### 2° Personnes pouvant être désignées

Les membres titulaires comme les membres suppléants du comité peuvent être désignés. En revanche, les représentants syndicaux ne peuvent l'être.

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO trav., n° 84/8 bis](#) ◆ [CA Paris, 1<sup>re</sup> ch., sect. B, 16 mai 1997, n° 96-4130](#)

Remarque : à notre connaissance, la Cour de cassation ne s'est jamais prononcée sur possibilité de désigner les représentants syndicaux. Cependant la cour d'appel de Paris a clairement précisé que la loi n'a pas conféré aux représentants syndicaux la qualité de membre à part entière du comité d'entreprise, ils ne peuvent donc pas être désignés comme représentant du CE au conseil d'administration ou de surveillance (◆ [CA Paris, 1<sup>re</sup> ch., sect. B, 16 mai 1997, n° 96-4130](#)).

Remarque : attention toutefois, en présence d'un administrateur salarié, le CE ne peut être représenté que par un membre titulaire (◆ C. trav., art. [L. 2323-65](#)) et dans les sociétés du secteur public, c'est le secrétaire qui assure la représentation du CE (◆ C. trav., art. [L. 2323-64](#)) (v. n° [97](#)).

### 3° Désignation pour la durée du mandat au comité

Il n'est pas prévu de durée à ce mandat de représentant du CE au conseil d'administration ou de surveillance. Ainsi, on peut penser que ces représentants sont élus pour la durée de leur mandat au comité. Lorsque l'un d'entre eux quitte l'entreprise ou démissionne de son mandat, il convient de procéder à son remplacement. Rien n'interdit au comité d'entreprise de désigner des suppléants.

### 4° Modalités de vote et contentieux

Chaque représentant du CE est choisi parmi ses pairs dans le collège dont il est issu. Cependant leur désignation se fait par un vote global de l'ensemble des élus titulaires du CE, et non collège par collège. En d'autres termes, l'ensemble des membres du CE désigne l'ensemble des représentants.

◆ Lettre min. Trav. 7 janv. 1954 : QP 1954, p. 985

Les litiges relatifs à la désignation des représentants du comité au conseil d'administration ou de surveillance sont de la compétence du tribunal de grande instance et non du tribunal d'instance.

◆ [Cass. 2<sup>e</sup> civ., 22 juin 1962, n° 61-60.056](#)

## § 2 : Les moyens et le rôle des représentants du CE

### 99 Participation aux séances des organes sociaux de la société ■ Les représentants du CE assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou de surveillance, selon le cas. Ils peuvent lui soumettre les vœux du comité. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance doit donner un avis motivé sur ces vœux.

◆ C. trav., art. [L. 2323-63](#)

Même s'ils ne participent pas au vote, les représentants du comité peuvent prendre la parole et exprimer un avis.

Il appartient donc à l'employeur de les convoquer aux séances de chaque conseil d'administration ou de surveillance dans un délai suffisant.

◆ [Cass. com., 17 févr. 1975, n° 73-13.242](#)

Remarque : les représentants du CE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président (◆ C. com., art. [L. 225-37](#) et [L. 225-92](#)).

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique [«Comité d'entreprise»](#), un modèle de convocation des représentants du CE au conseil

d'administration ou de surveillance.

## 100 Sanctions du défaut de convocation des représentants du CE ■

### 1<sup>o</sup> Sanction pénale

Sur le plan pénal, le défaut de convocation des représentants du comité est susceptible de constituer un délit d'entrave (se reporter à l'étude «[Délit d'entrave](#)»).

### 2<sup>o</sup> Sanction civile

Sur le plan civil, la question de savoir si le défaut de convocation peut entraîner la nullité des délibérations du conseil d'administration ou de surveillance n'a pas été clairement tranchée par la jurisprudence. Dans une décision du 26 mai 1998, il a seulement été jugé que l'absence des représentants du CE aux séances du conseil de surveillance, hors toute fraude, n'entache pas de nullité une délibération dont le seul objet est l'exercice d'une action en justice ( [C. cass. soc., 26 mai 1998, n° 95-15.883](#) ).

Remarque : antérieurement il a été jugé que toutes les délibérations du conseil d'administration doivent se dérouler, sous peine de nullité, en présence des représentants du CE ( [C. cass. com., 17 févr. 1975, n° 73-13.242](#) ). Selon certains auteurs, cette jurisprudence serait caduque en raison des dispositions de l'article [L. 235-1](#) du code de commerce qui limitent les cas de nullité à la violation des dispositions du code de commerce et des lois sur les contrats ( [C. com., art. L. 235-1](#) ).

## 101 Information des représentants du comité d'entreprise ■ Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration ou de surveillance ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance à l'occasion de leurs réunions.

◆ C. trav., art. [L. 2323-63](#)

Remarque : la présence au conseil d'administration ou de surveillance de représentants du comité ne dispense pas l'employeur de ses obligations d'information et/ou de consultation du comité d'entreprise.

## 102 Rémunération et indemnisation des représentants du CE ■ Même si la loi ne le prévoit pas, il est admis que le temps passé par les représentants du comité aux séances du conseil d'administration ou de surveillance doit être rémunéré comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Un usage peut prévoir le paiement des heures passées aux séances du conseil d'administration et des frais de transport et de repas. Dans ce cas l'employeur doit respecter cet usage et payer l'intégralité du temps passé en séance et trajet, même en sus de l'horaire normal de travail.

◆ [C. cass. soc., 12 mars 1970, n° 69-40.178](#)

Remarque : en l'absence de précisions sur la prise en charge par l'employeur des frais de déplacement, on peut à notre sens appliquer les règles dégagées par la jurisprudence en matière de réunions du comité d'entreprise (se reporter à l'étude «[Crédits d'heures](#)»).

## Sous-section 2 : Les représentants du CE aux assemblées générales de la société

### § 1 : La désignation des représentants du CE

## 103 Participation aux assemblées générales de la société ■ Dans les sociétés deux membres du comité sont désignés par le comité pour assister aux assemblées générales.

◆ C. trav., art. [L. 2323-67](#)

Remarque : le champ d'application de cet article n'est aujourd'hui pas certain. L'article [L. 2323-67](#) du code du travail emploie à la fois les termes « sociétés » et « associés », ce qui laisse à penser que la désignation de représentants du CE est obligatoire dans toutes les sociétés.

Indépendamment du droit de désigner des représentants aux assemblées générales, le comité d'entreprise dispose d'autres prérogatives dans le cadre des assemblées générales de la société :

- il peut demander à la justice la désignation d'un mandataire de justice chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence ;
- il peut requérir l'inscription de projets de résolution à l'ordre du jour des assemblées.

Sur tous ces points, se reporter à l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)».

Sur la désignation des représentants aux assemblées générales dans les entreprises à établissements distincts, voir l'étude «[Comité central d'entreprise](#)».

## 104 Nombre de représentants du CE aux assemblées générales ■ Deux membres sont désignés par le comité : l'un dans la catégorie des cadres, techniciens et agents de maîtrise et l'autre dans celle des ouvriers et des employés.

Il est à noter :

- que s'il existe des salariés élus au conseil d'administration ou de surveillance d'une société anonyme et les sociétés en commandite par actions en application des articles [L. 225-27](#) et [L. 225-79](#) du code de commerce, il n'y aura qu'un seul représentant obligatoirement choisi parmi les membres titulaires ;
- que dans les sociétés du secteur public, un seul membre du comité est désigné pour participer aux assemblées générales. Il s'agit du secrétaire du comité ou de l'organe qui en tient lieu.

◆ C. trav., art. [L. 2323-67](#)

**105 Désignation des représentants du comité** ■ Le code du travail est totalement muet sur la question. On peut selon nous appliquer les modalités de désignation des représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration ou de surveillance (v. n° 98).

**Remarque :** ainsi, il apparaît que les titulaires comme les suppléants peuvent être désignés, mais pas les représentants syndicaux au CE.

Il faut d'ailleurs souligner qu'il n'est pas interdit au CE (voire même lui est-il recommandé) de nommer les mêmes représentants au conseil d'administration ou de surveillance et aux assemblées générales. C'est d'ailleurs automatiquement le cas dans les sociétés où il existe des salariés élus au conseil d'administration ou de surveillance et dans les sociétés du secteur public, en application de l'article [L. 2323-67](#).

## § 2 : Les moyens et le rôle des représentants du CE

**106 Participation à toutes les assemblées générales de la société** ■ Les représentants du comité sont présents à toutes les assemblées générales qu'elles soient ordinaires ou extraordinaires.

**107 Possibilités d'être entendus pour certaines délibérations** ■ Les représentants du comité doivent, à leur demande, être entendus par l'assemblée générale lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

◆ C. trav., art. [L. 2323-67](#)

Il s'agit par exemple des délibérations relatives :

- au changement de nationalité de la société ;
- à l'augmentation de capital par augmentation de la valeur nominale des actions ;
- à la transformation en un autre type de société, dans la mesure où les engagements des associés s'en trouveraient augmentés, etc.

◆ C. trav., art. [L. 2323-67](#)

**108 Rémunération et indemnisation des représentants du comité** ■ La loi ne précise pas si le temps passé en assemblée générale, et les éventuels frais de déplacements engagés par les représentants du comité, doivent être pris en charge par l'employeur. Cette prise en charge est admise pour les représentants du CE au conseil d'administration ou de surveillance (v. n° 102). On peut penser que le statut des représentants du CE aux assemblées est similaire.

## ■ Section 4 : Les commissions du comité d'entreprise

**109 Commissions facultatives et commissions obligatoires** ■ Il existe deux types de commissions :

- les commissions obligatoires que le comité d'entreprise est tenu de mettre en place lorsque certains seuils sont franchis (v. nos 112 et s.) ;
- les commissions facultatives que le comité d'entreprise a la faculté de mettre en place dans les domaines les plus divers pour l'examen de problèmes particuliers (v. nos 136 et s.).

Pour un tableau récapitulatif des commissions du comité d'entreprise, voir [Annexe](#).

Sur la mise en place des commissions dans les entreprises composées d'établissements distincts, voir l'étude [«Comité central d'entreprise»](#).

**110 Absence de personnalité civile pour les commissions du CE** ■ Qu'elles soient obligatoires ou facultatives, les commissions ne sont que des émanations du comité d'entreprise et n'ont pas de pouvoir propre de décision. Elles n'ont pas la personnalité civile et ne peuvent en aucun cas se substituer au comité. Il en résulte :

- d'une part, que l'employeur ne peut sous peine de commettre un délit d'entrave se contenter de consulter une commission là où la loi lui impose de consulter le comité ( [Cass. crim., 19 juin 2001, n° 00-80.489, n° 4523 F - P + F](#) ) ;
- d'autre part, que la commission ne peut se substituer au comité d'entreprise dans ses attributions. Les travaux qu'elle effectue et dont elle doit rendre compte au comité ne servent qu'à préparer les délibérations du comité. Elle ne peut pas délibérer et rendre un avis à la place du comité. L'article [L. 2325-22](#) du code du travail prévoit même expressément, sans distinguer selon les commissions obligatoires ou non, que « les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité ».

**Remarque :** le code du travail étant peu précis, voire même silencieux sur certaines modalités d'organisation et sur les missions des commissions, il est utile de se pencher sur cette question dans le règlement intérieur du comité.

**111 Modalités de dépassement du seuil de 300 salariés** ■ Le seuil de 300 salariés impliquant la mise en place des commissions obligatoires formation, égalité professionnelle et logement est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

◆ C. trav., art. [L. 2325-14-1](#) et [R. 2325-3-3](#)

Ainsi, les commissions logement, égalité professionnelle et formation sont obligatoires de fait dans un délai d'un an après le franchissement du seuil.

### Sous-section 1 : Les commissions obligatoires du CE

**112 Obligation du CE de mettre en place certaines commissions** ■ A partir de certains seuils d'effectif, la création de commissions spécialisées devient obligatoire pour le CE. Il s'agit :



- de la commission de la formation professionnelle, dans les entreprises de 300 salariés et plus (v. nos [124](#) et s.) ;
- de la commission d'information et d'aide au logement, dans les entreprises de 300 salariés et plus (v. nos [118](#) et s.) ;
- de la commission économique, dans les entreprises de 1 000 salariés et plus (v. nos [113](#) et s.) ;
- de la commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises de 300 salariés et plus (v. nos [130](#) et s.).

**Remarque :** en dessous des seuils ainsi fixés, la création de ces commissions est possible, mais non obligatoire (sur les commissions facultatives, v. nos [136](#) et s.).

Il est à noter :

- que pour l'application des dispositions relatives aux commissions obligatoires du CE, l'effectif de l'entreprise est déterminé suivant les règles applicables à la mise en place du CE (v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»);
- que l'obligation du comité d'entreprise de mettre en place certaines commissions n'est assortie d'aucune sanction pénale ou civile ;
- que l'employeur qui s'oppose à la constitution d'une commission lorsque les seuils d'effectif sont atteints commet un délit d'entrave (v. l'étude «[Délit d'entrave](#)»).

Une nouvelle commission obligatoire du CE a été créée par la loi formation et démocratie sociale n° 2014-288 du 5 mars 2014 (JO, 6 mars) : la commission des marchés (C. trav., art. [L. 2325-34-1](#) et s.). Elle n'est obligatoire que pour les « gros CE » au sens du dispositif de transparence financière des CE, et ne dépend donc pas du seuil d'effectif de l'entreprise. Elle s'intègre entièrement dans le dispositif comptable créé par la loi et de ce fait, devient obligatoire en même temps que l'entrée en application de ces dispositions, c'est-à-dire pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Pour plus de détails sur cette commission, voir nos [225](#) et suivants.

**Remarque :** attention, dans le cadre de la DUP conventionnelle instituée par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, l'article [L. 2393-2](#) précise que l'accord peut prévoir la mise en place des commissions économique, égalité professionnelle, formation et logement, dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les institue. En revanche la commission des marchés est obligatoirement mise en place dès lors que l'instance en remplit les critères (v. l'étude «[Délégation unique du personnel](#)»).

## § 1 : La commission économique du comité d'entreprise

**113** **Obligation de mettre en place une commission économique** ■ Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus le comité d'entreprise est dans l'obligation de mettre en place une commission économique. Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

◆ C. trav., art. [L. 2325-23](#)

**Remarque :** en dessous de 1 000 salariés, le comité est libre de constituer une commission économique sur ce modèle, mais il s'agira alors d'une commission facultative, qui ne disposera pas des moyens octroyés à la commission économique légale.

Sur la commission économique dans les entreprises composées d'établissements distincts, voir l'étude «[Comité central d'entreprise](#)».

**114** **Composition de la commission économique et désignation des membres** ■ La commission économique comprend au maximum 5 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

◆ C. trav., art. [L. 2325-24](#)

**Remarque :** contrairement aux autres commissions obligatoires du CE, la commission économique est exclusivement composée de membres du comité.

Les membres sont obligatoirement des élus du comité d'entreprise ou du CCE, qu'ils soient titulaires ou suppléants, la seule obligation étant que le président soit nécessairement choisi parmi les titulaires.

◆ C. trav., art. [R. 2325-4](#) ◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

**Remarque :** seuls les « élus » peuvent être membres de la commission économique, ce qui exclut les représentants syndicaux au CE. Sur la convocation et la participation des représentants syndicaux aux réunions des commissions du CE, voir n° [38](#).

**Remarque :** la désignation des membres de la commission économique s'effectue selon les règles applicables aux désignations (sur les règles de vote, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

**115** **Fonctionnement de la commission économique du comité** ■ L'article [L. 2325-25](#) du code du travail prévoit :

- que la commission économique doit se réunir au moins deux fois par an. En pratique, il est possible d'organiser des réunions plus fréquentes en fonction des besoins du comité ;
- que l'employeur est tenu de laisser aux membres de la commission économique le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder 40 heures par an. Ce temps leur est payé comme temps de travail effectif. Il s'agit en fait d'une durée globale et collective que les membres doivent se répartir entre eux (sur ce point, v. l'étude «[Crédits d'heures](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2325-25](#)

**Remarque :** une fois expiré ce crédit d'heures épuisé, les membres de la commission devront utiliser leur crédit d'heures personnel en tant que membre titulaire du CE

**116** **Attributions de la commission économique du comité** ■ L'article [L. 2325-23](#) du code du travail prévoit en des termes généraux que la



commission économique est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

◆ C. trav., art. [L. 2325-23](#)

En pratique, la commission économique a souvent pour rôle :

- de préparer les consultations du comité relatives à ses attributions économiques. Il s'agit essentiellement des questions intéressant :
  - l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
  - l'activité économique de l'entreprise et ses résultats financiers ;
- d'étudier tous les documents économiques transmis au comité dans le cadre de ses attributions économiques. Il s'agit généralement :
  - des rapports périodiques que l'employeur doit communiquer au comité (rapport annuel d'ensemble, rapport trimestriel sur l'évolution générale des commandes et la situation financière de l'entreprise, etc.) ;
  - des documents envoyés au comité pour l'examen annuel des comptes et des documents de gestion prévisionnelle ;
  - de projets de réorganisation de l'entreprise (fusion, offre publique d'achat, etc.).

Remarque : il est à noter qu'aucun de ces documents n'est remis directement à la commission, ils sont tout d'abord transmis au comité.

Lorsque le comité d'entreprise met en œuvre la procédure d'alerte prévue par l'article [L. 2323-50](#) du code du travail, lorsque le comité a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, la rédaction du rapport qu'il a la faculté d'établir est confiée à la commission économique.

◆ C. trav., art. [L. 2323-52](#)

### 117 Moyens d'action de la commission économique du CE - Expert-comptable ■ La commission économique peut :

- demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur ;
- se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le CE dans les conditions fixées à la section VII, c'est-à-dire aux articles [L. 2325-35](#) et suivants du code du travail (sur les recours à l'expert-comptable, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2325-25](#)

Certains articles du code du travail sont même plus précis sur l'intervention de la commission économique dans le cadre du recours à l'expert-comptable du CE :

- l'article [L. 2323-34](#) relatif aux opérations de concentration précise qu'au cours de la réunion d'information, « le comité d'entreprise ou, le cas échéant, la commission économique se prononce sur le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles [L. 2325-35](#) et suivants » ;
- l'article [L. 2323-51](#) relatif au droit d'alerte économique prévoit que « le comité d'entreprise ou la commission économique peut, une fois par exercice comptable, se faire assister de l'expert-comptable prévu à l'article [L. 2325-35](#) ».

Remarque : ces textes ne confèrent pas, selon nous, un droit propre à la commission économique de recourir à un expert-comptable. Une telle décision devrait en tout état de cause faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise.

## § 2 : La commission d'information et d'aide au logement du CE

### 118 Obligation de mettre en place une commission logement ■ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il est constitué au sein du comité une commission d'information et d'aide au logement des salariés tendant à faciliter l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation destinés à leur usage personnel.

Les entreprises comportant moins de 300 salariés peuvent se grouper entre elles pour former une commission d'information et d'aide au logement des salariés.

◆ C. trav., art. [L. 2325-27](#)

Remarque : en dessous de 300 salariés, le comité est libre de constituer une commission logement sur ce modèle, mais il s'agira alors d'une commission facultative, qui ne disposera pas des moyens octroyés à la commission légale.

### 119 Composition de la commission logement et désignation des membres ■ La commission logement comporte, au maximum, par entreprise :

- de 300 à 500 salariés : 3 membres ;
- de 501 à 1 000 salariés : 4 membres ;
- de 1 001 à 2 000 salariés : 5 membres ;
- de plus de 2 000 salariés : 6 membres.

◆ [D. n° 76-1292, 30 déc. 1976, art. 1 : JO, 1<sup>er</sup> janv. 1977](#)

Il ressort par ailleurs de l'article [R. 2325-4](#) du code du travail :

- que la commission logement peut être constituée de salariés ordinaires ou bien de membres du comité, titulaires ou suppléants ;
- que le président de cette commission est obligatoirement un membre du comité.

◆ C. trav., art. [R. 2325-4](#)

Remarque : les représentants syndicaux au CE peuvent être membres de la commission comme tout salarié de l'entreprise, mais peuvent-ils en être

le président ? Ni la jurisprudence ni l'administration ne se sont prononcées sur ce point à notre connaissance. Il semblerait logique toutefois d'appliquer les mêmes règles que pour la commission économique qui traduit l'expression « membre du CE » par « élu du CE » (v. n° 114), ce qui exclut les représentants syndicaux. Sur la convocation et la participation des représentants syndicaux aux réunions des commissions du CE, voir n° 38.

**Remarque :** la désignation des membres de la commission s'effectue selon les règles applicables aux désignations sur les règles de vote, voir l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)».

#### 120 **Fonctionnement de la commission d'aide au logement** ■ Le code du travail est muet sur la question. Il revient donc au comité de fixer les modalités de fonctionnement de la commission :

- périodicité des réunions ;
- modalités de convocation ;
- remplacement des absents, etc.

Comme pour toutes les commissions du CE, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2325-22](#)

#### 121 **Attributions de la commission d'information et d'aide au logement** ■ La commission d'information et d'aide au logement a pour objet de faciliter le logement des salariés des entreprises dans des immeubles destinés à l'accession à la propriété ou dans des immeubles à usage locatif :

- elle recherche, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction, les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel ;
- elle informe les salariés sur les conditions dans lesquelles ils peuvent accéder à la propriété ou à la location d'un logement ;
- elle assiste les salariés dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

◆ C. trav., art. [L. 2325-28](#)

La commission d'information et d'aide au logement a également pour objet d'aider les salariés :

- qui souhaitent acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- qui souhaitent investir les fonds constitués au titre de l'intéressement ou de la participation (sur les possibilités pour les salariés d'obtenir le déblocage anticipé des fonds acquis au titre de la participation ou de l'intéressement, v. les études «[Participation des salariés](#)» et «[Intéressement des salariés](#)»).

Elle a aussi pour rôle de proposer des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Dans ce cadre, priorité doit être accordée aux bénéficiaires des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ayant la qualité de grands mutilés de guerre, conjoints survivants, pupilles de la nation, aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de sécurité sociale, aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés menacés d'expulsion sans relogement, hébergés ou logés temporairement ou logés dans des locaux impropres à l'habitation ou insalubre.

Le CE examine pour avis ces propositions.

◆ C. trav., art. [L. 2325-29](#)

#### 122 **Moyens d'action de la commission d'aide au logement** ■ Il est prévu :

- d'une part, que le comité d'entreprise peut adjoindre à la commission des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CE. Ces personnes ont voix consultative et sont tenues à la même obligation de discrétion que les membres du comité (◆ C. trav., art. [L. 2325-22](#)) ;
- d'autre part, qu'avec l'accord de l'employeur, la commission peut s'adjoindre, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques. Ces conseillers doivent être rémunérés par l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2325-31](#)).

#### 123 **Rémunération du temps passé à siéger à la commission logement** ■ Le temps passé par les membres titulaires ou par leurs suppléants aux séances 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. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures de 20 heures par mois dont bénéficient les membres titulaires du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-30](#)

**Remarque :** la loi ne prévoit rien pour les salariés qui font partie de la commission mais qui ne sont pas membre du comité. En pratique, l'employeur accepte souvent de prendre en charge le temps passé en réunion en vertu d'un usage ou d'un accord conclu avec le comité. A défaut, le CE pourrait le prendre en charge sur son budget de fonctionnement.

### § 3 : La commission de la formation professionnelle du CE

#### 124 **Obligation de mettre en place une commission de la formation professionnelle** ■ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE constitue obligatoirement une commission de la formation.

◆ C. trav., art. [L. 2325-26](#)

**Remarque :** en dessous de 300 salariés, le comité est libre de constituer une commission formation sur ce modèle, mais il s'agira alors d'une commission facultative, qui ne disposera pas des moyens octroyés à la commission légale.

#### 125 **Composition de la commission formation et désignation des membres** ■ D'après le code du travail :

- la commission peut être constituée de salariés ordinaires ou bien de membres du comité, titulaires ou suppléants ;
- le président de cette commission est obligatoirement un membre du comité.

◆ C. trav., art. [R. 2325-4](#)

**Remarque :** les représentants syndicaux au CE peuvent être membres de la commission comme tout salarié de l'entreprise, mais peuvent-ils en être le président ? Ni la jurisprudence ni l'administration ne se sont prononcées sur ce point à notre connaissance. Il semblerait logique toutefois d'appliquer les mêmes règles que pour la commission économique qui traduit l'expression « membre du CE » par « élu du CE » (v. n° [114](#)), ce qui exclut les représentants syndicaux. Sur la convocation et la participation des représentants syndicaux aux réunions des commissions du CE, voir n° [38](#).

**Remarque :** la désignation des membres de la commission s'effectue selon les règles applicables aux désignations (sur les règles du vote, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

## 126 **Fonctionnement de la commission formation du comité** ■ Le code du travail est muet sur la question. Il revient donc au comité de fixer les modalités de fonctionnement de la commission :

- périodicité des réunions ;
- modalités de convocation ;
- remplacement des absents, etc.

Comme pour toutes les commissions du CE, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2325-22](#)

## 127 **Attributions de la commission formation du comité** ■ Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles [L. 2323-10](#) et [L. 2323-15](#) dans les domaines qui relèvent de sa compétence, c'est-à-dire de préparer les aspects formation professionnelle dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise ;

**Remarque :** la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a complètement réorganisé les consultations du comité d'entreprise en les regroupant en 3 grands blocs : orientations stratégiques, situation économique et financière, et politique sociale de l'entreprise. L'item formation est présent dans deux de ces consultations puisque la consultation sur les orientations stratégiques doit aussi traiter des orientations de la formation, et la consultation sur la politique sociale regroupe les autres points afférents au sujet (v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

- d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation ;
- de participer à l'information des salariés dans le domaine de la formation ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

◆ C. trav., art. [L. 2325-26](#)

De plus, le comité d'entreprise et, dans les entreprises de 200 salariés et plus, la commission de la formation sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en oeuvre :

- des dispositifs de formation professionnelle continue ;
- de la validation des acquis de l'expérience.

◆ C. trav., art. [R. 2325-5](#)

**Remarque :** la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a haussé le seuil de mise en place de la commission formation à 300 salariés au lieu de 200 auparavant.

## 128 **Moyens d'action de la commission formation du comité** ■ La commission formation a la faculté :

- sur décision du CE, de recourir à des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ces personnes ont voix consultative et sont tenues à la même obligation de discrétion que les membres du comité (◆ C. trav., art. [L. 2325-22](#)). A cet égard, il a été jugé que l'employeur qui s'oppose à la présence dans l'entreprise d'une personne étrangère à la commission commet un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 12 avr. 1983, n° 82-93.485](#)). Il s'agissait en l'espèce du représentant d'un centre d'information, de recherche et de documentation sur l'éducation permanente que la commission souhaitait recevoir dans le local du CE ;
- de mener des études ou des recherches avec le concours d'organismes extérieurs ou effectuer une enquête auprès des salariés sur les besoins en matière de formation professionnelle. L'employeur qui s'y oppose commet un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 7 janv. 1981, n° 79-94.315](#)).

Les membres de la commission formation doivent être destinataires des divers documents que l'employeur doit remettre au CE dans le cadre des consultations sur le plan de formation.

◆ C. trav., art. [D. 2323-5](#)

**Remarque :** bien sûr, les membres du comité restent destinataires de ces documents.

## 129 **Rémunération du temps passé à siéger à la commission formation** ■ Les membres de cette commission ne disposent pas de crédit d'heures spécifique. Il est seulement prévu par l'article [L. 2325-8](#) du code du travail que le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité aux réunions de la commission formation est payé comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures de 20 heures par mois dont bénéficient les membres titulaires du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-8](#)

Remarque : la loi ne prévoit rien pour les salariés qui font partie de la commission mais qui ne sont pas membre du comité. En pratique, l'employeur accepte souvent de prendre en charge le temps passé en réunion en vertu d'un usage ou d'un accord conclu avec le comité. A défaut, le CE pourrait le prendre en charge sur son budget de fonctionnement.

#### § 4 : La commission de l'égalité professionnelle du comité d'entreprise

**130** **Obligation de mettre en place une commission de l'égalité professionnelle** ■ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE a l'obligation de mettre en place une commission de l'égalité professionnelle.

◆ C. trav., art. [L. 2325-34](#)

Remarque : en dessous de 300 salariés, le comité est libre de constituer une commission de l'égalité professionnelle sur ce modèle, mais il s'agira alors d'une commission facultative, qui ne disposera pas des moyens octroyés à la commission légale.

**131** **Composition de la commission de l'égalité professionnelle et désignation des membres** ■ D'après le code du travail :

- la commission peut être constituée de salariés ordinaires ou bien de membres du comité, titulaires ou suppléants ;
- le président de cette commission est obligatoirement un membre du comité.

◆ C. trav., art. [R. 2325-4](#)

Remarque : les représentants syndicaux au CE peuvent être membres de la commission comme tout salarié de l'entreprise, mais peuvent-ils en être le président ? Ni la jurisprudence ni l'administration ne se sont prononcées sur ce point à notre connaissance. Il semblerait logique toutefois d'appliquer les mêmes règles que pour la commission économique qui traduit l'expression « membre du CE » par « élu du CE » (v. n° [114](#)), ce qui exclut les représentants syndicaux. Sur la convocation et la participation des représentants syndicaux aux réunions des commissions du CE, voir n° [38](#).

Remarque : la désignation des membres de la commission s'effectue selon les règles applicables aux désignations (sur les règles de vote, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

**132** **Fonctionnement de la commission de l'égalité professionnelle du comité** ■ Le code du travail est muet sur la question. Il revient donc au comité de fixer les modalités de fonctionnement de la commission :

- périodicité des réunions ;
- modalités de convocation ;
- remplacement des absents, etc.

Comme pour toutes les commissions du CE, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2325-22](#)

**133** **Attributions de la commission de l'égalité professionnelle** ■ Le rôle de cette commission est d'assister le comité dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la politique sociale de l'entreprise prévues à l'article [L. 2323-15](#).

◆ C. trav., art. [L. 2325-34](#)

**134** **Moyens d'action de la commission de l'égalité professionnelle** ■ Le comité d'entreprise peut adjoindre à la commission des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CE. Ces personnes ont voix consultative et sont tenues à la même obligation de discrétion que les membres du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-22](#)

**135** **Rémunération du temps passé à siéger à la commission égalité professionnelle** ■ Les membres de cette commission ne disposent pas de crédit d'heures spécifique. Contrairement aux autres commissions, il n'est curieusement pas prévu par le code du travail que le temps passé par les titulaires et les suppléants du CE à cette commission soit payé comme temps de travail. Cela signifierait que seuls les titulaires du CE pourront être payés pendant le temps passé en réunion s'ils font usage de leur crédit d'heures mensuel.

Remarque : la loi ne prévoit rien pour les salariés qui font partie de la commission mais qui ne sont pas membre du comité. En pratique, l'employeur accepte souvent de prendre en charge le temps passé en réunion en vertu d'un usage ou d'un accord conclu avec le comité. A défaut, le CE pourrait le prendre en charge sur son budget de fonctionnement.

#### Sous-section 2 : Les commissions facultatives du comité d'entreprise

**136** **Liberté du comité d'entreprise de créer des commissions** ■ Le comité d'entreprise peut à sa convenance créer toute commission afin d'examiner des questions particulières dans les domaines qui sont les siens.

◆ C. trav., art. [L. 2325-22](#)

Il peut s'agir de commissions pérennes sur les activités sociales et culturelles par exemple, ou de commissions chargées d'une mission spécifique (lors de la mise en place ou de la modification de la mutuelle par exemple, ou de la négociation de l'accord d'intéressement, ou encore d'une restructuration, etc.).

**Remarque :** il convient de mettre à l'ordre du jour d'une réunion du comité la création d'une commission facultative et de discuter à cette occasion de ses missions, de sa composition et de ses modalités de fonctionnement. Il faudra une délibération du comité pour la créer. Si la commission a une vocation pérenne il est utile d'inscrire ces points dans le règlement intérieur du comité.

### 137 Composition des commissions facultatives du comité ■ Le code du travail prévoit :

- que les commissions doivent être présidées par un membre du comité d'entreprise ;
- que les membres des commissions peuvent être choisis parmi les membres du personnel de l'entreprise n'appartenant pas au comité.

◆ C. trav., art. [R. 2325-4](#)

**Remarque :** les représentants syndicaux au CE peuvent être membres de la commission comme tout salarié de l'entreprise, mais peuvent-ils en être le président ? Ni la jurisprudence ni l'administration ne se sont prononcées sur ce point à notre connaissance. Il semblerait logique toutefois d'appliquer les mêmes règles que pour la commission économique qui traduit l'expression « membre du CE » par « élu du CE » (v. n° [114](#)), ce qui exclut les représentants syndicaux. Sur la convocation et la participation des représentants syndicaux aux réunions des commissions du CE, voir n° [38](#).

**Remarque :** la désignation des membres de la commission s'effectue selon les règles applicables aux désignations (sur les règles de vote, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

### 138 Fonctionnement des commissions facultatives du CE ■ La loi ne fixe pas les conditions de fonctionnement des commissions facultatives du comité. C'est le comité d'entreprise qui détermine en toute liberté la durée de vie de ses commissions (caractère permanent ou temporaire), leurs attributions et les missions à leur confier, leurs modalités de fonctionnement (périodicité des réunions, modalités de convocation, modalités de présentation de ses travaux au comité, etc.).

### 139 Rémunération du temps passé aux séances des commissions ■ La loi ne prévoit pas, comme c'est le cas pour les commissions obligatoires, la rémunération du temps passé par les membres des commissions facultatives à leurs travaux.

Deux situations sont envisageables :

- s'il s'agit de membres titulaires du CE, le temps passé à siéger en commission peut être imputé sur le crédit d'heures mensuel ;
- s'il s'agit de suppléants ou de salariés n'appartenant pas au CE, le temps passé en commission ne doit pas obligatoirement être rémunéré par l'entreprise, sauf usage ou accord plus favorables. A notre sens, la rémunération pourrait être assurée sur le budget de fonctionnement du CE

### 140 Possibilité pour le CE d'adjoindre aux commissions des experts et des techniciens ■ Le comité peut adjoindre aux commissions des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ces personnes ont une voix consultative et sont tenues à la même obligation de discrétion que les membres du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-22](#)

## ■ Section 5 : Les moyens matériels et humains du comité

### Sous-section 1 : Les moyens matériels à la disposition du CE

#### § 1 : Le local du comité d'entreprise

### 141 Obligation de mettre à la disposition du comité d'entreprise un local ■ L'employeur doit mettre à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé.

◆ C. trav., art. [L. 2325-12](#)

Cette mise à disposition est gratuite, en ce sens que l'employeur ne peut pas réclamer au CE un loyer ou imputer le coût du local sur le budget de fonctionnement du comité.

◆ [Circ. 6 mai 1983 : BO min. Trav. n° 83/23-24](#)

**Remarque :** le local appartient à l'employeur, c'est donc à lui de le faire assurer. Toutefois si le CE y entrepose des objets de valeur, il a intérêt à se munir d'un coffre d'une part, et à assurer ces biens d'autre part.

Constitue un délit d'entrave le fait de ne pas mettre à disposition du comité un local et des moyens adaptés à son importance, sauf impossibilité démontrée de satisfaire à cette obligation.

◆ [Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-84.318, n° 2857 F - P + F](#)

**Remarque :** cette solution a été adoptée au sujet d'un comité central d'entreprise, qui est donc soumis aux mêmes obligations que le CE. Elle est d'après nous transposable au CE.

A noter que l'employeur n'a l'obligation de mettre à la disposition du CE qu'un seul local. Il n'a pas l'obligation de mettre à sa disposition un local réservé aux activités sociales et culturelles, sauf engagement sur ce point (◆ [Cass. soc., 23 juin 1983, n° 82-10.840](#)). Cependant, lorsque l'employeur transfère au CE une activité sociale et culturelle qu'il assurait antérieurement, il doit mettre à sa disposition le local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (◆ [Cass. soc., 2 juin 1993, n° 91-13.901, n° 2315 P + BS](#)). Autrement dit, il doit lui transférer le local dans lequel l'activité sociale et culturelle est exercée le cas échéant.

## 142 Choix par l'employeur du local du comité d'entreprise ■

### 1° Choix du local

C'est l'employeur qui choisit le local du CE. Le local doit être convenable, autonome et ne pas interférer avec d'autres activités de l'entreprise. L'employeur ne satisfait pas à son obligation légale s'il met à la disposition du comité :

- un réfectoire, dès lors que le comité ne peut laisser son matériel dans le réfectoire et que l'utilisation de celui-ci est une gêne tant pour l'ensemble du personnel aux heures de repas que pour ses représentants ( [Cass. crim., 29 avr. 1980, n° 79-92.791](#) ) ;
- une salle de conférence, qu'il devait quitter à la demande à plusieurs reprises pour laisser place à des réunions d'entreprise dont il n'avait pas été prévenu par avance ( [Cass. crim., 17 nov. 1966, n° 66-90.425](#) ).

### 2° Changement de local

L'employeur peut mettre à disposition du comité d'entreprise un nouveau local aménagé, dès lors que ce local lui permet d'exercer normalement ses fonctions.

◆ [Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-16.614, n° 1862 FS - P+B](#)

**Remarque :** dans cette affaire, l'employeur décide de déplacer la représentation du personnel dans un autre bâtiment pour que le CE et les sections syndicales disposent chacun de leur propre local. Cependant, les nouveaux locaux sont beaucoup plus petits. Pour autant, ils permettent au CE d'exercer normalement ses fonctions, l'employeur peut donc imposer le changement de local.

L'employeur qui souhaite, pour telle ou telle raison, récupérer son local peut demander au comité de déménager à condition, bien évidemment, de lui en fournir un autre conforme aux exigences de la loi. Le comité ne peut pas s'opposer à cette décision. Il n'en demeure pas moins, que l'employeur ne peut pas expulser, même avec l'aide d'un huissier, le CE s'il n'a pas en sa possession un titre exécutoire qui l'y autorise ( [Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-13.810, n° 1883 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 08-19.917, n° 85 FS - P+B+R](#) ).

**Remarque :** cette affaire concernait le local des sections syndicales.

## 143 Aménagement du local mis à la disposition du comité d'entreprise ■ Le local du comité doit être aménagé, c'est-à-dire éclairé, chauffé et meublé. En l'absence de précisions il semble qu'une table, des chaises en nombre suffisant et une ou des armoires fermant à clefs constituent un minimum auquel le comité peut prétendre.

◆ C. trav., art. [L. 2325-12](#)

Il doit par ailleurs être conforme aux normes d'hygiène et de sécurité applicables à l'entreprise : aération, lumière, température, norme incendie, exposition sonore, sanitaires à proximité, etc.

◆ C. trav., art. [R. 4221-1](#) et s.

Les dépenses correspondantes à cet aménagement sont à la charge de l'employeur et ne peuvent être déduites du budget de fonctionnement du CE

◆ [Orc. 6 mai 1983 : BO min. Trav. n° 83/23-24](#)

Il n'existe pas de surface minimale ni de règles relatives à la configuration des lieux et à l'emplacement du local.

## 144 Partage du local avec d'autres institutions représentatives ■ Légalement, l'employeur n'est pas tenu de mettre à la disposition du CE un local qui lui est exclusivement réservé. Le local peut être partagé avec d'autres institutions représentatives du personnel, et notamment avec les délégués du personnel. Dans ce cas, il est recommandé de conclure un accord afin d'organiser les modalités d'usage de ce local : plages horaires distinctes, armoires différentes, etc.

**Remarque :** selon nous, il n'est en revanche pas possible de faire partager le local attribué aux sections syndicales en application de l'article [L. 2142-8](#) du code du travail avec le CE. Il a en effet été jugé que ce local ne pouvait pas, sauf accord des parties, être confondu avec celui des délégués du personnel ( [Cass. crim., 23 janv. 1979, n° 78-92.407](#) ). Cette solution doit à notre sens être appliquée au comité d'entreprise.

## 145 Utilisation du local mis à la disposition du comité d'entreprise ■ Le local sert au bon fonctionnement du comité. Il peut notamment être utilisé :

- pour permettre au comité d'entreprise de tenir des permanences ;
- pour la rédaction des procès-verbaux de réunions et à la tenue des comptes ;
- pour la gestion des activités sociales et culturelles (remise des bons d'achat, des travaux photos, etc.) ;
- pour l'archivage et la consultation des documents du comité d'entreprise ;
- pour les réunions du bureau, des commissions ou pour les réunions organisées avec le personnel ;
- pour accueillir les personnes travaillant avec le comité d'entreprise (experts, fournisseurs du CE, etc.).

## 146 Accès au local mis à la disposition du comité d'entreprise ■ Le local du comité doit être accessible :

- à tous les membres du comité ;
- aux salariés de l'entreprise.

Ont également accès au local du CE :

- l'employeur, qui en est civilement responsable. Cependant, ce droit d'accès ne doit pas aboutir à la présence constante de l'employeur dans le local du comité au risque pour celui-ci d'être poursuivi pour délit d'entrave ;
- les personnes extérieures en relation avec le CE (experts, fournisseurs, etc.). Il a par exemple été jugé qu'un employeur qui s'oppose à ce qu'une commission reçoive dans le local des experts se rend coupable de délit d'entrave, dès lors que la réunion est ponctuelle et qu'elle n'apporte aucun

trouble au fonctionnement de l'entreprise ( [Cass. crim., 12 avr. 1983, n° 82-93.485](#)).

Il n'est pas interdit de réglementer l'accès au local du CE pour des raisons de sécurité (accès au local par des badges ou codes notamment). Toutefois, les règles de circulation dans l'entreprise et d'accès au local ne doivent pas être disproportionnées à l'objectif de sécurité recherché ( [Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 08-19.917, n° 85 FS - P+B+R](#) ), et ces règles ne doivent pas porter atteinte à la libre circulation des représentants du personnel et le local doit rester accessible à tous ( [Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-11.425](#) ).

Remarque : l'affaire de 2010 concernait un local syndical mais est transposable selon nous au local du comité d'entreprise (v. l'étude [«Droit syndical dans l'entreprise»](#)).

## § 2 : Le matériel à la disposition du CE

**147 Fourniture du matériel nécessaire au fonctionnement du CE** ■ L'employeur met à la disposition du comité le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

◆ C. trav., art. [L. 2325-12](#)

La loi n'a pas défini le matériel nécessaire que l'employeur doit mettre à la disposition du comité d'entreprise pour l'exercice de ses fonctions. L'administration a apporté les précisions suivantes :

- le matériel nécessaire demeurant à la charge de l'employeur comprend, par exemple, l'installation d'une ligne téléphonique, la fourniture de matériel de dactylographie et de photocopie ;
- les frais courants de fonctionnement : documentation, papeterie, frais d'abonnement et de communications téléphoniques doivent être imputés sur la subvention de fonctionnement du comité. Si ces frais sont pris en charge par l'employeur, ils pourront être déduits de la subvention de fonctionnement (v. n° [186](#)).

◆ [Circ. 6 mai 1983 : BO Trav. n° 23-24/83](#)

Remarque : cette circulaire ministérielle de 1983 date un peu et le matériel fourni doit suivre les évolutions technologiques et s'adapter aux besoins du comité d'entreprise ( [Rép. min. n° 2207 : JOAN Q. 9 janv. 1989, p. 182](#) ). On peut aujourd'hui légitimement penser que l'équipement à fournir au comité doit s'entendre d'un ordinateur, d'un traitement de texte et d'une imprimante, ainsi que d'un accès à internet.

**148 Confidentialité des conversations téléphoniques des membres du CE** ■ D'après la Cour de cassation, les représentants du personnel doivent disposer d'une ligne téléphonique déconnectée de l'autocommutateur de l'entreprise. Il a en effet été jugé que « pour l'accomplissement de leur mission légale et la préservation de la confidentialité qui s'y attache les salariés investis d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise doivent pouvoir y disposer d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants ».

◆ [Cass. soc., 6 avr. 2004, n° 02-40.498, n° 938 FS - P+B+R+I](#)

A ce titre, l'examen par l'employeur des relevés téléphoniques du téléphone mis à disposition du salarié protégé permettant l'identification de ses correspondants est contraire à son statut protecteur et à la délibération n° 2005-019 du 3 février 2005 de la Cnil.

Remarque : il s'agissait d'un téléphone portable mis à disposition du salarié par l'entreprise. Avec cet arrêt, la Cour de cassation étend la règle à tous les salariés protégés (dans cette affaire il s'agissait d'un administrateur d'une caisse de sécurité sociale). Le salarié avait demandé la résiliation de son contrat de travail sur le fondement du non-respect de son statut de salarié protégé par l'employeur, qui avait consulté la liste des appels téléphoniques passés depuis son portable professionnel.

◆ [Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 10-20.845, n° 999 F - P+B](#)

La délibération n° 2005-019 du 3 février 2005 de la Cnil préconise que « des mesures particulières doivent être prises afin que les conditions de mise en oeuvre et d'utilisation des services de téléphonie n'entravent pas l'exercice des droits reconnus par la loi en matière de droits et libertés des représentants du personnel et des employés protégés. A cet effet, ils doivent pouvoir disposer d'une ligne téléphonique excluant toute possibilité d'interception de leurs communications ou d'identification de leurs correspondants ».

◆ [Délib. Cnil n° 2005-019, 3 févr. 2005 : JO, 1<sup>er</sup> mars](#)

**149 Mise à disposition du comité d'une messagerie électronique et/ou de l'intranet** ■ Même si le code du travail est totalement muet sur cette question, un accord conclu avec le CE ou un accord d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le comité est autorisé à utiliser la messagerie électronique et/ou l'intranet de l'entreprise.

Il est par exemple possible de permettre au comité d'utiliser les courriels et/ou l'intranet :

- pour diffuser en interne les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise ;
- pour informer les salariés sur les décisions du CE en matière d'activités sociales et culturelles ;
- pour communiquer avec les fournisseurs du comité d'entreprise, etc.

Remarque : à défaut d'accord de l'employeur, le comité d'entreprise ne peut de sa propre initiative utiliser l'intranet de l'entreprise.

Dans son rapport 2002, la Cnil s'est prononcée sur les conditions dans lesquelles les représentants du personnel peuvent le cas échéant utiliser la messagerie de l'entreprise. Selon la commission :

- les entreprises devraient négocier les conditions dans lesquelles la messagerie de l'entreprise peut être utilisée par les instances représentatives du personnel ;
- lorsque les instances représentatives du personnel disposent d'un compte de messagerie dédié, des mesures de sécurité particulières devraient être définies ou mises en oeuvre afin d'assurer la confidentialité des informations échangées ;
- les modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication de l'entreprise par les représentants syndicaux pour exercer leur



mandat devraient également être précisées.

◆ Rapport CNL, 5 févr. 2002

**150** **Création d'un site internet par le comité d'entreprise** ■ De nombreux comités d'entreprise créent par leurs propres moyens ou par l'intermédiaire d'un prestataire de services, leur site internet. Cette initiative ne requiert pas l'accord de l'employeur, dans la mesure où le CE gère librement ses ressources. Un tel site peut surtout servir à l'information des salariés sur les réalisations du CE en matière d'activités sociales et culturelles. Toutefois, le CE ne peut pas utiliser *a priori* son site internet pour diffuser les procès-verbaux de réunion du CE dont l'article [L. 2325-21](#) du code du travail réserve la diffusion au cadre de l'entreprise.

En outre, il incombe au comité d'entreprise de respecter les droits des personnes ou de l'entreprise. Ainsi, le comité doit à notre sens :

- respecter les limites tenant aux dispositions relatives à la presse comme les injures ou la diffamation ;
- éviter de divulguer des informations sur la vie privée des salariés sans leur accord (◆ C. civ., art. [9](#)) ;
- respecter l'image de l'entreprise et ne pas divulguer des secrets professionnels ou des informations confidentielles sur l'entreprise ;
- demander l'autorisation à l'employeur de diffuser, surtout sur internet, des informations propres à l'entreprise telles que son organigramme.

### § 3 : Le courrier du comité d'entreprise

**151** **Ouverture du courrier du comité d'entreprise et de ses membres** ■ Il est souvent d'usage dans les entreprises d'ouvrir à la réception les courriers professionnels adressés aux salariés. La question qui se pose ici est de savoir si l'employeur est en droit d'agir ainsi avec le courrier adressé au CE ou à l'un de ses membres. Une telle pratique est illicite en ce qu'elle porte atteinte à l'article [226-15](#) du code pénal qui interdit l'atteinte au secret des correspondances (dont les courriels). Le comité d'entreprise peut donc exiger que son courrier reste clos.

◆ C. pén., art. [226-15](#)

**152** **Coût de l'affranchissement du courrier du comité d'entreprise** ■ Rien n'oblige l'employeur à prendre en charge l'affranchissement du courrier du comité d'entreprise. Cette dépense doit rester à la charge du CE, qui devrait en théorie imputer la dépense soit sur son budget de fonctionnement soit sur son budget des activités sociales et culturelles selon la destination du courrier.

Il est en revanche possible de fixer par accord les conditions dans lesquelles le CE pourrait utiliser les moyens d'affranchissement de l'entreprise : utilisation gratuite, paiement d'une redevance, imputation sur le budget de fonctionnement du CE, etc.

### § 4 : Les comptes bancaires du comité d'entreprise

**153** **Obligation d'ouverture d'un compte bancaire du comité d'entreprise** ■ Aucun article du code du travail ne l'exige, mais le CE est une personne morale qui dispose de ressources financières (budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles), aussi il apparaît comme nécessaire d'ouvrir au moins un compte bancaire à son nom

Il n'est pas obligatoire d'ouvrir deux comptes, l'un pour le fonctionnement et l'autre pour les oeuvres sociales. Il est toutefois recommandé de le faire afin, d'une part de respecter le principe de la dualité obligatoire des budgets (v. nos [170](#) et s.), d'autre part pour pouvoir suivre correctement les dépenses notamment dans le cadre des obligations renforcées de transparence financière du comité (v. nos [208](#) et s.). Cette recommandation est fortement renforcée par les nouvelles règles comptables applicables aux CE. En effet, la comptabilité des CE doit distinguer deux sections : la section « Activités économiques et professionnelles » (AEP) et la section « Activités sociales et culturelles » (ASC) (◆ [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 3](#)) (v. n° [209](#)).

Remarque : à cet égard, la note de présentation du règlement de l'ANC recommande expressément l'utilisation de comptes bancaires différents pour chacune de ces attributions. Mais ce n'est pas obligatoire.

Il est également possible de prendre une carte bancaire au nom du CE pour effectuer ses paiements.

Remarque : suite à la loi de modernisation de l'économie n° 2008-776 du 4 août 2008, les comités n'ayant pas de livret A ouvert avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 ne peuvent pas en ouvrir un. Il existe toutefois d'autres produits d'épargne ouverts au CE, notamment pour placer ses reliquats de budget, proposés par de nombreuses banques aux comités d'entreprise et aux associations.

**154** **Modalités d'ouverture d'un compte bancaire du comité d'entreprise** ■

#### 1<sup>o</sup> Délibération du comité d'entreprise

La décision d'ouverture d'un compte bancaire doit bien sûr résulter d'une délibération en réunion plénière du comité d'entreprise. Il faut donc l'inscrire à l'ordre du jour d'une réunion du CE (en général la première réunion), et voter non seulement le principe de l'ouverture d'un ou de deux comptes bancaires, mais aussi décider du choix de la banque et des personnes chargées de faire fonctionner le compte. Il s'agira d'un vote à la majorité des voix selon les modalités classiques d'une délibération du CE (sur ce point, v. l'étude « [Comité d'entreprise : réunions et attributions](#) »).

Il n'est pas nécessaire de le faire à chaque renouvellement du CE : la personnalité du comité est continue d'un CE à l'autre, il suffit donc une fois le ou les comptes ouverts, de décider et de voter lors de la première réunion suite au renouvellement du comité, les personnes habilitées à utiliser le compte. Il est bien sûr toujours possible de changer de banque, ou de modifier les modalités d'utilisation de ce compte. Une délibération en bonne et due forme est nécessaire.

#### 2<sup>o</sup> Documents à fournir à la banque

Une ancienne réponse ministérielle a déterminé que pour ouvrir un compte bancaire au nom du CE, il est nécessaire de fournir à l'appui de la demande d'ouverture de compte :

- un extrait du procès-verbal des élections, certifié conforme par le président du comité d'entreprise ;
- une copie du règlement intérieur du comité ;
- un extrait du procès-verbal de la réunion du comité, au cours de laquelle ont été désignés les membres du CE susceptibles de faire fonctionner le compte courant, certifié conforme par le président du comité, ou à défaut, par l'inspecteur du travail.

◆ [Rép. min. n° 14649 : JOANQ, 26 nov. 1970, p. 5999](#)

**Remarque :** l'exigence de certification conforme de ces documents par le président du comité, c'est-à-dire par l'employeur, n'a aucun fondement juridique. Quant à l'inspecteur du travail, il lui serait difficile de certifier conforme le PV d'une réunion s'il n'y a pas participé. Cette réponse ministérielle, jamais confirmée à notre connaissance par la jurisprudence, est donc à prendre avec circonspection.

**155 Modalités d'utilisation des comptes bancaires du comité d'entreprise** ■ Le comité d'entreprise doit déterminer précisément les modalités d'utilisation de ses comptes bancaires :

- qui a la signature des chèques ? C'est souvent le trésorier et le secrétaire qui sont désignés mais ce n'est pas une obligation et il est utile de désigner au moins un autre membre du comité pour suppléer les absences et faire tourner les permanences ;
- quelles sont les modalités d'engagement des dépenses du comité ? Le CE peut décider l'obligation d'une double signature des chèques au-delà d'un certain montant ou non, de la nécessité d'une délibération selon la somme ou le type de dépense, etc.

Le comité dispose d'une totale liberté à cet égard. Il lui faut toutefois être très clair dans ses délibérations et/ou dans son règlement intérieur et bien penser à communiquer à sa banque ces modalités et ses éventuelles modifications. En effet, la responsabilité civile de la banque pourrait être engagée par le comité si elle débloque des fonds, alors qu'elle n'en a pas reçu l'ordre du comité dans les formes prévues (◆ [Cass. 1<sup>re</sup> civ., 11 juin 2002, n° 99-16.748](#)).

## Sous-section 2 : Les moyens humains du comité d'entreprise

### § 1 : L'embauche directe de salariés par le CE

**156 Possibilité pour le comité d'entreprise de recruter des salariés** ■ En tant que personne morale de droit privé, le comité d'entreprise est en droit de recruter un salarié pour son propre compte selon les règles de droit commun :

- soit pour assurer la gestion des activités sociales et culturelles, le salarié étant alors rémunéré sur la subvention relative à ces activités ;
- soit pour assurer le fonctionnement du comité lui-même, auquel cas le salarié est rémunéré sur la subvention de fonctionnement.

Toutes les formes d'embauche autorisées par la législation du travail sont possibles : contrat à durée indéterminée, CDD, intérimaires, temps plein, temps partiel, etc.

**Remarque :** les comités d'entreprise sont-ils éligibles à l'aide première embauche ? Interrogé par nos services, le ministère du travail a répondu par l'affirmative : le CE, en matière de contrats aidés, est assimilé à un organisme de droit privé à but non lucratif et peut bénéficier des contrats aidés du secteur non marchand ; concernant l'aide première embauche spécifiquement, dans la mesure où le CE est employeur, il n'est pas exclu du bénéfice de l'aide. Rappelons qu'une aide à l'embauche d'un premier salarié d'un montant maximal de 4 000 euros est instituée pour toute embauche en CDI ou en CDD de plus d'un an comprise entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 (◆ [D. n° 2015-806, 3 juill. 2015 : JO, 4 juill.](#)) (sur ce dispositif, v. l'étude [«Aides à l'emploi»](#)).

**Remarque :** la personne qui procède au recrutement de personnel pour le comité doit soit justifier d'un mandat l'y habilitant, soit avoir le pouvoir de représenter le CE dans les actions liées à la gestion des ressources humaines (prévu dans le règlement intérieur par exemple). Il en va de même en cas de licenciement (v. n° 159) (sur la représentation du CE, v. n° 75).

**157 Obligations du comité d'entreprise en cas d'embauche** ■ A l'égard du personnel qu'il recrute, le comité d'entreprise a la qualité d'employeur avec toutes les conséquences que cela comporte. Il doit notamment :

- effectuer la déclaration préalable à l'embauche et affilier le salarié aux organismes sociaux ;
- s'affilier, en tant qu'employeur, aux organismes sociaux tels que Sécurité sociale, Assedic, caisse de retraite ;
- payer des cotisations de sécurité sociale, participer au développement de la formation continue, etc.

En matière de représentation du personnel, il y a lieu de noter :

- que le comité doit permettre la mise en place de délégués du personnel s'il emploie au moins 11 salariés (v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)) ;
- que le comité doit permettre la mise en place d'un CE s'il emploie 50 salariés ou plus (v. l'étude [«Élections des représentants du personnel»](#)).

**158 Statut des salariés embauchés par le comité d'entreprise** ■ L'ensemble de la législation sociale est applicable au personnel du comité d'entreprise. Signalons seulement :

- que le personnel embauché directement par le comité n'a aucun lien avec l'entreprise : il est donc sous la seule autorité du comité ;
- qu'il n'existe pas de convention collective applicable au personnel du comité d'entreprise ;
- que la convention collective de l'entreprise n'est pas applicable de plein droit au personnel du comité (◆ [Cass. soc., 22 mai 1964, n° 63-40.104](#)) ;
- que le CE peut faire une application volontaire totale ou partielle de la convention collective de l'entreprise (◆ [Cass. soc., 23 mai 1962, n° 61-40.186](#)) (sur l'application volontaire d'une convention collective, v. l'étude [«Conventions et accords collectifs»](#)).

**159 Pouvoir disciplinaire du CE et licenciement des salariés au service du comité d'entreprise** ■ Le comité qui décide de sanctionner ou licencier un de ses salariés doit respecter la procédure de droit commun (v. les études [«Droit disciplinaire»](#) et [«Licenciement économique : procédures»](#)). Si le licenciement est fondé sur un motif économique, le comité, comme tout employeur, doit appliquer la procédure particulière prévue par le code du travail dans une telle hypothèse (v. l'étude [«Licenciement économique : procédures»](#)). Si le salarié est un salarié protégé (représentant du personnel du CE ou titulaire d'un mandat extérieur), le CE devra respecter la procédure d'autorisation devant l'inspecteur du travail (v. l'étude [«Représentants du personnel \(Protection\)»](#)).

Il a été jugé à cet égard :

- qu'en l'absence de règlement intérieur, seule une délégation spéciale donnée par le comité à l'un de ses membres peut habilitier ce dernier à exercer le pouvoir disciplinaire envers un salarié du comité (◆ [Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-47.737, n° 1959 FS - P+B](#)). Mais lorsque le directeur salarié du CE employeur a le pouvoir de représenter l'employeur dans toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines, celui-ci peut licencier au nom du comité sans qu'un mandat exprès ou une disposition spécifique du règlement intérieur soit nécessaire (◆ [Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-42.296, n°](#)

[1802 FS - P+B](#)). Dans cette affaire, c'est la fiche de définition des fonctions de directeur (salarié du CE) qui précisait ses attributions. Il semble que cette décision de 2010 se rallie à la position assez souple de la jurisprudence en matière d'appréciation du pouvoir de licencier (v. l'étude [«Licenciement»](#)), elle devrait pouvoir aussi s'appliquer au pouvoir disciplinaire au sens large du CE vis-à-vis de ses salariés. Une autre décision de la Cour de cassation a d'ailleurs validé le licenciement prononcé par le secrétaire du CE alors qu'il n'avait pas de mandat de représentation du comité : une délégation tacite découle des fonctions du secrétaire dès lors que le comité a ratifié le licenciement, expressément ou tacitement, ce qui est le cas lorsqu'il en soutient la validité en justice ( [Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-24.594](#) ) ;  
- que l'autorisation, délivrée par l'inspecteur du travail, de licencier un salarié protégé employé par le CE est illégale, dès lors que la demande d'autorisation de licenciement a été présentée par une personne dépourvue de qualité pour le faire, en l'occurrence le secrétaire du comité qui n'avait pas de celui-ci une délégation pour procéder au recrutement ou au licenciement du personnel ( [CE, 12 févr. 1993, n° 89733](#) ) ;  
- que le recours hiérarchique tendant à l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail ayant refusé le licenciement d'un salarié protégé d'un CE doit être rejeté, dès lors qu'il a été présenté par une personne qui n'avait pas reçu un mandat en ce sens du comité ( [CE, 31 mars 1995, n° 101461](#) ).  
Sur le pouvoir disciplinaire en cas de détachement d'un salarié de l'entreprise, voir n° [161](#).

**160** **Compétence de la juridiction prud'homale** ■ En cas de litige entre un comité et l'un de ses salariés, le conseil de prud'hommes, section des activités diverses, est seul compétent.

◆ C. trav., art. [R. 1423-5](#)

Bien sûr, s'il s'agit d'un salarié protégé (représentant du personnel du CE ou titulaire d'un mandat extérieur), le tribunal administratif est compétent (v. l'étude [«Représentants du personnel \(Protection\)»](#)).

## § 2 : Le détachement de salariés de l'entreprise

**161** **Mise à disposition par l'employeur de salariés de l'entreprise** ■

### 1<sup>o</sup> Accord entre le CE et l'employeur

Le comité peut être amené à conclure un accord avec l'employeur en vertu duquel celui-ci accepte de détacher auprès du comité un ou plusieurs salariés de l'entreprise. Il est selon nous indispensable de prévoir dans ce type d'accord :

- les conditions de détachement du salarié auprès du CE : durée du détachement, fonctions exercées au sein du comité, exercice du pouvoir hiérarchique, prise en charge de la rémunération, etc. ;
- les conditions de « réintégration » du salarié à son poste de travail initial : possibilité de mettre fin au détachement, affectation du salarié dans l'entreprise, etc.

### 2<sup>o</sup> Pouvoir disciplinaire

Un salarié mis à disposition du comité d'entreprise pour y accomplir un travail pour le compte de ce dernier et sous sa direction est lié par un contrat de travail à cet organisme, lequel a dès lors la qualité d'employeur. Il appartient alors au CE d'exercer le pouvoir disciplinaire vis-à-vis de ce salarié et de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail, le cas échéant.

◆ [Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-14.811, n° 626 FS - P+B](#)

## Sous-section 3 : L'information des salariés par le comité d'entreprise

### § 1 : Les panneaux d'affichage du comité d'entreprise

**162** **Panneaux d'affichage propres au comité d'entreprise** ■ Il ressort de l'article [L. 2142-3](#) du code du travail que le comité d'entreprise doit obligatoirement disposer de ses propres panneaux d'affichage.

◆ C. trav., art. [L. 2142-3](#)

**Remarque :** la rédaction de l'article [R. 2323-37](#) du code du travail qui prévoit que le compte rendu de la gestion du comité doit être affiché sur les « tableaux d'affichage habituellement réservés aux communications syndicales » ne doit pas induire en erreur.

**163** **Caractéristiques des panneaux d'affichage du comité** ■ Il n'existe aucune réglementation fixant les caractéristiques des panneaux d'affichage du comité d'entreprise (taille, emplacement, nombre, etc.). Il est d'usage dans les entreprises de régler cette question par accord avec le comité d'entreprise, en tenant compte de la taille de l'entreprise et des besoins du CE. Un tel accord est d'ailleurs expressément prévu par le code du travail au sujet des panneaux syndicaux (v. l'étude [«Droit syndical dans l'entreprise»](#)).

Un accord peut également prévoir la diffusion des informations du comité par le biais de l'intranet de l'entreprise. Un site internet du CE peut aussi être utilisé pour diffuser des informations, notamment et surtout sur ses activités sociales et culturelles (sur ces points, v. nos [149](#) et [150](#)). La jurisprudence ne s'est jamais prononcée à notre connaissance sur la possibilité de substituer complètement un de ces réseaux au panneau d'affichage « matériel » du CE. Il nous semble toutefois prudent de le conserver.

**164** **Utilisation des panneaux d'affichage par le comité d'entreprise** ■ Les panneaux d'affichage du comité servent principalement pour afficher les procès-verbaux des réunions, les comptes rendus de gestion et les informations que le CE souhaite diffuser auprès des salariés de l'entreprise en matière notamment d'activités sociales et culturelles (sur la diffusion des procès-verbaux de réunions, v. l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#)).

Il est à noter :

- que les communications du CE doivent se limiter à ses attributions et ne doivent pas revêtir un caractère polémique ou de nature à troubler l'ordre de l'entreprise ( [Rép. min. n° 10095 : JOANQ, 12 févr. 1954, p. 284](#) ) ;
- que le comité doit respecter la législation relative à la presse, à savoir l'interdiction des injures et diffamations publiques. Un affichage abusif pourrait donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, ou à des poursuites civiles en dommages-intérêts. Le comité doit également respecter son obligation de discrétion, notamment en cas d'affichage des PV de réunions du comité : le procès-verbal doit avoir été épuré de ses informations confidentielles le cas échéant ;
- que le droit d'affichage n'est soumis à aucun contrôle préalable de la part de l'employeur. En cas de contestation, celui-ci n'a d'autre alternative que de

s'adresser au tribunal de grande instance pour faire retirer une communication litigieuse. Il faut d'ailleurs noter que, contrairement aux affichages syndicaux, le CE n'a pas l'obligation de communiquer préalablement à l'employeur les informations et documents qu'il souhaite afficher, l'article [L. 2142-3](#) prévoyant cette obligation ne vise en effet que les « communications syndicales » (v. l'étude «[Droit syndical dans l'entreprise](#)»);  
- que l'employeur qui retire un affichage sans y avoir été autorisé par une décision de justice est susceptible d'être poursuivi pour délit d'entrave ( [Cass. crim. 8 mai 1968, n° 92-65.967](#)).

Sur le contrôle judiciaire de l'affichage, voir l'étude «[Droit syndical dans l'entreprise](#)».

## § 2 : Les réunions d'information du personnel

**165 Possibilité pour le CE d'organisation des réunions d'information** ■ Le comité peut organiser dans son local des réunions d'information avec le personnel de l'entreprise portant notamment sur des problèmes d'actualités.

◆ C. trav., art. [L. 2325-13](#)

**166 Objet des réunions avec le personnel de l'entreprise** ■ D'après l'administration, ces réunions :

- doivent s'inscrire dans le cadre des attributions économiques et socio-économiques du comité d'entreprise et correspondre aux missions de ce dernier ;
- peuvent par exemple concerner l'environnement économique et social de l'entreprise (conjoncture économique de la branche, etc.), les aides des collectivités publiques, l'information et la consultation du personnel sur des projets en cours d'examen au CE (plan de formation, licenciements, introduction de nouvelles technologies, etc.).

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

Les membres du comité peuvent également informer les salariés des positions qu'ils ont prises au cours des séances du comité d'entreprise, sur la base des informations communiquées et dans le respect de l'obligation de discrétion.

◆ [Rép. min. n° 60667 : JOAN Q. 9 sept. 1985, p. 4271](#)

**167 Lieu de tenue des réunions d'information du personnel** ■ D'après l'article [L. 2325-13](#) du code du travail, ces réunions ont lieu dans le local du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-13](#) ◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

Remarque : l'utilisation d'une salle de l'entreprise n'est bien sûr pas interdite, mais elle nécessite obligatoirement l'accord de l'employeur.

**168 Obligation de tenir la réunion en dehors du temps de travail** ■ Les réunions d'information du personnel doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des salariés qui y participent. Cette condition ne s'applique pas aux membres du comité d'entreprise qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Le fait qu'une entreprise pratiquant un horaire de travail uniforme ferme immédiatement après la fin du travail du personnel ne saurait remettre en cause le droit d'organiser des réunions d'information ; les modalités pratiques doivent être fixées par accord.

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

**169 Invitations de personnalités extérieures aux réunions** ■ Aux termes de l'article [L. 2325-13](#) du code du travail, le comité d'entreprise peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans des conditions identiques à celles fixées pour l'invitation de telles personnes par la section syndicale (sur cette question, v. l'étude «[Droit syndical dans l'entreprise](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2325-13](#)

## ■ Section 6 : Les ressources financières du comité d'entreprise

### Sous-section 1 : Les ressources du comité d'entreprise

**170 Budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles** ■ Le comité d'entreprise dispose de deux budgets distincts :

- un budget de fonctionnement, destiné à couvrir les dépenses engagées pour son fonctionnement et pour l'exercice de ses attributions économiques et professionnelles ( ◆ C. trav., art. [L. 2325-43](#)) (v. nos [182](#) et s.) ;
- un budget des activités sociales et culturelles, destiné à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés et de leur famille ( ◆ C. trav., art. [L. 2323-86](#)) (v. nos [193](#) et s.).

Le calcul de ces budgets est différent mais de nombreuses règles communes s'appliquent, notamment en ce qui concerne leur assiette de calcul (v. nos [175](#) et s.), ou encore au sujet du principe de dualité des budgets (v. n° [173](#)).

**171 Autres ressources dont peut disposer le comité d'entreprise** ■ Aux termes de l'article [R. 2323-34](#) du code du travail, les ressources du comité d'entreprise sont également constituées par :

- les sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses de compensation d'allocations familiales et d'organismes analogues, pour les institutions financées par ces caisses et qui fonctionnent au sein de l'entreprise ;
- le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile (sur ce point, v. n° [82](#)) ;
- les cotisations facultatives du personnel de l'entreprise dont le comité d'entreprise fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;
- les subventions qui peuvent être accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales ;
- les dons et legs ;
- les recettes procurées par les manifestations que pourrait organiser le comité ;

- les revenus des biens meubles et immeubles dont dispose le comité.

◆ C. trav., art. [R. 2323-34](#)

Cette énumération recouvre une partie minimale des ressources du comité.

## 172 **Sort des budgets en cas d'absence temporaire de comité d'entreprise suite à carence** ■ Si lors d'une ou plusieurs élections des représentants du personnel, il y a carence de candidats au comité d'entreprise, le CE nouvellement réélu peut dans certaines conditions réclamer un rappel de budgets.

La Cour de cassation a précisé que si pendant la période de carence du comité d'entreprise l'employeur et les délégués du personnel manquent à l'obligation de gestion conjointe des activités sociales et du budget de fonctionnement, le comité mis en place lors d'élections ultérieures peut demander le versement des deux budgets dus au titre de la période de carence. Le CE reste donc créancier de ces sommes, dès lors que des délégués du personnel étaient élus pendant cette période de carence.

Rappelons que les délégués du personnel exercent les fonctions de membres du CE en l'absence de comité. Ils doivent, à ce titre, disposer de ses ressources, qu'ils gèrent conjointement avec l'employeur.

◆ [Cass. soc., 13 sept. 2005, n° 04-10.961, n° 1811 F - P + B](#)

Remarque : à notre sens, il est nécessaire que l'absence de délégués du personnel soit régulièrement constatée par un procès-verbal de carence établi à l'issue des dernières élections pour que l'obligation de l'employeur en matière de budgets soit suspendue. En effet, dans un tout autre domaine, il a été jugé que l'employeur ne pouvait se soustraire à son obligation de consulter les délégués sur le reclassement d'un salarié dès lors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi (◆ [Cass. soc., 2 avr. 2003, n° 01-41.782](#)).

Cette solution semble toutefois être remise en cause par la Cour de cassation qui décide que le comité d'entreprise ne peut être créancier de sommes correspondant à la subvention destinée à son fonctionnement pour une période antérieure à sa création.

◆ [Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-11.176, n° 911 FS - P + B](#)

Remarque : cette décision laisse à penser que le nouveau comité d'entreprise ne peut pas réclamer un rappel de budget même si l'employeur n'a pas mis en mesure les délégués du personnel de faire usage du budget de fonctionnement pendant la période de carence.

### Sous-section 2 : Principe de dualité des budgets du comité d'entreprise

## 173 **Principe de dualité des budgets - Obligation d'utiliser les ressources conformément à leur destination** ■ Les ressources dont dispose le comité d'entreprise doivent impérativement être utilisées conformément à leur destination. Cela signifie essentiellement :

- que le budget de fonctionnement ne peut servir à financer des activités sociales et culturelles et réciproquement ;
- que le budget des activités sociales et culturelles ne peut servir à financer des activités qui ne répondraient pas à la définition des activités sociales et culturelles.

Remarque : si l'employeur ne peut se faire juge de l'utilisation faite par le CE de ses ressources, il peut en tant que président du comité contester en justice la légalité des délibérations prises en matière d'affectation des ressources (sur la contestation des délibérations du CE, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»). En outre, des membres du comité d'entreprise pourraient également remettre en cause de telles délibérations.

Ces deux budgets doivent bien rester distincts. Ainsi, un accord qui prévoit une répartition entre les comités d'établissement et le comité central doit nécessairement opérer une distinction entre les deux budgets (◆ [Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 04-15.464, n° 2404 FS - P + B](#)) (v. l'étude «[Comité central d'entreprise](#)»).

Conformément au principe de dualité des budgets du CE, le budget de fonctionnement ne peut en aucun cas être utilisé pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, même si la totalité de la subvention n'a pas été dépensée. Une telle pratique serait illicite pour au moins trois raisons :

- le code du travail prévoit bien par des dispositions légales différentes, les articles [L. 2323-86](#) et [L. 2325-43](#), l'existence de deux budgets distincts qui ont chacun un objet déterminé. Si le CE dispose d'une totale liberté de gestion de ses ressources, il doit respecter la finalité de ces deux budgets ;
- les nouvelles règles comptables applicables aux comités d'entreprise prévoient que la comptabilité des CE doit distinguer deux sections (◆ [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 3](#)) (v. n° [209](#)) :
  - la section « Activités économiques et professionnelles » (AEP) enregistrant les opérations relevant des attributions économiques définies à l'article [L. 2323-1](#) du code du travail ;
  - la section « Activités sociales et culturelles » (ASC) enregistrant les opérations relevant des attributions en matière d'activités sociales et culturelles définies aux articles [L. 2323-83](#) à [L. 2323-85](#) du code du travail ;

Remarque : la note de présentation au règlement de l'ANC recommande d'ailleurs à cet égard d'utiliser des comptes bancaires différents pour chacune de ces attributions. Mais cela n'est pas obligatoire.

- antérieurement à la création du budget de fonctionnement par la loi Auroux du 28 octobre 1982, la jurisprudence interdisait l'utilisation du budget des œuvres sociales pour le financement de dépenses liées aux attributions économiques du CE (◆ [Cass. soc., 16 déc. 1980, n° 79-13.205](#) ◆ [Cass. soc., 9 janv. 1985, n° 82-16.641](#)).

Remarque : attention, contrairement aux dires de beaucoup de prestataires du CE, les cadeaux de communication du comité ne peuvent pas être payés sur le budget de fonctionnement du CE. Les Urssaf redressent au motif que ces cadeaux publicitaires (montres, clés USB, etc.) entrent dans le calcul global des bons d'achat et cadeaux au titre des ASC. Peu importe pour l'Urssaf que ces cadeaux soient financés par la subvention de fonctionnement ou figurent sur un compte AEP « publicité ». En outre, les frais de gestion des prestataires ASC du CE doivent être imputés sur le budget des ASC.

C'est fréquemment le budget de fonctionnement, dont il reste souvent un reliquat, qui est utilisé pour le financement des activités sociales et culturelles.



Mais bien sûr, il est interdit de la même manière d'utiliser le budget des oeuvres sociales pour financer le fonctionnement du CE : ce budget doit exclusivement financer des activités sociales et culturelles telles que définies par le code du travail et la jurisprudence (sur cette notion, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

**Remarque :** pour pallier l'insuffisance du budget des activités sociales et culturelles, certains ont pour habitude d'opérer un transfert temporaire de sommes prélevées sur le budget de fonctionnement vers le budget des oeuvres sociales. A notre connaissance, la jurisprudence ne s'est jamais prononcée sur la licéité de cette pratique.

Sur les actions en justice contre le CE en cas d'utilisation illicite des budgets du comité (donc notamment en cas de non-respect du principe de la dualité des budgets), voir n° [179](#).

**174 Affectation des sommes non dépensées par le comité d'entreprise** ■ Il arrive que les budgets du CE ne soient pas utilisés en totalité chaque année. Dans une telle situation, conformément au principe de dualité des budgets, le comité ne peut décider de reporter le reliquat sur l'autre budget du CE. Concrètement, le cas le plus courant et le report du reste du budget de fonctionnement sur celui des oeuvres sociales, mais c'est interdit.

En revanche, le comité d'entreprise a le droit :

- de reporter les sommes inutilisées sur le budget de fonctionnement (ou des oeuvres sociales) d'année en année de manière à se constituer une épargne qui permettra de couvrir des dépenses plus importantes. Les reports sont possibles d'une année sur l'autre sans condition ni limitation ;
- d'effectuer des placements financiers en vue de faire fructifier une trésorerie dormante depuis plusieurs années (comptes sur livret, comptes courants rémunérés, Sicav, etc.). A notre connaissance, les tribunaux ne se sont jamais prononcés sur la possibilité d'utiliser les fruits de ces placements pour financer les activités sociales et culturelles du CE (ou réciproquement) ;
- de faire un don à une association humanitaire en cas de reliquat de budget des activités sociales et culturelles limité à 1 %, dans les conditions de l'article [L. 2323-87](#) du code du travail (v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

**Remarque :** sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut se prévaloir du fait que le CE n'a pas dépensé la totalité de son budget de fonctionnement d'une année donnée pour réduire la subvention de l'année suivante ( [L. Note DRT, 26 juill. 1985 ; BO Trav. n° 85/35-36](#) ).

### Sous-section 3 : Assiette de calcul des budgets du comité d'entreprise

**175 Assiette des subventions du CE : pratiques et jurisprudences antérieures à la décision du 20 mai 2014** ■ L'assiette de la subvention de fonctionnement est la « masse salariale brute ». Concernant la subvention des activités sociales et culturelles, l'article [L. 2323-86](#) du code du travail n'utilise pas cette expression, mais la jurisprudence juge depuis longtemps que l'assiette de calcul est la même pour les deux budgets du CE. L'enjeu de la définition de cette assiette est donc important et a donné lieu à un contentieux fourni.

#### 1° Position constante de l'administration depuis 1983

L'administration est constante depuis longtemps : pour elle, la masse salariale brute qui sert de base pour le calcul des subventions du comité doit s'entendre comme la masse salariale comptable (compte 641 : rémunération du personnel).

◆ [Rép. min. n° 30820 : JOAN Q. 10 oct. 1983, p. 4341](#) ◆ [Position de principe n° 1-87, 16 févr. 1987 : BO min. Trav. n° 87-13](#)

#### 2° Compte 641 pour la Cour de cassation depuis 2005 et 2011

Quant à la jurisprudence, avant la décision plus précise du 20 mai 2014 (v. n° [176](#)), elle décidait déjà que, sauf engagement plus favorable, le compte 641 détermine la masse salariale qui doit être prise en compte pour le calcul des subventions du CE. Cela avait été reconnu pour la subvention des activités sociales et culturelles ( [L. Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-71.438](#) ), et résultait en filigrane d'une décision de 2005 en matière de budget de fonctionnement ( [L. Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 04-15.464, n° 2404 FS - P + B](#) ).

#### 3° Pratiques d'entreprises et jurisprudences antérieures

##### a) Utilisation de la DADS comme assiette

Cependant les pratiques d'entreprise sont bien souvent différentes. C'est fréquemment la DADS qui est utilisée pour apprécier la « masse salariale brute » servant au calcul des budgets du CE. Il semble d'ailleurs à cet égard que la décision du 20 mai 2014 commentée ci-dessous ait pour objectif de mettre fin clairement à ces pratiques. En effet, ce point a donné lieu à de nombreuses décisions de jurisprudence. Les juges du fond ont résisté à la jurisprudence de la Cour de cassation, dans l'affaire qui suit, comme dans d'autres, continuant à considérer que la DADS était une meilleure assiette pour les budgets du CE et validant ainsi la pratique de certaines entreprises ( [L. TGI Bourg-en-Bresse, ch. civ., 21 oct. 2013, n° 12/00200](#) ◆ [CA Versailles, 6<sup>e</sup> ch., 13 nov. 2012, n° 12/00268](#) ).

**Remarque :** à noter que la DSN (Déclaration sociale nominative) va remplacer la DADS, de même que toutes les déclarations basées sur des données sociales (v. l'étude «[DSN \(Déclaration Sociale Nominative\)](#)»).

##### b) Jurisprudences antérieures sur les sommes à inclure ou exclure de la masse salariale

Quelles que soient les pratiques des entreprises, masse salariale DADS ou comptable, le contentieux a été fréquent sur ces questions d'assiette.

Ainsi, la Cour de cassation a décidé d'inclure dans la masse salariale les éléments suivants :

- salaires, appointements, commissions de base, primes et gratifications, les indemnités et avantages divers et le supplément familial, ainsi que la part salariale des cotisations de sécurité sociale ( [L. Cass. soc., 23 sept. 1992, n° 89-16.039](#) ) ;
- indemnités versées aux salariés ayant adhéré à une convention de formation conversion au titre des périodes de formation et de suspension d'activité, pour leur part supportée par l'entreprise à l'exclusion de celle financée par l'État ( [L. Cass. soc., 6 avr. 1994, n° 92-10.677](#) ) ;
- indemnités de congés payés, y compris celles qui sont versées par l'intermédiaire d'une caisse de congés payés à laquelle est affiliée l'entreprise ( [L. Cass. soc., 23 sept. 1992, n° 89-16.039](#) ). L'employeur qui refuse d'inclure dans la masse salariale brute les sommes servant à la rémunération des indemnités de congés payés versées à la caisse de congés payés commet un délit d'entrave ( [L. Cass. crim., 19 mars 1991, n° 90-81.889](#) ◆ [Cass. crim., 12 févr. 1991, n° 88-84.266](#) ). Cependant, ce n'est pas la totalité des sommes versées par l'employeur à une caisse de congés payés qui doit être incluse dans la masse salariale brute, mais seulement la partie qui sert à la rémunération des indemnités de congés payés. Il appartient aux employeurs du bâtiment et des travaux publics d'obtenir cette information auprès des caisses elles-mêmes (délivrance par exemple d'un document indiquant le

montant des indemnités de congés payés versées pour l'entreprise concernée). Un raisonnement identique doit être tenu pour les autres branches professionnelles où il existe des caisses de congés payés ( [◆ Position de principe n° 1-87, 16 févr. 1987 : BO min. Trav., n° 87-13](#) ) ;  
- rémunérations versées à des journalistes pigistes, déclarées comme salaire à l'administration fiscale et à l'Urssaf. En effet, la masse salariale brute qui sert de base pour le calcul de la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise comprend tous les salaires payés, dans l'année, dans l'entreprise ( [◆ Cass. soc., 2 déc. 2008, n° 07-16.615, n° 2060 FS - F](#) ) ;  
- rémunérations versées aux salariés mis à sa disposition par une entreprise extérieure s'ils sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail constituée par le personnel de l'entreprise d'accueil ( [◆ Cass. soc., 7 nov. 2007, n° 06-12.309, n° 2345 FS - P+B+R](#) ) ;

**Remarque :** cette jurisprudence semble confirmée par un arrêt du 9 juillet 2014, les rémunérations des salariés mis à dispositions intégrés à la communauté de travail devraient donc toujours être incluses dans la masse salariale constituant l'assiette de calcul des budgets du CE ( [◆ Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-17.470, n° 1489 FS - P+B](#) ) (pour plus de précisions, v. n° [176](#)).

- indemnités de départ à la retraite, car elles ont le caractère d'un complément de salaire ( [◆ Cass. soc., 7 juill. 1988, n° 87-11.102](#) ).  
La Cour de cassation a en revanche considéré que certaines sommes devaient être exclues. Ce sont essentiellement les sommes suivantes :

- indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, même si l'employeur maintient temporairement le salaire. Les sommes représentant la part des indemnités journalières ne sont en effet qu'avancées par l'employeur et lui seront remboursées par la Sécurité sociale ( [◆ TGI Montpellier, 16 mars 1988, n° 183/86](#) ). Ce jugement a été confirmé par la cour d'appel de Montpellier ( [◆ CA Montpellier, 1<sup>er</sup> ch., sect. D, 18 déc. 1991, n° 88/1665](#) ) ;
- aides de l'État pour concourir au paiement de la rémunération d'un salarié ( [◆ Cass. soc., 6 avr. 1994, n° 92-10.677](#) ) ;
- remboursements de frais professionnels ( [◆ Position de principe n° 1-87, 16 févr. 1987 : BO min. Trav. n° 87-13](#) ) et primes qui constituent des remboursements de frais effectivement exposés par les salariés ( [◆ Cass. soc., 7 juill. 1988, n° 87-11.102](#) ) ;
- part patronale des charges de sécurité sociale ( [◆ Position de principe n° 1-87, 16 févr. 1987 : BO min. Trav. n° 87-13](#) ) ;
- rémunération versée aux salariés temporaires ( [◆ Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-21.529, n° 459 FS - P+B](#) ).

Les principes dégagés par la décision du 20 mai 2014 semble bien devoir s'imposer aujourd'hui mais quand on y regarde de plus près, la plupart des arrêts antérieurs correspondent globalement à la solution retenue par l'arrêt du 20 mai 2014 (v. n° [176](#)). Par exemple ne doivent pas figurer au compte 641 et sont donc bien exclus de la masse salariale : la part patronale des cotisations de sécurité sociale ou la rémunération versée aux salariés temporaires. D'autre part, les frais professionnels sont exclus depuis longtemps.

On trouve cependant quelques décalages. Ainsi, les sommes versées à une caisse de congés payés sont bien portées au compte 641 mais sans distinguer la partie servant à l'indemnisation des congés eux-mêmes, et les cotisations et frais afférents.

**176 Assiette des subventions du CE : règles posées depuis la décision du 20 mai 2014 - Compte 641** ■ Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail.

[◆ Cass. soc., 20 mai 2014, n° 12-29.142, n° 1015 FS - P+B](#) [◆ Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-17.470, n° 1489 FS - P+B](#) [◆ Cass. soc., 31 mai 2016, n° 14-25.042, n° 1098 FS - P+B](#)

Le refus volontaire de communiquer au CE le montant de la masse salariale brute est constitutif d'un délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise ( [◆ Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.650, n° 569 FS - P+F](#) ).

De même, l'impossibilité pour le CE de connaître et de vérifier la dotation effectivement versée par l'employeur au titre de son obligation légale constitue un délit d'entrave.

[◆ Cass. crim., 15 mars 2016, n° 14-87.989, n° 559 F - P+B](#)

#### **1<sup>er</sup> Principes issus de la décision du 20 mai 2014 : le compte 641 déduction faite de certaines sommes**

La décision du 20 mai 2014 pose le principe selon lequel il faut prendre pour base le compte 641 « Rémunération de personnel ».

D'après le plan comptable, ce compte inclut :

- les salaires, appointements ;
- les congés payés ;
- les primes et gratifications ;
- les indemnités et avantages divers ;
- le supplément familial.

La Cour de cassation précise qu'il faut en exclure :

- la rémunération des dirigeants sociaux ;
- les remboursements de frais ;
- les sommes qui sont dues au titre de la rupture du contrat de travail, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis.

#### **2<sup>e</sup> Questions pratiques résultant de la décision du 20 mai 2014**

Cette solution pose certaines questions : que faut-il entendre des « sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail » ? Faut-il exclure de la base, sans distinguer, les indemnités de précarité ? les indemnités transactionnelles ? les indemnités de rupture conventionnelles ? etc. Ou bien faut-il seulement retirer la partie supérieure à la somme correspondant aux indemnités légales ou conventionnelles de licenciement ?

##### **a) Indemnités dues à la rupture du contrat de travail**

A ce sujet, la Cour de cassation a décidé que les indemnités transactionnelles, ainsi que les indemnités spécifiques de la rupture conventionnelle, dans leur partie supérieure à celle correspondant aux indemnités légales et conventionnelles, n'entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute.

[◆ Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-17.470, n° 1489 FS - P+B](#) [◆ Cass. soc., 22 mars 2017, n° 15-19.973, n° 670 FS - P+B](#)

**Remarque :** ces décisions signifient que les indemnités transactionnelles et de rupture conventionnelle entrent donc dans la masse salariale à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

En outre, les autres indemnités dues à la rupture du contrat ont un caractère salarial et ne doivent donc pas être déduites du compte 641. Il s'agit :

- des indemnités compensatrices de congés payés ;



- des indemnités de conversion monétaire du compte épargne temps ;
- des indemnités de contrepartie obligatoire en repos.

◆ [Cass. soc., 22 mars 2017, n° 15-19.973, n° 670 FS - P+B](#)

A noter que les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de départ et de mise à la retraite et de préavis, ainsi que les gratifications versées aux stagiaires outre les provisions à valoir sur toutes sommes de nature salariale doivent être incluses dans la masse salariale brute pour le calcul des budgets du CE

◆ [Cass. soc., 31 mai 2016, n° 14-25.042, n° 1098 FS - P+B](#)

Par ailleurs, qu'y a-t-il lieu de prendre en compte si, dans l'entreprise, les indemnités de licenciement ne se trouvent pas dans le compte 641, mais dans un autre compte ? Dans ce cas, l'employeur doit-il les prendre en considération pour le calcul des budgets ? Le CE pourrait-il contester en justice cette affectation comptable et demander la réintégration de ces sommes dans l'assiette de ses budgets ? Il n'y a pour l'instant pas d'élément de réponse.

**Remarque :** la Cour de cassation n'a pas répondu directement à cette question. Cependant, dans un arrêt du 9 juillet 2014, elle a admis la réintégration dans l'assiette de calcul des rémunérations des salariés mis à disposition, qui pourtant ne figurent pas au compte 641 d'après le plan comptable mais dans un compte 62. On peut donc penser *a fortiori* qu'il serait possible de réintégrer des sommes qui auraient dû être placées dans ce compte et donc être incluses dans la masse salariale (◆ [Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-17.470, n° 1489 FS - P+B](#)).

#### b) Rémunération des dirigeants sociaux

De même, que faut-il entendre de la « rémunération des dirigeants sociaux » ? La Cour de cassation a précisé que seule la rémunération du mandat social peut être exclue de la masse salariale servant de calcul à la contribution patronale et que les salaires versés aux dirigeants titulaires d'un contrat de travail doivent y demeurer.

◆ [Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-19.385, n° 1959 FS - P+B](#)

**Remarque :** à noter que les jetons de présence figurent dans un autre compte (compte 653), de même que les dividendes éventuellement perçus (compte 457).

#### c) Engagement plus favorable

Enfin, la décision réserve la possibilité d'un « engagement plus favorable ». Cette expression large semble vouloir viser aussi bien un accord, qu'un usage ou un engagement unilatéral. A cet égard, il conviendrait, si l'entreprise a une pratique différente plus favorable, que l'employeur dénonce cet usage pour appliquer les principes dégagés dans la décision du 20 mai 2014.

**Remarque :** il a été confirmé que cet engagement peut être un accord collectif. A cet égard, le juge se doit de rechercher si les dispositions de l'accord prévoyant une assiette de calcul différente (dans cette affaire basée sur la déclaration des salaires) ne sont pas plus favorables que les règles légales (◆ [Cass. soc., 22 mars 2017, n° 15-19.973, n° 670 FS - P+B](#)).

### 3° Salariés mis à disposition

Dans une décision du 9 juillet 2014, la Cour de cassation admet indirectement l'intégration de sommes qui ne figurent pas au compte 641. Il s'agit de la question des salariés mis à disposition. Une jurisprudence antérieure à l'arrêt du 20 mai 2014 décidait qu'il fallait prendre en compte dans la masse salariale, les rémunérations versées aux salariés mis à sa disposition par une entreprise extérieure s'ils sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail constituée par le personnel de l'entreprise d'accueil (◆ [Cass. soc., 7 nov. 2007, n° 06-12.309, n° 2345 FS - P+B+R](#)).

Or, leur rémunération figure normalement au compte 621 et pas au compte 641. On pouvait se demander s'il fallait dorénavant appliquer cette décision.

La Cour de cassation décide qu'il « appartient à l'employeur qui invoque l'absence d'intégration étroite et permanente des salariés mis à disposition de son entreprise, d'en rapporter la preuve pour s'opposer à leur prise en compte dans le calcul de la masse salariale brute servant de calcul à la subvention de fonctionnement versée au comité d'entreprise ».

◆ [Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-17.470, n° 1489 FS - P+B](#)

Cette solution est confirmée par un arrêt du 31 mai 2016. Dans cette affaire, c'est le CE de l'entreprise d'origine qui demande d'inclure dans la masse salariale brute les salaires versés aux salariés mis à disposition d'autres entreprises par l'employeur. La Cour de cassation répond, à l'instar de l'arrêt de 2014, que « pendant le temps de leur mise à disposition les salariés sont présumés être intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise d'accueil et qu'il appartient au comité d'entreprise de l'employeur d'origine qui sollicite la prise en compte de leurs salaires dans la masse salariale brute servant au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles, de rapporter la preuve que, malgré leur mise à disposition, ces salariés sont demeurés intégrés de façon étroite et permanente à leur entreprise d'origine ».

◆ [Cass. soc., 31 mai 2016, n° 14-25.042, n° 1098 FS - P+B](#)

Plusieurs principes résultent de ces décisions :

- la rémunération des salariés mis à disposition entre bien dans la masse salariale brute servant au calcul des budgets du CE ;
- pendant le temps de leur mise à disposition, il existe une présomption de rattachement à l'entreprise d'accueil, c'est donc dans cette entreprise que la rémunération des salariés mis à disposition est *a priori* intégrée ;
- il n'est donc pas possible de prendre en compte ces rémunérations dans l'assiette des budgets du CE de l'entreprise d'origine et de l'entreprise d'accueil, c'est l'un ou l'autre. Par conséquent, pour l'entreprise d'accueil, il faudra ajouter les sommes du compte 621 à celles du compte 641 pour ces rémunérations, et pour l'entreprise d'origine, il faudra déduire du compte 641 les rémunérations des salariés mis à disposition (sous réserve de la preuve contraire de l'intégration étroite et permanente à l'entreprise d'origine) ;
- l'employeur de l'entreprise d'accueil peut faire la preuve de l'absence d'intégration étroite et permanente des salariés mis à disposition de son entreprise, d'une part (arrêt de 2014), et le CE de l'entreprise d'origine peut rapporter la preuve que, malgré leur mise à disposition, ces salariés sont demeurés intégrés de façon étroite et permanente à leur entreprise d'origine, d'autre part (arrêt de 2016).

## Sous-section 4 : Actions en justice relatives aux budgets du comité d'entreprise

## § 1 : Actions en paiement des budgets du comité d'entreprise

### 177 Actions relatives au paiement des budgets du CE ■

#### 1<sup>o</sup> Action civile

Sur le plan civil, le CE peut demander en justice le paiement de sa subvention de fonctionnement et/ou des oeuvres sociales, et, éventuellement, des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Cependant, le préjudice subi par le comité en cas de défaut de paiement de ses budgets est en principe réparé par leur versement, majoré des intérêts de retard au taux légal. Ce n'est qu'en cas de résistance abusive de l'employeur que le comité peut prétendre à des dommages-intérêts en supplément.

◆ [Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-44.246, n° 1886 F - P](#)

L'action en paiement du budget de fonctionnement ou des activités sociales et culturelles relève de la compétence du tribunal de grande instance.

Seul le comité d'entreprise peut agir en justice pour demander le versement de ses subventions ou en cas de contestation sur leur calcul.

En effet, un syndicat n'a pas qualité pour agir au lieu et place du comité d'entreprise afin d'obtenir le versement de la subvention de fonctionnement (◆ [Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-13.091](#)). De même, un syndicat n'a pas qualité pour solliciter la fixation de la contribution de l'employeur aux oeuvres sociales de l'entreprise, ainsi que celle de ses modalités de paiement, que le comité d'entreprise poursuit par une action directe (◆ [Cass. soc., 18 mars 1971, n° 69-12.957](#)).

#### 2<sup>o</sup> Action pénale

Le défaut de paiement du budget de fonctionnement ou des activités sociales et culturelles est susceptible de constituer sur le plan pénal un délit d'entrave.

En effet, le délit d'entrave est constitué tant par l'abstention volontaire de verser au comité d'entreprise sa subvention de fonctionnement, que par les pressions ou menaces exercées sur certains membres du comité d'entreprise à cet égard.

◆ [Cass. crim. 15 mars 2016, n° 14-87.989, n° 559 F - P + B](#)

A cet égard, il a été jugé que les juges du fond ne peuvent condamner un employeur sans examiner :

- la situation financière de l'entreprise pendant la période litigieuse ;
- les conséquences du retard de versement, en ce qui concerne le fonctionnement du CE

◆ [Cass. crim. 15 mars 1983, n° 89-92.204](#)

### 178 Prescription de l'action en paiement des budgets du CE ■ La question qui se pose ici est de savoir pendant combien de temps un CE peut agir en justice contre l'employeur pour lui réclamer tout ou partie de la subvention de fonctionnement qui ne lui aurait pas été versée. D'après le droit civil, la prescription est de 5 ans (◆ [C. civ., art. 2224](#)). Cela signifie que le CE pourra réclamer un rappel de budget sur les 5 dernières années.

◆ [C. civ., art. 2224](#)

Toutefois, la Cour de cassation a précisé que la prescription quinquennale applicable à l'action du comité d'entreprise pour contester le montant du budget de fonctionnement ne démarre que lorsque l'employeur a fourni au comité les éléments nécessaires à l'appréciation de ses droits.

◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> févr. 2011, n° 10-30.160, n° 329 FS - P + B](#)

En effet, conformément à l'article [2224](#) du code civil, en tant que débiteur du comité, l'employeur doit lui apporter les éléments nécessaires au calcul de sa créance, faute de quoi le délai de prescription à son égard ne court pas. Peu importe que le CE n'ait pas demandé communication de ces éléments lors du versement de la subvention de fonctionnement.

Il en va de même en matière de budget des activités sociales et culturelles.

◆ [Cass. soc., 10 juill. 2001, n° 99-19.588, n° 3621 FS - P](#)

La Cour de cassation a cependant assoupli les obligations de l'employeur en relevant que le comité d'entreprise avait connaissance du montant de la masse salariale inscrite au compte 641 par les différents documents comptables qui lui ont été directement communiqués (dans le cadre de l'examen annuel des comptes). A ce titre, la prescription quinquennale s'applique.

◆ [Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-19.385, n° 1959 FS - P + B](#)

Remarque : selon nous, cette règle s'applique aussi à la mise à disposition des documents comptables *via* la BDES dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

## § 2 : Actions en cas d'utilisation irrégulière des budgets du CE

### 179 Action en justice contre le CE en cas d'utilisation illicite des budgets ■ En cas d'utilisation illicite des budgets du comité, tout membre du CE pourrait intenter une action en justice devant le tribunal de grande instance en vue :

- de demander l'annulation de la délibération par laquelle le CE a décidé d'affecter une partie de son budget de fonctionnement à une activité sociale et culturelle (ou réciproquement) ;
- de faire interdire au comité d'entreprise d'engager la dépense litigieuse, voire de faire ordonner la réintégration des sommes dans le budget de fonctionnement si la dépense a déjà été engagée en ce sens (◆ [Cass. soc., 12 févr. 2003, n° 00-19.341, n° 374 FS - P + B](#) ◆ [Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-10.825, n° 910 FS - P + B + R](#)).

Remarque : en tant que président du comité d'entreprise, l'employeur est en droit d'engager ce type d'action (sur les recours contre les délibérations du CE, v. l'étude [«Comité d'entreprise : réunions et attributions»](#)).

**180 Engagement d'une dépense par un membre du CE sans autorisation** ■ Le fait pour un membre du comité d'engager une dépense sans y avoir été autorisé par la majorité du comité est susceptible de constituer un délit d'entrave.

◆ [Cass. crim., 4 nov. 1988, n° 87-91.705](#)

Remarque : cette affaire concernait un secrétaire du comité qui avait unilatéralement décidé de distribuer des bons d'achat, alors que cette dépense n'avait pas été approuvée par la majorité des membres du comité.

**181 Abus de confiance en cas de détournement des subventions par un membre du CE** ■ Le budget de fonctionnement (comme le budget des activités sociales et culturelles) est confié au comité d'entreprise qui est libre de décider de son usage mais qui doit s'en servir conformément à son objet, et dans les conditions fixées au règlement intérieur le cas échéant. A défaut, les membres du comité d'entreprise ayant outrepassé leur mandat peuvent être reconnus coupables d'abus de confiance, délit condamné par l'article [314-1](#) du code pénal.

« L'abus de confiance est le fait par une personne de détourner, au préjudice d'autrui, des fonds, des valeurs ou un bien quelconque qui lui ont été remis et qu'elle a acceptés à charge de les rendre, de les représenter ou d'en faire un usage déterminé. L'abus de confiance est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 375 000 € d'amende ».

◆ C. pén., art. [314-1](#)

Le fait de ne pas utiliser la subvention de fonctionnement dont le CE est doté conformément aux prescriptions de la loi est susceptible de constituer un délit d'abus de confiance. Il en a été jugé ainsi à l'encontre de membres du comité qui avaient fait prendre en charge par le budget de fonctionnement du comité leurs frais de voyage au Canada et qui s'étaient fait rembourser leurs frais personnels de restaurant sur les fonds du CE. Le fait que le comité d'entreprise ait pu par délibération donner son agrément à l'organisation du voyage ne saurait retirer aux faits leur caractère délictueux.

◆ [Cass. crim., 16 oct. 1997, n° 96-86.231, n° 5506 FF](#)

D'après la jurisprudence, seul le CE peut se plaindre de tels agissements, à l'exclusion :

- de l'entreprise. Le détournement d'éléments du patrimoine du CE n'est pas de nature à causer un préjudice direct à la société elle-même et n'ouvre de ce fait aucun droit d'agir au représentant légal de celle-ci (◆ [Cass. crim., 23 nov. 1992, n° 92-81.499](#)) ;
- des salariés. Le détournement partiel de la subvention de fonctionnement du CE, versée par l'employeur, ne porte pas directement préjudice aux salariés. Par suite, un salarié de l'entreprise ne saurait, en cette qualité, se constituer partie civile devant la juridiction répressive contre les membres du comité d'entreprise pour abus de confiance (◆ [Cass. crim., 16 oct. 1997, n° 96-86.231, n° 5506 FF](#)).

Ce sont donc les autres membres du comité d'entreprise qui peuvent agir en abus de confiance, et notamment l'employeur, en tant que président du comité d'entreprise.

Sur la responsabilité personnelle des membres du CE, voir n° [86](#).

## Sous-section 5 : Le budget de fonctionnement du CE

**182 Obligation d'allouer un budget de fonctionnement au comité** ■ Aux termes de l'article [L. 2325-43](#) du code du travail :

- l'employeur verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ;
- ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, 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.

**183 Entreprises qui sont composées d'établissements distincts** ■ Ni les textes relatifs à la subvention de fonctionnement, ni ceux relatifs au comité central d'entreprise ne font peser sur l'employeur une obligation de verser au comité central d'entreprise une subvention de fonctionnement, ni de répartir entre les comités d'établissements et le comité central cette subvention de fonctionnement, il est toutefois nécessaire de se mettre d'accord à cet égard afin que le CCE bénéficie de ressources financières (sur ce problème, se reporter à l'étude «[Comité central d'entreprise](#)»).

**184 Entreprises de moins de 50 salariés** ■ Le code du travail ne prévoit rien au sujet des entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un comité d'entreprise créé par accord. A notre connaissance la jurisprudence ne s'est jamais prononcée à cet égard. Une réponse ministérielle répond à cette question de manière assez précise : « Dans cette hypothèse, le comité d'entreprise exerce les attributions et dispose des moyens de fonctionnement prévus par la loi, y compris la subvention de fonctionnement ». La réponse ajoute toutefois que « dans la mesure où aucune obligation légale n'existe en la matière pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les parties peuvent décider de mettre en place un système de représentation empruntant éventuellement au comité d'entreprise certains éléments. On ne saurait alors imposer le versement de la subvention de fonctionnement, et le fonctionnement de l'organisme créé par voie conventionnelle devrait faire l'objet d'un accord ».

◆ Rép. min. n° 55110 : JOANQ, 3 févr. 1986, p. 436

## § 1 : Le calcul de la subvention de fonctionnement

**185 Montant de la subvention de fonctionnement du CE** ■ D'après l'article [L. 2325-43](#) du code du travail, la subvention de fonctionnement est égale à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, 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.

◆ C. trav., art. [L. 2325-43](#)

Des dispositions plus favorables issues d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise, d'un accord conclu avec le CE ou même d'un usage d'entreprise peuvent prévoir une majoration de cette subvention. Il a en effet été jugé par le Conseil d'État, dans une affaire mettant en cause une Caisse primaire d'assurance maladie, que si l'article [L. 2325-43](#) du code du travail fixe à 0,2 % de la masse salariale brute le montant minimal de la contribution de l'employeur au fonctionnement du comité d'entreprise, ces dispositions n'interdisent pas à l'employeur de fournir une contribution d'un montant supérieur.

◆ [CE, 14 oct. 1996, n° 148093](#)

Remarque : même si l'employeur s'est engagé à octroyer au CE un budget de fonctionnement supérieur à 0,2 % de la masse salariale brute, il conserve la possibilité de revenir au minimum légal en dénonçant, selon le cas, l'accord d'entreprise ou son engagement unilatéral.

L'assiette de calcul, la « masse salariale », est entendue de la même façon concernant le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles (v. nos [175](#) et [176](#)).

**186** **Déduction des moyens fournis par l'entreprise au CE** ■ D'après l'article [L. 2325-43](#) du code du travail, la contribution de 0,2 % versée chaque année au titre de la subvention de fonctionnement du CE peut être diminuée si l'employeur démontre qu'il a déjà fait bénéficier le CE d'une somme ou de moyens équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

◆ C. trav., art. [L. 2325-43](#)

Il en résulte que l'employeur, qui fait bénéficier le comité d'entreprise de sommes ou de moyens en personnel d'un montant inférieur aux 0,2 %, ne doit verser que la différence. Si ces moyens atteignent le montant de la subvention légale, l'employeur est dispensé de tout versement.

◆ [Circ. 6 mai 1983 : BO Trav. n° 23-24/83](#)

#### **1° Sommes et moyens qu'il est possible de déduire**

Au fil des ans, la jurisprudence a précisé, d'une part, les conditions dans lesquelles l'employeur pouvait procéder à ces déductions et, d'autre part, la nature des sommes et moyens susceptibles d'être déduits de la subvention de fonctionnement du CE :

- si l'employeur peut déduire de la subvention de fonctionnement les sommes ou moyens en personnel, dont il fait bénéficier le CE, c'est à la condition d'établir que ces sommes et ces moyens sont équivalents au montant de la subvention. Le refus de fournir les justifications le rend passible du délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise (◆ [Cass. crim., 26 nov. 1991, n° 90-84.546](#)) ;
- la possibilité de déduction est limitée aux sommes ou à la valeur des moyens en personnel octroyées par l'employeur pour les besoins de fonctionnement du CE autres que ceux occasionnés par ses activités sociales et culturelles. Il est donc interdit de déduire :
  - le montant des salaires et charges relatifs aux personnes mises à la disposition du comité pour la gestion des activités sociales et culturelles (◆ [Cass. soc., 26 sept. 1989, n° 87-20.096, n° 3277 P](#)) ;
  - les frais engagés par l'employeur pour les besoins du fonctionnement d'un comité interentreprises créé pour la gestion des oeuvres sociales communes (◆ [Cass. soc., 21 sept. 1993, n° 91-12.214](#)) ;
- l'employeur peut déduire de la subvention de fonctionnement d'un comité d'établissement une partie de la somme mise à la disposition de celui-ci et utilisée pour rémunérer un salarié affecté partiellement à des tâches se rattachant au fonctionnement administratif du comité (◆ [Cass. soc., 5 oct. 1994, n° 92-18.840](#)) ;
- c'est à l'employeur de prouver que les sommes et moyens sont alloués pour les seuls besoins de fonctionnement du comité autres que ceux résultant de ses activités sociales et culturelles (◆ [Cass. crim., 11 févr. 2003, n° 01-88.650, n° 569 FS - P + F](#) ◆ [Cass. crim., 11 févr. 1992, n° 90-87.500](#)) ;
- la subvention de fonctionnement due par l'employeur à un CE ne peut être amputée :
  - des frais de personnel et de photocopies ainsi que des remboursements d'heures passées à des commissions non obligatoires, dès lors que ceux-ci se rattachent aux activités sociales et culturelles du comité ;
  - des frais de rédaction et de diffusion des procès-verbaux de séances établis par le secrétaire de direction au lieu et place du secrétaire du comité, seul habilité pour le faire, dès lors que cette pratique n'a pas été demandée par l'instance représentative ;
  - du coût des réunions préparatoires aux séances du comité central d'entreprise, dès lors que celles-ci ont été instaurées par l'employeur.

◆ [Cass. soc., 4 avr. 1990, n° 88-13.219, n° 1719 P + F](#)

#### **2° Accord entre l'employeur et le comité d'entreprise**

Rien n'interdit à l'employeur de conclure avec le CE un accord fixant à la fois les conditions de mise à disposition et de déduction du budget de fonctionnement de moyens matériels et/ou humains supplémentaires fournis au comité par l'entreprise.

L'accord du CE est même obligatoire pour décider de déduire de la subvention de fonctionnement un forfait. Un employeur a été condamné pour délit d'entrave pour avoir unilatéralement déduit du budget un tel forfait mensuel lié aux frais de téléphone, de reprographie et d'affranchissement du CE.

◆ [Cass. crim., 10 mars 1992, n° 91-81.177](#)

Un tel accord est licite sous certaines conditions. Il a en effet été jugé :

- qu'un protocole d'accord ayant pour effet de permettre la déduction de la subvention de fonctionnement du montant des salaires et charges du personnel mis par l'employeur à la disposition du comité même pour des activités non couvertes par ladite subvention est illicite (◆ [Cass. soc., 26 sept. 1989, n° 87-20.096, n° 3277 P](#)) ;
- qu'un accord ayant pour objet de déduire de la subvention de fonctionnement les salaires et charges du personnel mis à la disposition du comité, sans distinguer selon que ces sommes ou moyens en personnel étaient affectés aux activités sociales et culturelles ou au fonctionnement proprement dit du CE contrevient aux dispositions d'ordre public de l'article [L. 2325-43](#) du code du travail et est illicite (◆ [Cass. soc., 10 juill. 2001, n° 99-19.588, n° 3621 FS - P](#)).

La rédaction de ce type d'accord devra donc faire apparaître le montant exact des sommes et moyens en personnel fournis par l'entreprise et affectés à des tâches étrangères à la gestion des activités sociales et culturelles qui peuvent être déduits du budget de fonctionnement.

#### **3° Remise en cause des pratiques par le comité d'entreprise**

Si l'article [L. 2325-43](#) du code du travail prévoit que l'employeur peut déduire du 0,2 % les sommes ou moyens en personnel déjà mis à la disposition du comité d'entreprise, cette précision n'a pas pour objet de limiter la liberté dont dispose le comité d'entreprise à l'égard du droit qui lui est ouvert. Il faut donc considérer que, par délibération, il peut décider de renoncer partiellement ou totalement aux avantages antérieurs et obtenir, en contrepartie, le versement de la subvention de façon à conserver la maîtrise de sa gestion.

◆ [Circ. 6 mai 1983 : BO Trav. n° 23-24/83](#)

**187** **Mise en place du comité d'entreprise en cours d'année** ■ Bien qu'il s'agisse d'une subvention annuelle, la subvention de fonctionnement doit être accordée dès que le comité est mis en place. Elle est alors calculée au prorata du nombre de mois séparant l'élection du comité de la fin de l'année civile. L'administration avait, dans le même sens, indiqué que pour 1982 la subvention devait être égale aux 2/12 de la subvention annuelle puisque la loi créant cette subvention était entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1982.

## **§ 2 : Le paiement du budget de fonctionnement**

**188** **Périodicité du paiement du budget de fonctionnement par l'employeur** ■ En ce qui concerne le versement au CE de la subvention de fonctionnement, l'administration a apporté les précisions suivantes :

- l'employeur peut verser au début de l'année le montant total de la subvention sans pour autant y être légalement tenu ;
- il peut effectuer plusieurs versements étalés dans le temps, sous réserve de permettre un fonctionnement normal du comité.

◆ [Circ. 6 mai 1983 : BO min. Trav. n° 83/23-24](#)

Sur le défaut de versement des budgets du CE par l'employeur, voir n° [177](#).

## 189 Réajustement du montant de la subvention du comité ■ L'administration a précisé :

- d'une part, que la masse salariale à retenir est celle de l'année en cours. Mais, faute de pouvoir connaître avec exactitude cette masse avant la fin de l'année, la subvention est généralement calculée sur la masse de l'année précédente et réajustée en fin d'année (◆ [Circ. 6 mai 1983 : BO min. Trav. n° 83/23-24](#)) ;
- d'autre part, que les sommes versées au titre des mesures se rapportant à d'autres exercices sont replacées sur l'exercice de référence. En revanche sont intégrés dans cette masse salariale les montants des ajustements payés après la clôture de l'exercice mais payés au titre de cet exercice (◆ [Rép. min. n° 30820 : JOAN Q. 10 oct. 1983, p. 4341](#)).

En pratique, le montant de la masse salariale peut être affecté par divers événements dont la survenance permettra au CE de réclamer à l'employeur un réajustement de son budget. Il peut en être ainsi en cas de défaut de versement d'un élément de salaire auquel les salariés ont droit (par exemple, une prime de 13<sup>e</sup> mois). Dans ce cas, le CE a droit à un rappel de budget ou, le cas échéant, à des dommages-intérêts. Il a par exemple été jugé que le défaut de versement à des salariés d'un reliquat de primes auquel ils ont droit affecte nécessairement le montant de la masse salariale brute servant d'assiette au calcul de la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise (◆ [Cass. soc., 26 mars 2002, n° 99-14.144](#)).

**Remarque :** concernant le traitement comptable des ressources du CE, la note de présentation du règlement n° 2015-01 de l'ANC précise que la subvention de fonctionnement et la contribution aux activités sociales et culturelles du CE de l'année N sont calculées d'après le montant de l'exercice en cours sur la base de l'estimation des éléments comptables de N- 1 de l'entreprise. Un réajustement est fait en fin d'exercice. Dès l'ouverture de l'exercice, le comité d'entreprise comptabilise la subvention et la contribution sur une base estimative dans les produits à recevoir. Il est en outre précisé que la subvention de fonctionnement est enregistrée dans le compte 75601 (produits affectés à la section « Activités économiques et professionnelles »), et la contribution des oeuvres sociales dans le compte 75602 (produits affectés à la section « Activités sociales et culturelles »). La note est disponible sur le site internet de l'ANC. Pour plus de précisions sur la comptabilité du CE, voir nos [205](#) et suivants.

## § 3 : L'utilisation du budget de fonctionnement

### 190 Dépenses du CE imputables sur le budget de fonctionnement ■ La subvention de fonctionnement doit permettre au comité de fonctionner de manière autonome par rapport à l'entreprise. Elle sert essentiellement à couvrir ses dépenses de fonctionnement, ses frais d'expertise et d'étude ainsi que certaines dépenses de formation.

Si le comité décide librement de l'utilisation de son budget de fonctionnement, ses dépenses doivent s'inscrire dans le cadre du fonctionnement du comité d'entreprise et de ses missions économiques.

◆ [Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-10.825, n° 910 FS - P + B + R](#)

D'après l'administration, l'employeur ne peut participer aux votes organisés par le CE pour l'adoption des délibérations relatives à l'utilisation du budget de fonctionnement.

◆ [Position commune n° 2/87, 9 avr. 1987 : BO Trav., n° 87/13](#)

**Remarque :** depuis peu, le législateur prévoit expressément à plusieurs égards, l'imputation de certaines dépenses du CE sur le budget de fonctionnement. Il s'agit de la part revenant au CE dans le cofinancement avec l'employeur de l'expert-comptable en matière d'orientations stratégiques (◆ C. trav., art. [L. 2323-10](#)) (v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»), ou encore du paiement des honoraires de l'expert-comptable et du (ou des) commissaire aux comptes que le CE doit obligatoirement choisir dans le cadre de l'établissement de sa comptabilité conformément aux nouvelles règles de transparence financière (◆ C. trav., art. [L. 2325-54](#) et [L. 2325-57](#)) (v. nos [213](#) et s.). Il en va de même concernant le comité central d'entreprise (◆ C. trav., art. [D. 2327-4-3](#)) et le comité interentreprises (◆ C. trav., art. [R. 2323-41-1](#)).

### 1<sup>o</sup> Dépenses liées au fonctionnement du comité d'entreprise

Il s'agit essentiellement :

- des frais courants de fonctionnement du CE : fournitures de bureau, frais de communications téléphoniques, fax, abonnements internet, frais postaux, frais liés à l'édition de bulletins ou revues édités par le comité, frais liés à l'édition et à la diffusion de procès-verbaux de réunions, etc. Ces différentes dépenses peuvent être prises en charge directement par l'entreprise et être déduites du montant de la subvention de fonctionnement (v. n° [186](#)) ;
- des salaires et charges sociales des personnes recrutées à titre permanent ou temporaire par le comité et affectées à des postes liés au fonctionnement administratif du comité : recrutement d'une secrétaire pour les tâches liées à l'organisation et au déroulement des réunions du comité, recrutement d'un comptable pour la tenue et le contrôle de la comptabilité, etc. ;
- des dépenses pour régler les prestataires de services auxquelles le comité a eu recours : frais d'imprimerie et de reprographie, recours à une société pour retranscrire les enregistrements des réunions, etc. ;

**Remarque :** à cet égard, il est prévu que sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du CE en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier (◆ C. trav., art. [D. 2325-3-2](#)) (v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

- des frais occasionnés par les déplacements des membres du comité pour l'exercice de leur mission (sur les frais de déplacements devant être pris en charge par l'employeur, v. l'étude «[Crédits d'heures](#)»).

### 2<sup>o</sup> Dépenses liées à la réalisation d'étude et à des expertises

Le comité peut utiliser son budget de fonctionnement pour :



- payer les honoraires des experts libres sollicités par le comité ou par une de ses commissions pour la préparation de ses travaux ;
- se faire conseiller de manière ponctuelle ou permanente dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles (avocat, prestataire de services, etc.) ;
- acheter de la documentation technique pour autant qu'elle soit utile à l'activité économique et professionnelle du comité : revues ou ouvrages juridiques, économiques, comptables, etc. ;
- financer des campagnes d'information en direction du personnel : recours à des instituts d'enquête et de sondages chargés d'interroger les salariés, diffusion de plaquettes, édition de revues, etc. ( [Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 89-16.072, n° 4991 P+F](#) ).

### 3° Dépenses liées à la formation des représentants du personnel de l'entreprise

Le budget de fonctionnement peut servir à couvrir les frais de formation des membres du comité d'entreprise : frais d'enseignement, de déplacement, d'hébergement, de restauration, etc.

**Remarque :** si le temps passé en stage de formation économique, pris par les membres titulaires du CE en application de l'article [L. 2325-44](#) du code du travail, doit être rémunéré par l'employeur, c'est au comité de supporter les frais de formation sur le budget de fonctionnement (v. nos [61](#) et s.).

Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise. Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites d'une part dans les comptes annuels du CE (ou dans les documents simplifiés pour les petites CE) (v. nos [212](#) et s.) et, d'autre part, dans son rapport annuel d'activité et de gestion (v. n° [218](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2325-43](#)

La loi ne précise pas de quelles formations il s'agit. A notre sens, cela devrait se limiter aux formations syndicales ou aux formations en lien avec le mandat de délégué du personnel ou de délégué syndical.

**Remarque :** cette nouvelle disposition relative au financement de la formation des DP et des DS résulte de la loi Travail. En 2012, la Cour de cassation avait jugé que constituant un trouble manifestement illicite les délibérations d'un CE qui prévoient le financement, sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise, de formations et d'abonnements lecture sans lien avec ses attributions économiques mais se rattachant à l'exercice de fonctions de nature syndicale et dont le bénéfice était en partie étendu à des représentants syndicaux extérieurs au comité ( [Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-10.825, n° 910 FS - P + B + R](#) ). Cette jurisprudence semble au moins en partie neutralisée par les nouvelles dispositions introduites par la loi Travail. Cependant, seules la formation des DP et des DS et visées et non les abonnements de lecture.

### 4° Prise en charge des frais d'expertise du CHSCT

La loi Travail a créé de dispositif de contestation du recours à l'expertise par le CHSCT. Dans ce cadre, l'employeur peut saisir le juge judiciaire pour faire annuler la décision du CHSCT. Si l'employeur obtient cette annulation, l'expert doit rembourser les sommes perçues à l'employeur ( [C. trav., art. L. 4614-13](#) ) (v. l'étude «[Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#)»). Mais la loi a également créé un autre mécanisme de prise en charge des frais de l'expertise du CHSCT. En effet, l'article [L. 2325-41-1](#) prévoit que le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de prendre en charge, au titre de sa subvention de fonctionnement, ces frais d'expertise.

## 191 Dépenses restant à la charge exclusive de l'employeur ■ Certaines dépenses demeurent en application de la loi à la charge de l'employeur. Il s'agit essentiellement :

- des frais de déplacement et de la rémunération des temps de trajet pour se rendre aux réunions plénières du comité d'entreprise (sur ce point, v. l'étude «[Crédits d'heures](#)») ;
- des frais d'expertises organisées dans les cas et conditions prévus par l'article [L. 2325-35](#) du code du travail ;
- de la rémunération des heures de délégation, même si, par voie conventionnelle, son montant a été fixé à un niveau plus élevé que celui prévu par la loi (sur ce point, v. l'étude «[Crédits d'heures](#)»).

A cela, il convient d'ajouter que l'employeur doit prendre en charge :

- les frais liés à la fourniture au comité d'entreprise d'un local aménagé, c'est-à-dire éclairé, chauffé et meublé (v. nos [141](#) et s.) ;
- les frais liés à la fourniture au comité d'entreprise du matériel nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise (v. n° [147](#)) ;
- la prime d'assurance responsabilité civile souscrite par le comité d'entreprise ( [C. trav., art. R. 2323-34](#) ) (v. n° [82](#)).

## 192 Interdiction de financer des activités sociales et culturelles ■ Conformément au principe de dualité des budgets du CE, le budget de fonctionnement ne peut en aucun cas être utilisé pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise (sur ce point, v. nos [173](#) et s.).

### Sous-section 6 : Le budget des activités sociales et culturelles du CE

## 193 Entreprises devant allouer un budget des activités sociales et culturelles ■ Le budget des activités sociales et culturelles est une contribution annuelle versée par l'employeur au comité d'entreprise pour lui permettre de financer ses activités sociales et culturelles.

◆ C. trav., art. [L. 2323-86](#) et [R. 2323-35](#)

Il résulte des dispositions légales que les employeurs qui n'ont jamais effectué de dépenses destinées aux activités sociales et culturelles avant la mise en place du CE ne sont pas tenus de lui verser une contribution. Cependant il est rare que ce soit le cas, un accord d'entreprise, une convention collective voire même un engagement unilatéral de l'employeur prévoient en général le versement d'une contribution par l'employeur (v. n° [200](#)).

## 194 Cas des CE d'entreprises nouvelles et des nouveaux comités ■ Une entreprise nouvelle, qui par hypothèse n'a pas pu effectuer par le passé de dépenses destinées au financement d'oeuvres sociales, n'est légalement pas tenue de verser à son comité un budget des activités sociales et culturelles. Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent cependant l'y obliger.

De même, un comité qui est mis en place pour la première fois dans une entreprise ne peut réclamer un budget des activités sociales que pour autant que l'employeur ait pris l'initiative, avant la création du comité, de financer des oeuvres sociales.



◆ [Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-21.462, n° 3282 P+B+R](#)

**195 Entreprises composées d'établissements distincts et UES** ■ Le comité central d'entreprise n'a aucun droit propre à se voir attribuer la contribution patronale sauf lorsque la gestion d'une ou de plusieurs activités sociales et culturelles communes lui est confiée ; dans ce cadre, un accord (convention de gestion) est nécessaire (◆ [C. trav., art. L. 2327-16](#)). A noter cependant que dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est effectuée au niveau de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article [L. 2323-86](#), et les sommes sont réparties entre les comités d'établissement par accord ou à défaut au prorata de la masse salariale (◆ [C. trav., art. L. 2323-86-1](#)) (sur tous ces points, se reporter à l'étude «[Comité central d'entreprise](#)»).

Une UES est considérée comme une entreprise divisée en établissements distincts (◆ [Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 10-26.224, n° 1949 FS - P+B](#)).

**196 Obligation de financer des activités sociales et culturelles** ■ Le budget alloué au comité d'entreprise ne peut servir qu'à financer des activités répondant à la définition donnée par le code du travail et la Cour de cassation de l'activité sociale et culturelle (sur les activités sociales et culturelles, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

Le principe de la dualité des budgets s'applique aussi concernant le budget des activités sociales et culturelles (sur ce point, v. n° [173](#)).

## § 1 : Le calcul du budget des activités sociales et culturelles

**197 Différents minima légaux prévus par le code du travail** ■ Contrairement au budget de fonctionnement, le code du travail ne fixe pas le montant du budget des activités sociales et culturelles en fonction d'un pourcentage chiffré de la masse salariale de l'entreprise. Les articles [L. 2323-86](#) et [R. 2323-35](#) du code du travail se contentent de prévoir les minima suivants :

- la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CE ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence (◆ [C. trav., art. L. 2323-86](#)) ;
- la contribution de l'employeur ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales précitées de l'entreprise atteint au cours de l'une des 3 dernières années, à l'exclusion des dépenses temporaires, lorsque les besoins correspondants ont disparu (◆ [C. trav., art. R. 2323-35](#)).

**198 Modalités de calcul de la subvention due au comité d'entreprise** ■ Pour calculer le budget des activités sociales et culturelles selon les règles fixées par l'article [L. 2323-86](#) du code du travail, il convient :

- de déterminer la date de prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise ;
- de répertorier et évaluer les dépenses sociales engagées par l'employeur ;
- de déterminer l'année de référence au cours des 3 années précédentes ;
- de calculer le rapport entre ces dépenses et le montant total des salaires versés pendant la même année.

En pratique, ces modalités servent essentiellement à déterminer le premier budget des activités sociales et culturelles du CE et à recalculer le budget à la suite d'une nouvelle prise en charge d'une activité par le CE.

Pour calculer le budget du comité d'une année sur l'autre, on applique ensuite l'article [R. 2323-35](#) du code du travail.

**Remarque :** pour pouvoir exiger la fixation du montant de la contribution patronale affectée à une activité sociale et culturelle gérée par l'employeur, le CE doit revendiquer la gestion de l'activité en question (◆ [Cass. soc., 12 nov. 2003, n° 02-10.610, n° 2363 FS - P](#)).

### 1<sup>o</sup> Date de prise en charge des oeuvres sociales

Selon l'administration, la date de prise en charge est celle à laquelle le CE a été mis en mesure d'exercer les pouvoirs de gestion, de participation à la gestion ou de contrôle qui lui ont été dévolus par la loi en matière d'activités sociales. Il s'agit en fait de la date de la réunion du CE à laquelle il a été décidé de gérer telle ou telle activité sociale.

◆ [Circ. TR n° 27/49, 24 déc. 1949 : BO min. Trav. 1949, p. 792](#)

Souvent, le comité ne prend pas en charge d'emblée l'ensemble des activités sociales mises en place par l'employeur. Il échelonne cette prise en charge dans le temps ou ne prend en charge que certaines activités. L'employeur peut par ailleurs créer de nouvelles activités sociales, dont le CE ne revendiquera la prise en charge qu'ultérieurement. Dans ce cas, le montant de la subvention doit être fixé en tenant compte de la totalité des dépenses sociales de la période de référence.

◆ [Cass. soc., 30 mars 2010, n° 09-12.074, n° 685 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 4 juin 1982, n° 81-11.267](#)

**Remarque :** autrement dit, en cas de prise en charge échelonnée des activités sociales et culturelles, il faut prendre en considération la période précédant le début de la prise en charge des oeuvres sociales par le CE, et pas recalculer une nouvelle période au moment de chaque nouvelle prise en charge d'activités sociales et culturelles par le comité.

### 2<sup>o</sup> Dépenses sociales engagées par l'employeur

Conformément à la définition d'une activité sociale et culturelle, les dépenses sociales à prendre à compte doivent correspondre à des dépenses exclusivement destinées à financer des prestations à caractère social ou culturel non obligatoires et qui ont pour objet d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés et de leur famille (sur la notion d'activité sociale et culturelle, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

L'administration et la jurisprudence ont apporté les précisions suivantes :

- toutes les dépenses sociales doivent être prises en compte, quel que soit le mode de gestion de l'activité (gestion directe, participation à la gestion ou simple contrôle du comité d'entreprise) (◆ [Circ. TR n° 27/49, 24 déc. 1949 : BO Trav., n° 1949, p. 792](#)) ;

- même si l'activité est encore gérée par l'employeur à ses frais pour le compte du comité, il doit être tenu compte des dépenses engagées dans le montant du budget alloué au CE ( [Cass. soc., 28 janv. 1971, n° 69-13.861](#) [Cass. soc., 30 mars 2010, n° 09-12.074, n° 685 FS - P+B](#)). A l'inverse, il importe peu que l'activité ne soit pas été gérée directement par l'employeur ( [Cass. soc., 9 mai 1979, n° 77-11.416](#) ) ;

**Remarque :** à cet égard, la Cour de cassation a rejeté une question prioritaire de constitutionnalité interrogeant sur le monopole de gestion des ASC qui impose une délégation de l'employeur pour la gestion d'une activité sociale et culturelle, ce qui porterait atteinte au principe constitutionnel de liberté contractuelle. L'employeur voulait donc déduire de sa contribution aux ASC les sommes dépensées au titre d'une oeuvre sociale qu'il gérait et finançait directement. La Cour de cassation est claire : il n'y a pas d'atteinte à la liberté contractuelle de l'employeur dès lors que c'est par sa volonté qu'il décide d'agir pour le compte du CE acceptant ainsi implicitement mais nécessairement un mandat tacite et demeurant toutefois libre de cesser à tout moment d'assurer lui-même cette gestion ( [Cass. soc. QPC, 29 oct. 2015, n° 15-12.525, n° 2019 FS - P+B](#)). Ainsi, d'une part, si l'employeur gère et finance une ASC, ces sommes doivent tout de même être prises en compte dans l'assiette de calcul de la subvention des ASC, mais d'autre part, l'employeur peut mettre fin à tout moment à cette gestion.

- la circonstance que les activités sociales et culturelles en cause disposent d'un conseil d'administration auquel ne font que participer les représentants du comité ne dispense pas l'employeur de verser au comité la totalité des sommes nécessaires à leur fonctionnement, du moment qu'il n'est pas établi que l'employeur a légalement la charge des dites institutions ( [Cass. crim., 19 déc. 1963, n° 92.573/62](#) ) ;  
- les avantages en nature consentis par l'employeur pour le fonctionnement des oeuvres sociales (locaux, eau, électricité) n'ont pas à donner lieu à une évaluation chiffrée tant que l'employeur en maintient le bénéfice au CE. Dans le cas où ces prestations ne pourraient plus être assurées, il est certain que l'employeur devrait en fournir la contrepartie en espèces ( [Circ. TR n° 27/49, 24 déc. 1949 : BO Trav., n° 1949, p. 792](#) ) ;  
- la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) facturée à l'employeur au titre de l'activité sociale (en l'espèce, activité de transport), doit être comprise dans l'assiette des dépenses sociales acquittées par l'employeur au cours de la période de référence précédant l'interruption ou le transfert de cette activité au comité d'entreprise ( [Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 14-25.847, n° 1576 FS - P+B](#)).

D'après les articles [L. 2323-86](#) et [R. 2323-35](#) du code du travail, sont à exclure des dépenses sociales :

- les dépenses légalement obligatoires pour l'employeur (cotisations de sécurité sociale, d'assurance chômage, de retraite complémentaire, etc.) ;  
- les dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu et les dépenses de premier établissement.

A titre d'exemple :

- le financement de l'installation d'un court de tennis revêt un caractère temporaire ( [Cass. soc., 31 janv. 1989, n° 87-17.858](#) ) ;  
- l'achat d'un immeuble destiné à abriter une colonie de vacances constitue une dépense de premier établissement. En revanche, les sommes afférentes à l'entretien normal de cet immeuble doivent être considérées comme une dépense se rattachant au fonctionnement de l'institution sociale dont il s'agit ( [Circ. TR n° 27/49, 24 déc. 1949 : BO min. Trav. 1949, p. 792](#)).

Il a également été jugé que l'employeur ne se crée pas une obligation de contribution pour les années suivantes à partir d'une gratification permise à un certain moment en fonction des possibilités existantes. En l'espèce, l'employeur avait donné des marchandises invendues pour la tombola de l'arbre de Noël de la société. Le comité d'entreprise revendiquait l'équivalent en espèces.

[Cass. soc., 31 janv. 1989, n° 87-17.858](#)

### 3° Détermination de l'année de référence

Il résulte de l'article [L. 2323-86](#) du code du travail que l'année de référence est, parmi les 3 années précédant la prise en charge des activités sociales par le comité, celle pendant laquelle les dépenses sociales ont été les plus élevées.

La loi n'a pas précisé ce qu'il fallait entendre par année de référence. Il peut s'agir de l'année civile, de l'année de date à date ou de l'année budgétaire, autrement dit l'année comptable ( [Circ. TR n° 27/49, 24 déc. 1949 : BO Trav., n° 1949, p. 792](#)). Dans la pratique, c'est le plus souvent l'année civile ayant précédé la date de prise en charge des oeuvres sociales par le CE qui sert de référence.

### 4° Minima en valeur et en pourcentage

Les minima à calculer sont les suivants :

- minimum en valeur de l'article [L. 2323-86](#) du code du travail : il correspond aux dépenses sociales de l'année de référence ;  
- minimum en pourcentage de l'article [L. 2323-86](#) du code du travail : permet d'indexer la subvention due au CE sur la masse salariale de l'entreprise. Il est calculé à partir du minimum en valeur et de la masse salariale, selon la formule suivante : (minimum en valeur de l'année de référence/masse salariale brute de l'entreprise de l'année de référence) × 100 ;  
- minimum en valeur de l'article [R. 2323-35](#) du code du travail : la contribution de l'employeur ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des 3 dernières années.

La subvention annuelle due au comité d'entreprise est déterminée après comparaison des trois minima légaux. L'employeur doit retenir le plus élevé des trois, ce qui constitue le budget annuel des activités sociales et culturelles du CE. Sauf si le comité a pris en charge de nouvelles activités, le minimum en valeur de l'article [L. 2323-86](#) du code du travail reste en principe figé et c'est le minimum en valeur de l'article [R. 2323-35](#) qui s'applique.

La Cour de cassation a confirmé que le minimum prévu par l'article [R. 2323-35](#) du code du travail est un minimum « glissant », indépendant de celui prévu par l'article [L. 2323-86](#), qui doit être pris en compte chaque année pour le calcul de la contribution patronale ( [Cass. soc., 6 juin 2000, n° 98-22.159, n° 2684 FS - P](#)). Pour une année donnée, il est égal au total le plus élevé des dépenses sociales engagées au cours de l'une des 3 années précédentes. Cela permet de garantir au CE une stabilité de son budget des oeuvres sociales, à condition que la masse salariale de l'entreprise soit restée constante (sur ce point, v. n° [199](#)).

**Exemple 1 :** une entreprise a effectué les dépenses sociales suivantes : 7 500 € en 2011, 9 000 € en 2012 et 10 000 € en 2013. Un CE, constitué en 2014, reprend la gestion des oeuvres sociales. L'année de référence, c'est-à-dire celle pendant laquelle les dépenses sociales ont été les plus élevées, est 2013 et le minimum en valeur s'élève à 10 000 €. Si en 2013 la masse salariale a été de 1 000 000 €, le rapport des dépenses sociales sur la masse salariale est égal à : (10 000 €/1 000 000) × 100 = 1 %. Si en 2014 le montant de la masse salariale est de 1 300 000 €, le montant de la contribution patronale doit être au moins égal à 1 % de 1 300 000 €, soit 13 000 €.

**Exemple 2 :** une entreprise a versé au CE les sommes suivantes au titre de sa contribution aux activités sociales et culturelles : 7 500 € en 2012, 9 000 € en 2013 et 10 000 € en 2014. La meilleure des 3 années est 2014. A masse salariale constante, la subvention 2015 due au CE ne pourra être inférieure à 10 000 €.

### 1<sup>o</sup> Assiette de calcul de la masse salariale brute de l'entreprise

Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail.

◆ [Cass. soc., 20 mai 2014, n° 12-29.142, n° 1015 FS - P+B](#)

L'assiette de calcul du budget des activités sociales et culturelles est entendue de la même façon que pour le calcul du budget de fonctionnement (pour plus de précisions, v. nos [175](#) et s.).

### 2<sup>o</sup> RépercuSSION d'une baisse de la masse salariale

D'après l'article [R 2323-35](#) du code du travail, le montant du budget alloué au CE ne peut en aucun cas être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des 3 dernières années.

La jurisprudence a précisé, dans un arrêt du 6 juin 2000, que ce montant ne pouvait être maintenu que si la masse salariale de l'entreprise est restée constante. Si entre l'année de référence et l'année de calcul la masse salariale de l'entreprise a diminué, la contribution de l'employeur doit subir la même variation.

◆ [Cass. soc., 6 juin 2000, n° 98-22.159, n° 2684 FS - P](#)

**Exemple :** une entreprise a versé les sommes suivantes au titre de sa contribution aux oeuvres sociales : 7 500 € en 2011 pour une masse salariale de 1 500 000 €, 9 000 € en 2012 pour une masse salariale de 1 600 000 € et 10 500 € en 2013 pour une masse salariale de 1 700 000 €. Pour le calcul du budget 2014, l'année de référence est 2013. En 2014, la masse salariale était de 1 500 000 €, ce qui représente une baisse de 11,76 % par rapport à l'année précédente :  $[(1\ 700\ 000\ € - 1\ 500\ 000\ €) / 1\ 700\ 000\ €] \times 100 = 11,76\ %$ . La contribution 2014 ne sera que :  $10\ 500\ € - (10\ 500\ € \times 0,1176)$ , soit 9 265 €.

## 200 Application de dispositions plus favorables pour le calcul ■ En vertu d'une décision unilatérale, d'un accord d'entreprise, d'un accord conclu avec le CE ou d'un usage, l'employeur peut être amené à verser une contribution alors qu'il n'y est pas légalement tenu ou à s'acquitter d'une contribution d'un montant supérieur au minimum légal.

◆ [Cass. soc., 23 mars 1982, n° 81-10.305](#)

**Remarque :** l'article [L 2261-22](#) du code du travail prévoit que, pour pouvoir être étendues, les conventions de branche conclues au niveau national doivent contenir obligatoirement des dispositions concernant « les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités ». En pratique, un grand nombre de conventions collectives étendues se bornent à indiquer que le financement des oeuvres sociales est assuré conformément à la loi, ou que ce financement est obligatoire et doit faire l'objet d'un accord entre le comité et l'employeur. Certaines conventions collectives (étendues ou non étendues) fixent, en pourcentage des salaires, le montant de la contribution patronale. Les pourcentages le plus souvent retenus sont de l'ordre de 0,25 % à 1 %.

La remise en cause par l'employeur de dispositions plus favorables que la loi obéit à certaines règles (règles de dénonciation d'un accord ou d'un usage, le cas échéant).

### 1<sup>o</sup> Dénonciation d'un usage ou d'un accord atypique

Il a été jugé à plusieurs reprises qu'un employeur peut dénoncer un usage ou un accord conclu avec le comité d'entreprise, ayant pour objet de fixer sa contribution aux activités sociales et culturelles du comité, à condition que la dénonciation soit précédée d'une information donnée au comité dans un délai suffisant pour permettre l'ouverture de négociations (sur les règles de dénonciation des usages, v. l'étude [« Usages et accords atypiques »](#)).

◆ [Cass. soc., 14 mars 2007, n° 05-12.528](#) ◆ [Cass. soc., 22 janv. 2002, n° 99-20.704, n° 276 FS - P](#) ◆ [Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-21.462, n° 3282 P+B+R](#) ◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> avr. 1997, n° 95-10.478, n° 1541 P+B+R](#) ◆ [Cass. soc., 21 nov. 1989, n° 89-13.699](#)

**Remarque :** on peut se demander si pour procéder à la dénonciation l'employeur ne devrait pas également informer individuellement les salariés, à qui profitent indirectement l'usage ou l'accord qu'il souhaite remettre en cause.

### 2<sup>o</sup> Dénonciation d'un accord collectif de travail

A la condition de respecter les règles de dénonciation prévues par le code du travail et par l'accord collectif lui-même, l'employeur peut dénoncer un accord d'entreprise ayant pour objet de fixer sa contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise. Sauf clause contraire de la convention collective ou de l'accord collectif, l'employeur n'a pas à justifier sa décision de la dénoncer (sur les règles de dénonciation des accords collectifs, v. l'étude [« Conventions et accords collectifs »](#)).

◆ [Cass. soc., 20 oct. 1993, n° 89-18.949](#)

La dénonciation d'un tel accord peut notamment intervenir à la suite d'une opération de transfert d'entreprise à l'occasion de laquelle le comité d'entreprise a été maintenu (sur le sort du CE en cas de transfert d'entreprise, v. l'étude [« Transfert d'entreprise »](#)).

◆ [Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 02-13.837, n° 2361 FS - P+B+R+I](#)

### 3<sup>o</sup> Effets de la dénonciation sur la subvention du CE

La remise en cause par l'employeur de ses engagements ne prive pas le CE de tout budget des activités sociales. D'après une jurisprudence constante, la dénonciation d'un accord collectif, d'un usage ou d'un accord atypique relatif à la contribution de l'employeur aux activités sociales du CE ne peut avoir pour effet de réduire cette subvention en dessous des minima fixés soit par les articles [L 2323-86](#) et [R 2323-35](#) du code du travail, soit par la convention ou l'accord collectif de travail.

◆ [Cass. soc., 14 mars 2007, n° 05-12.528](#) ◆ [Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 02-13.837, n° 2361 FS - P+B+R+I](#) ◆ [Cass. soc., 22 janv. 2002, n° 99-20.704, n° 276 FS - P](#) ◆ [Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-21.462, n° 3282 P+B+R](#) ◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> avr. 1997, n° 95-10.478, n° 1541 P+B+R](#) ◆ [Cass. soc., 21 nov. 1989, n° 89-13.699](#)

La Cour de cassation a par ailleurs précisé qu'en cas d'application du minimum fixé par l'article [R 2323-35](#) du code du travail :

- le chiffre le plus avantageux atteint au cours des 3 dernières années n'est maintenu qu'autant que la masse salariale reste constante et, si celle-ci diminue, la contribution subit la même variation ;
- les 3 années de référence visées par cet article s'entendent de celles précédant la dénonciation.

◆ [Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 02-13.837, n° 2361 FS - P+B+R+I](#) ◆ [Cass. soc., 22 janv. 2002, n° 99-20.704, n° 276 FS - P](#) ◆ [Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-21.462, n° 3282 P+B+R](#) ◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> avr. 1997, n° 95-10.478, n° 1541 P+B+R](#)

**Exemple :** soit un usage d'entreprise ayant fixé la contribution patronale à 1 % de la masse salariale et dont l'application donne lieu aux versements suivants : 1 830 € en 2011, 1 525 € en 2012 et 1 677 € en 2013. En cas de dénonciation de l'usage prenant effet en 2014, l'année de référence est 2011. La masse salariale qui était au jour de la dénonciation de 152 500 €, diminue et passe à 122 000 € pour 2014, soit une diminution de 20 %. La contribution pour 2014 doit donc être diminuée d'autant, soit 1 464 €. En revanche, si la masse salariale reste constante, la contribution restera fixée à 1 830 €. Et si la masse salariale augmente, la contribution reste également fixe.

## 201 Incidence d'une diminution des dépenses sociales de l'employeur ■ Pour le calcul du budget des activités sociales et culturelles du CE, il est acquis qu'il faut tenir compte des dépenses sociales de l'entreprise. D'où la question de savoir ce qui se passe pour le comité lorsque l'entreprise dépense moins.

Pour la Cour de cassation, le comité d'entreprise a le droit de récupérer les sommes économisées par l'employeur ( ◆ [Cass. soc., 30 mars 2010, n° 09-12.074, n° 685 FS - P+B](#)). Dans cette affaire, le CE avait laissé à l'employeur le soin de gérer la cantine d'entreprise et s'était aperçu que l'employeur avait considérablement réduit, par suite d'une mise en concurrence de divers prestataires, les sommes allouées à la restauration des salariés au cours des 3 dernières années. D'où une condamnation de l'employeur à lui verser au titre de la contribution sociale et culturelle de 2002, 2003 et 2004 le montant des sommes économisées sur l'activité de restauration.

Aux termes de l'article [L. 2323-83](#) du code du travail, le comité d'entreprise a le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise ; qu'il en résulte que, quand bien même le comité d'entreprise aurait délégué à l'employeur la gestion d'une partie de celles-ci, le montant de la contribution de l'employeur au financement des activités doit être fixé en tenant compte de la totalité des dépenses sociales de la période de référence.

Ainsi, la contribution globale due au comité d'entreprise pour le financement des oeuvres sociales et culturelles doit être calculée conformément aux dispositions d'ordre public de l'article [L. 2323-86](#) du code du travail, peu important que le comité d'entreprise ait délégué à l'employeur la gestion de l'activité de restauration.

La même règle s'applique si le CE n'a pas délégué ou réclamé la gestion des activités sociales et culturelles gérées directement par l'employeur.

◆ [Cass. soc., 21 juin 2016, n° 15-12.525](#)

## § 2 : Le paiement du budget des activités sociales et culturelles

### 202 Périodicité du paiement de la subvention des activités sociales et culturelles ■ Le code du travail n'indique pas selon quelle périodicité l'employeur doit s'acquitter de son obligation de paiement.

D'après la jurisprudence, le fait que l'article [L. 2323-86](#) du code du travail se réfère à la contribution « versée chaque année » par l'employeur n'implique pas pour autant un versement unique, effectué une seule fois chaque année. L'employeur doit verser la contribution selon le budget du comité, son programme de dépenses et au fur et à mesure de ses besoins de trésorerie, sauf si d'autres modalités plus favorables de paiement avaient été convenues ou suivies antérieurement.

◆ [Cass. soc., 6 juill. 1976, n° 74-13.188](#) ◆ [Cass. soc., 18 mars 1971, n° 69-11.020](#)

Il résulte de ces décisions que le comité ne peut pas imposer à l'employeur de procéder à un versement unique, sauf accord ou usage plus favorable en ce sens. Mais cela signifie également que l'employeur ne doit pas entraver le fonctionnement du comité et à ce titre, il doit donc verser le budget selon les besoins du CE.

### 203 Interdiction de réduire le montant du budget des activités sociales et culturelles ■ Si pour le calcul du minimum en valeur de l'article [L. 2323-86](#) du code du travail, l'employeur est autorisé à ne pas prendre en compte les dépenses temporaires, il ne peut en aucun cas réduire le montant de sa contribution, sauf diminution de la masse salariale.

Ainsi, le fait que le comité d'entreprise n'ait pas dépensé la totalité de son budget de l'année précédente ou qu'il ait supprimé une activité sociale n'autorise pas l'employeur à réduire sa contribution.

◆ [Cass. soc., 4 juin 1982, n° 81-11.267](#)

De même, le comité d'entreprise ayant laissé à l'employeur le soin de gérer une activité sociale et culturelle (la cantine) peut demander que sa contribution soit augmentée du montant des économies réalisées sur cette gestion à la suite d'un nouvel appel d'offres, et ce, même si le comité ne prétend pas reprendre cette gestion.

◆ [Cass. soc., 30 mars 2010, n° 09-12.074, n° 685 FS - P+B](#)

### 204 Réajustement du montant de la subvention allouée au CE ■ Dans la plupart des cas, le budget destiné aux activités sociales et culturelles comme le budget de fonctionnement donne lieu à une régularisation dès que la masse salariale de l'année en cours est connue, comme pour le budget de fonctionnement (sur ce point, v. n° [189](#)).

## ■ Section 7 : La comptabilité du comité d'entreprise

### 205 Règles de transparence comptable du CE instaurées par la loi du 5 mars 2014 - Entrée en application en 2015 ■ La loi formation et démocratie sociale n° 2014-288 du 5 mars 2014 (*JO, 6 mars*) a instauré un véritable dispositif de tenue et de contrôle de la comptabilité des comités d'entreprise. Celui-ci est différent selon l'importance des CE (petits, moyens ou gros).

L'ensemble de ces règles entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, sauf en ce qui concerne l'établissement de comptes consolidés et la certification des comptes de gros CE, ainsi que la procédure d'alerte du commissaire aux comptes du CE, qui entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

◆ [L. n° 2014-288, 5 mars 2014, art. 32-V : JO, 6 mars](#)

Les décrets d'application fixant les règles pratiques et les seuils d'application sont parus (◆ [D. n° 2015-357, 27 mars 2015 : JO, 29 mars](#) ◆ D. n° 2015-358, 27 mars 2015 : JO, 29 mars), ainsi que les règlements de l'ANC (Autorité des normes comptables) fixant les normes comptables applicables aux CE

**Remarque :** les règlements sont accompagnés chacun d'une note de présentation comportant des informations et précisions intéressantes, elles sont disponibles sur le site internet de l'ANC.

Il y a deux règlements de l'ANC, tous deux ayant été homologués par un arrêté du 2 juin 2015 publié au JO du 11 juin (◆ Arr. 2 juin 2015, NOR: BNT1509487A : JO, 11 juin) :

- le règlement n° 2015-01 du 2 avril 2015 relatif à la comptabilité des moyens et gros CE (◆ [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015](#)) ;
- et le règlement n° 2015-02 du 2 avril 2015 relatif à la comptabilité des petits CE (◆ [Règl. ANC n° 2015-2, 2 avr. 2015](#)).

**Remarque :** les seules obligations des CE pour 2014 étaient l'établissement d'un compte-rendu annuel de gestion ancienne version et d'un compte-rendu de fin de mandat le cas échéant. Ces règles sont exposées ci-dessous aux n°s [206](#) et suivants, tandis que les nouvelles règles de transparence comptables sont exposées aux n°s [208](#) et suivants.  
Sous réserve de quelques adaptations, les obligations comptables du CE sont applicables au comité central d'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2327-14-1](#)) (v. l'étude «[Comité central d'entreprise](#)») et au comité interentreprises (◆ C. trav., art. [R. 2323-41-1](#)) (v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

## Sous-section 1 : Obligations comptables du CE avant l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014

**206** **Comptabilité et contrôle des comptes du comité d'entreprise** ■ Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 (v. n° [205](#)), le CE n'avait pas d'obligations formelles pour la tenue de sa comptabilité dans la mesure où il n'était pas assujéti au plan comptable général.

A la question de savoir si, compte tenu de l'importance des sommes que peut être amené à gérer le comité, il ne serait pas normal que le commissaire aux comptes chargé du contrôle des comptes de l'entreprise assure également celui des comptes du comité, l'administration avait répondu :

- que le comité doit établir chaque année un compte rendu détaillé de sa gestion, que les membres sortants doivent rendre compte de leur gestion au nouveau comité, et qu'enfin le contrôle repose également sur les salariés de l'entreprise qui, à l'occasion des élections, peuvent sanctionner la gestion mise en oeuvre par le comité ;
- qu'il n'apparaît donc pas souhaitable, eu égard aux dispositions existantes en la matière et à la spécificité des comités d'entreprise, de prévoir l'institution d'un contrôle obligatoire de gestion par un commissaire aux comptes ;
- que l'expert-comptable chargé de la vérification des comptes du comité n'a pas à avoir de relations avec le commissaire aux comptes de l'entreprise, qui n'est compétent qu'à l'égard de l'entreprise.

◆ [Rép. min. n° 35587 : JOANQ, 2 déc. 1985, p. 5564](#) ◆ [Rép. min. n° 34917 : JOANQ, 2 mai 1988, p. 1836](#)

**207** **Obligation pour le CE d'établir des comptes-rendus de gestion (obligations applicables avant l'exercice 2015)** ■ Avant l'exercice 2015 et l'entrée en application des nouvelles règles de transparence comptable du CE, les articles [R. 2323-37](#) et [R. 2323-38](#) du code du travail prévoyaient respectivement :

- qu'à la fin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière, qui est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise par voie d'affichage ;
- que les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion. Ils doivent remettre aux nouveaux membres du comité tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

Ces deux articles sont abrogés par le décret n° 2015-357 du 27 mars 2015, mais deux autres comptes-rendus s'y substituent à compter de l'exercice 2015.

### 1° Compte-rendu annuel de gestion

L'article R. 2323-37 du code du travail (abrogé) prévoyait que ce compte rendu devait indiquer, notamment :

- d'une part, le montant des ressources dont le comité dispose pendant l'année ;
- d'autre part, le montant des dépenses assumées par lui, soit pour son propre fonctionnement, soit pour celui des oeuvres sociales dépendant de lui ou des comités interentreprises auxquels il participe.

Chaque institution sociale doit faire l'objet d'un budget particulier. Et il est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise par voie d'affichage « sur les tableaux réservés aux communications syndicales ».

Il est remplacé par un rapport d'activité et de gestion bien plus précis (v. n° [218](#)).

### 2° Compte-rendu de fin de mandat

L'article R. 2323-38 du code du travail (abrogé) prévoyait qu'en fin de mandat, les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion. Ils lui remettent tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

Il est remplacé par un compte rendu de fin de mandat sensiblement similaire (v. n° [221](#)).

## Sous-section 2 : Établissement et contrôle des comptes du comité d'entreprise après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014

**208** **Seuils déterminant l'étendue des obligations comptables des CE** ■ Tous les comités d'entreprise doivent tenir une comptabilité, mais l'étendue des obligations et contrôles dépend de l'importance du comité. La loi a dégagé trois « types » de CE : les petits CE, les moyens et les gros.

### 1° Montant des seuils



Les seuils à retenir sont les suivants :

- petits CE : les comités dont les ressources annuelles ne dépassent pas 153 000 euros (seuil fixé à l'article [D. 612-5](#) du code de commerce) (◆ C. trav., art. [D. 2325-11](#)) ;
- moyens CE : les comités qui, à la clôture d'un exercice, n'excèdent pas au moins 2 de ces trois critères : 50 salariés à la clôture de l'exercice, 1,55 million d'euros du total du bilan et 3,1 millions de ressources annuelles (seuils fixés à l'article [R. 612-1](#) du code de commerce) (◆ C. trav., art. [D. 2325-9](#)) ;
- gros CE : les comités qui, à la clôture d'un exercice, excèdent au moins 2 des 3 critères ci-dessus.

Remarque : pour la consolidation, la certification et l'intervention d'un expert-comptable prévues respectivement aux articles [L. 2325-48](#), [L. 2325-54](#) et [L. 2325-57](#), les seuils sont fixés d'après les mêmes critères que pour les moyens et les gros CE (◆ C. trav., art. [D. 2325-16](#)).

Remarque : concernant le seuil d'effectifs de 50 salariés, il s'agit bien sûr des salariés du comité d'entreprise. A cet égard, à défaut d'information, il faudra prendre en compte les effectifs du comité d'entreprise tels que calculés conformément aux dispositions de l'article [L. 1111-2](#) du code du travail (sur ce point, v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»).

## 2) Appréciation des seuils

Pour l'appréciation des seuils, les ressources annuelles sont égales au total :

- du montant de la subvention de fonctionnement ;
- du montant de la subvention des activités sociales et culturelles, à l'exception des produits de cession d'immeubles ;
- après déduction le cas échéant du montant versé au comité central d'entreprise ou au comité interentreprises en vertu de la convention prévue à l'article [L. 2327-16](#) du code du travail dont les modalités sont précisées par les articles [D. 2327-4-4](#) et [R. 2323-28](#) (pour plus de précisions sur cette convention de gestion, v. l'étude «[Comité central d'entreprise](#)»).

◆ C. trav., art. [D. 2325-10](#) et [D. 2325-12](#)

Pour l'appréciation du seuil de 153 000 euros déterminant les plus petits CE, il faut également déduire les ressources résultant des cotisations facultatives des salariés de l'entreprise et les recettes procurées par les manifestations organisées par le comité (◆ C. trav., art. [D. 2325-12](#)).

Pour déterminer le montant des ressources perçues par le comité au cours de l'exercice, l'article 7 du règlement n° 2015-01 du 2 avril 2015 de l'ANC relatif aux comptes des moyens et gros CE, propose un tableau récapitulatif. A noter qu'un état récapitulatif du montant des ressources, sous cette forme ou sous une autre, doit faire partie des annexes des comptes annuels (v. n° [215](#)). Cet état des ressources n'est pas obligatoirement établi pour les petits CE, mais la note de présentation du règlement n° 2015-02 du 2 avril 2015 qui leur est applicable propose également un tableau similaire (à l'exclusion, bien sûr, des ressources résultant des cotisations facultatives des salariés de l'entreprise et les recettes procurées par les manifestations organisées par le comité conformément à l'article [D. 2325-12](#) du code du travail).

◆ [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 7](#)

Remarque : pour l'appréciation des seuils concernant le comité central d'entreprise, ses ressources sont égales à la somme des ressources versées par les comités d'établissement et des ressources que le CCE reçoit en propre (◆ C. trav., art. [D. 2327-4-1](#)) (v. l'étude «[Comité central d'entreprise](#)»).

Pour l'appréciation des seuils concernant les comités interentreprises, sont prises en compte l'ensemble des ressources perçues au titre d'une année considérée par le CE, y compris les ressources prévues aux articles [R. 2323-40](#) (pour le fonctionnement) et [R. 2323-41](#) (pour les activités sociales et culturelles) (◆ C. trav., art. [R. 2323-41-2](#)) (sur le CE, v. l'étude «[Comité d'entreprise : réunions et attributions](#)»).

## 209 Cadre comptable - Comptabilité des associations et distinction en sections Activités économiques et professionnelles et Activités sociales et culturelles ■ L'Autorité des normes comptables a prévu le cadre comptable suivant pour les CE :

- les comptes annuels des comités sont établis conformément aux dispositions du règlement du Comité de la réglementation comptable (CRC) n° 99-01 du 16 février 1999 relatif aux modalités d'établissement des comptes annuels des associations et fondations, sous réserve des adaptations prévus par le règlement n° 2015-01 de l'ANC ;

◆ [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 2](#)

- la comptabilité des CE doit distinguer deux sections :
  - la section « Activités économiques et professionnelles » (AEP) enregistrant les opérations relevant des attributions économiques définies à l'article [L. 2323-1](#) du code du travail ;
  - la section « Activités sociales et culturelles » (ASC) enregistrant les opérations relevant des attributions en matière d'activités sociales et culturelles définies aux articles [L. 2323-83](#) à [L. 2323-85](#) du code du travail.

◆ [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 3](#)

Remarque : cette distinction se justifie par la nature même du comité d'entreprise qui remplit deux catégories distinctes d'attributions : les activités économiques et professionnelles et les activités sociales et culturelles. Ces activités doivent être gérées séparément et leurs budgets ne sont pas fongibles. Cela résulte du principe de dualité des budgets du CE qui oblige à utiliser les ressources du comité conformément à leur destination (v. n° [173](#)). Il est logique de retrouver ce principe dans la comptabilité du comité.

Concrètement, la distinction en deux sections s'applique :

- à l'ensemble du compte de résultat (◆ [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 3](#)) ;
- aux fonds propres au bilan (◆ [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 4](#)) ;

Remarque : pour les actifs du bilan, le CE a le choix de présenter ses comptes annuels en deux sections ou non, rien n'étant expressément précisé (c'est d'ailleurs ce que confirme la note de présentation du règlement).



- à la nomenclature des comptes (qui doit être déclinée afin d'identifier pour chaque section, les comptes de produits et charges et les comptes de fonds propres). Le règlement précise un certain nombre d'intitulés de comptes distingués en fonction de la section « AEP » ou « ASC ». Par exemple, le compte 1061 s'intitule « Réserves attributions économiques et professionnelles » et le compte 1062 s'appelle « Réserves activités sociales et culturelles » ( [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 5 et 8](#) ).

**Remarque :** la note de présentation du règlement précise que pour établir cette nomenclature des comptes, il faut se référer à celle établie par le règlement n° 99-01 des associations, et pour les produits et charges au plan comptable général.

La distinction en deux sections se retrouve :

- dans la présentation simplifiée des comptes annuels pour les moyens CE (v. n° 213) ( [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 6](#) ) ;
- dans l'état annuel des recettes et dépenses pour les petits CE (v. n° 212) ( [Règl. ANC n° 2015-2, 2 avr. 2015, art. 3](#) ).

Concernant les charges communes aux AEP et aux ASC, le comité doit établir des clés de répartition permettant de les ventiler. Des informations relatives à ces modalités de détermination de ces clés de répartition doivent figurer en annexe des comptes annuels (v. n° 215).

[Règl. ANC n° 2015-2, 2 avr. 2015, art. 7](#)

## 210 Premiers comptes annuels ■ Lors la première application du règlement, les éléments d'actif sont comptabilisés au bilan d'ouverture pour leur valeur en l'état.

[Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 9](#)

**Remarque :** la « valeur en l'état » répond à la question suivante : combien cela vaut-il aujourd'hui ? c'est-à-dire au moment de l'élaboration du bilan d'ouverture, la plupart du temps au 1<sup>er</sup> janvier. Ce bilan d'ouverture permet d'obtenir une photographie du CE au premier jour de l'exercice. Il doit présenter une image fidèle du patrimoine du CE (stocks, patrimoine, dettes, etc.). Il s'agit de constituer le point de départ des nouvelles obligations comptables applicables à compter de l'exercice 2015, ainsi que l'année N-1 nécessaire à l'approbation des comptes.

La note de présentation au règlement de l'ANC précise que concernant les postes de fonds propres, il conviendra, lors de la première application de ce règlement de transcrire au bilan, la répartition des fonds propres validée par les organes délibérants entre les deux sections AEP et ASC. Le CE devra donc se prononcer à ce sujet lors d'une réunion.

La note de présentation au règlement de l'ANC précise que ces dispositions de première application pourront également s'appliquer lorsqu'un comité entre pour la première fois dans le champ d'application de l'article [L. 2325-45](#) (c'est-à-dire des moyens ou gros CE). Il s'agira dans la plupart des cas d'un dépassement du seuil de 153 000 €.

## 211 Droits d'accès de l'employeur et des membres du CE aux documents comptables du comité ■ En tant que président du comité d'entreprise, l'employeur a accès à tout moment aux archives et aux documents comptables du CE, comme les autres membres. Il a été jugé :

- que le refus du comité de communiquer à l'employeur, président et donc membre du comité, la totalité des documents comptables, comptes et pièces justificatives afférents à la gestion des oeuvres sociales et culturelles du comité pour les quatre années antérieures constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés peut faire cesser en ordonnant la transmission ( [Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 88-17.677, n° 4988 P](#) ) ;
- que l'établissement des comptes par l'expert-comptable du CE, leur approbation en séance plénière, sous la présidence de l'employeur ou de son représentant, et les réponses que peut apporter l'expert-comptable, présent lors de cette séance, à toutes questions qui lui seraient posées, ne sauraient priver le président du comité de la faculté de consulter les documents comptables ( [CA Paris, 14<sup>e</sup> ch., sect. A, 16 juin 1999, n° 1999/04193](#) ) ;
- que le président du CE qui a accès, comme les autres membres, aux archives et aux documents comptables et financiers du comité est recevable à en demander en justice la communication par ceux qui les détiennent effectivement au sein du comité. Et ce, peu importe que les comptes aient fait l'objet d'un vote d'approbation du comité d'entreprise ( [Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-15.384](#) ).

**Remarque :** dans cette dernière affaire, la communication des pièces justificative a été ordonnée en justice, sous astreinte.

Toutefois, un membre du comité d'entreprise, et donc l'employeur, ne peut pas exiger d'avoir une copie des documents comptables du CE et des justificatifs de dépenses relatifs aux activités sociales et culturelles.

[Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-65.129](#)

En revanche, dans le cadre de son droit d'obtenir communication des documents comptables et financiers, le président du comité d'entreprise peut effectuer à ses frais des copies des documents comptables du comité.

[Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-15.384](#)

**Remarque :** ces décisions de justice ont été rendues sous l'empire de l'ancienne législation, ces règles et cette jurisprudence restent selon nous applicables sous la nouvelle législation relative à la comptabilité du CE issue de la loi du 5 mars 2014.

## § 1 : Tenue des comptes

### 212 Comptabilité ultra-simplifiée pour les petits CE ■ Les petits CE peuvent tenir une comptabilité ultra-simplifiée :

- tenue d'un livre de compte (« livre de recettes et dépenses » d'après le règlement de l'ANC, appelé aussi livre journal) retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'ils réalisent et des recettes qu'ils perçoivent, permettant de distinguer les opérations relevant des attributions économiques et professionnelles (AEP) et les opérations relevant des attributions en matière d'activités sociales et culturelles (ASC) ( [Règl. ANC n° 2015-2, 2 avr. 2015, art. 2](#) ) ;
- établissement une fois par an d'un état simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à leur patrimoine et à leurs engagements en cours. Le règlement de l'ANC prévoit en fait l'établissement de deux documents dont il fournit les modèles :
  - un « état annuel des recettes et dépenses » : il s'agit d'un état de synthèse établi chaque année des dépenses et recettes de l'exercice (le modèle est imposé par le règlement). Cet état prévoit également la distinction entre les dépenses et recettes en deux sections « AEP » et « ASC » ( [Règl. ANC n° 2015-2, 2 avr. 2015, art. 3](#) ) ;
  - un « état annuel de situation patrimoniale » : il s'agit d'un état de synthèse établi chaque année qui fait état du patrimoine et des engagements en

cours du CE. Cet état comprend au minimum les informations mentionnées dans le modèle prévu dans le règlement, mais le CE peut prévoir des subdivisions plus fines ( [L. 2325-46](#) ).

◆ C. trav., art. [L. 2325-46](#)

Remarque : la note de présentation du règlement n° 2015-02 de l'ANC donne des précisions sur le contenu des rubriques des différents états que doit produire le comité. Cette note est disponible sur le site internet de l'ANC.

En outre, le comité fournit des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées. Elles figurent dans le rapport qualitatif annuel.

◆ C. trav., art. [L. 2325-47](#)

Remarque : la note de présentation du règlement n° 2015-01 de l'ANC définit les « transactions significatives ». Ainsi, une transaction est significative si son omission ou son inexactitude est susceptible d'influencer les décisions prises par les utilisateurs se fondant sur les comptes. Le caractère significatif doit s'apprécier en fonction du montant de la transaction et/ou de la nature ou de la durée de la transaction (la note afférente au règlement n° 2015-02 n'y fait pas référence, mais la notion est la même). Cette note de présentation est disponible sur le site internet de l'ANC.

Ces mesures entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (v. n° [205](#)).

Remarque : en outre, lorsque le CE décide par une délibération de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise, comme l'y autorise l'article [L. 2325-43](#), les documents simplifiés doivent préciser la somme et ses modalités d'utilisation (v. n° [190](#)).

### 213 Comptabilité avec présentation simplifiée des comptes annuels et expert-comptable pour les CE moyens ■ Les CE de taille moyenne :

- peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes, selon des modalités fixées par le règlement n° 2015-01 de l'ANC, et n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice ( [C. trav., art. L. 2325-45](#) ). Le règlement de l'ANC propose des modèles sous forme de tableaux du bilan et du compte de résultat simplifiés, le CE devant présenter au minimum les rubriques et les postes qui y sont fixés. Bien sûr le compte de résultat simplifié propose la distinction obligatoire en deux sections « AEP » et « ASC » ( [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 6](#) ) ;

Remarque : il s'agit d'une possibilité pour les CE moyens qui ont le choix d'adopter cette présentation simplifiée ou la comptabilité de droit commun des gros CE (v. n° [214](#) ). Si le CE moyen est à la limite des seuils et peut basculer en cours d'année au-delà des seuils des gros CE, il est recommandé d'opter directement pour cette « comptabilité de droit commun ».

- doivent confier la mission de présentation de ses comptes annuels à un expert-comptable. Le coût de cette mission est pris en charge par le CE sur sa subvention de fonctionnement ( [C. trav., art. L. 2325-57](#) ).

Le comité a également un certain nombre d'obligations en matière d'élaboration de l'annexe à ses comptes, ces obligations sont identiques pour les moyens et les gros CE (v. n° [215](#) ).

Ces mesures entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (v. n° [205](#) ).

Remarque : en outre, lorsque le CE décide par une délibération de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise, comme l'y autorise l'article [L. 2325-43](#), les comptes annuels doivent préciser la somme et ses modalités d'utilisation (v. n° [190](#) ).

### 214 Comptabilité et présentation de droit commun des comptes annuels et certification des comptes pour les gros CE ■ Les gros CE :

- sont soumis aux obligations comptables définies à l'article [L. 123-12](#) du code de commerce. Leurs comptes annuels doivent être établis selon des modalités définies par le règlement n° 2015-01 de l'ANC ( [C. trav., art. L. 2325-45](#) ) (sur le cadre comptable fixé par l'ANC, v. n° [209](#) ). Ces règles sont applicables pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (v. n° [205](#) ) ;

Remarque : l'article [L. 123-12](#) du code de commerce prévoit qu'il faut procéder à l'enregistrement comptable chronologique des mouvements affectant le patrimoine. C'est ce que l'on appelle la « comptabilité d'engagement ». En outre, il faut établir un inventaire, au moins une fois par an précisant la valeur des éléments actifs et passifs du patrimoine (en d'autres termes, il faut compter les bons d'achats restant, vérifier que le CE a bien tous ses équipements comme ses ordinateurs, etc.). Les comptes annuels doivent être établis à la clôture de l'exercice au vu des enregistrements comptables et de l'inventaire. Ces comptes annuels comprennent le bilan, le compte de résultat et une annexe, qui forment un tout indissociable.

- nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant distincts de ceux de l'entreprise (deux si le CE doit établir des comptes consolidés, v. n° [216](#) ) qui certifiera ses comptes. Le coût de la certification des comptes est pris en charge par le CE sur sa subvention de fonctionnement ( [C. trav., art. L. 2325-54](#) ). Par exception, ces règles entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Remarque : le commissaire aux comptes du CE dispose d'un droit d'alerte, voir n° [228](#) .  
Le barème des heures de travail des commissaires aux comptes n'est pas applicable aux CE et aux COE ( [C. com., art. R. 823-17](#) ). La note de présentation du règlement n° 2015-01 de l'ANC donne des précisions sur le traitement comptable des ressources, des charges et le suivi des fonds propres. Cette note est disponible sur le site internet de l'ANC.

Le comité a également un certain nombre d'obligations en matière d'élaboration de l'annexe à ses comptes, ces obligations sont identiques pour les moyens et les gros CE (v. n° [215](#) ).

**Remarque :** en outre, lorsque le CE décide par une délibération de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise, comme l'y autorise l'article [L. 2325-43](#), les comptes annuels doivent préciser la somme et ses modalités d'utilisation (v. n° [190](#)).

**215 Annexe des comptes annuels des moyens et gros CE** ■ En plus des informations à mentionner dans l'annexe des comptes annuels selon les dispositions des règlements CRC n° 99-01 et ANC n° 2014-03, les comités des moyens et gros CE fournissent :

- le montant des ressources perçues au cours de l'exercice. A cet égard, l'ANC propose un modèle de tableau permettant de calculer les ressources de l'exercice ;
- des informations relatives aux modalités de détermination des clés de répartition utilisées pour ventiler les charges communes aux deux sections AEP et ASC (v. n° [209](#)) ;
- des informations au titre des transactions significatives effectuées pendant l'exercice dans le cadre de l'exercice de ses missions (◆ C. trav., art. [L. 2325-47](#)). A cet égard, l'ANC propose également un modèle de tableau récapitulatif.

◆ [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 7](#)

**Remarque :** la note de présentation du règlement n° 2015-01 de l'ANC donne des précisions sur le contenu de l'annexe. Cette note est disponible sur le site internet de l'ANC.

La note de présentation du règlement n° 2015-01 de l'ANC définit les « transactions significatives ». Ainsi, une transaction est significative si son omission ou son inexactitude est susceptible d'influencer les décisions prises par les utilisateurs se fondant sur les comptes. Le caractère significatif doit s'apprécier en fonction du montant de la transaction et/ou de la nature ou de la durée de la transaction. Cette note de présentation est disponible sur le site internet de l'ANC.

L'annexe comptable est un document permettant d'aider à la compréhension du compte de résultat et du bilan comptable. Elle fait partie intégrante des comptes annuels, au même titre que le bilan et le compte de résultat. Il existe des annexes abrégées et simplifiées selon des seuils fixés par l'ANC. Pour connaître les obligations exactes applicables à cet égard à chaque CE, il est recommandé de consulter un expert-comptable.

**216 Comptes consolidés pour les CE contrôlant d'autres entités** ■ Lorsque l'ensemble constitué par le comité d'entreprise et les entités qu'il contrôle au sens de l'article [L. 233-16](#) du code de commerce dépasse au moins deux des trois critères déterminant les seuils explicités au n° [208](#) (« gros CE »), le comité d'entreprise établit des comptes consolidés, dans les conditions de l'article [L. 233-18](#) du code de commerce.

Les prescriptions comptables relatives à ces comptes consolidés sont fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables n° 2015-10 du 26 novembre 2015, homologué par arrêté du 28 décembre 2010 (JO, 30 déc.).

- ◆ C. trav., art. [L. 2325-48](#) ◆ [Règl. ANC n° 2015-10, 26 nov. 2015](#)
- ◆ Arr. 28 déc. 2015, NOR : EINT1531578A : JO, 30 déc.

Les CE devant établir des comptes consolidés doivent nommer au moins deux commissaires aux comptes pour la certification de leurs comptes. Le coût de la certification des comptes est pris en charge par le CE sur sa subvention de fonctionnement (◆ C. trav., art. [L. 2325-54](#)).

**Remarque :** les commissaires aux comptes du CE disposent d'un droit d'alerte (v. n° [228](#)).

Par exception, ces règles entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### **1<sup>er</sup> Appréciation des seuils**

Pour l'appréciation des seuils, outre les ressources du comité dont le calcul est inchangé, il faut déterminer quelles sont les entités contrôlées par le comité, puis évaluer leur prise en compte dans les ressources consolidées afin de déterminer si les seuils sont atteints.

##### **a) Entités non capitalistiques**

Ainsi, le règlement n° 2015-10 de l'ANC précise les modalités de prise en compte des entités non capitalistiques :

- entités non capitalistiques sous contrôle exclusif au sens de l'article [L. 233-16](#) du code de commerce, le « pourcentage d'intérêt » à prendre en compte est égal à 100 % ;
- entités non capitalistiques sous contrôle conjoint au sens de l'article [L. 233-16](#) du code de commerce, le « pourcentage d'intérêt » résulte d'une analyse des faits et à défaut, il est réputé identique entre tous les participants au contrôle conjoint ;

**Remarque :** la note de présentation du règlement par l'ANC précise la notion de contrôle conjoint : il s'agit du partage du contrôle d'une entité exploitée en commun par un nombre limité de personne, de sorte que les politiques financière et opérationnelle résultent de leur accord.

- entités non capitalistiques sous influence notable au sens de l'article [L. 233-17-2](#) du code de commerce, le « pourcentage d'intérêt » résulte d'une analyse des faits.

**Remarque :** la note de présentation du règlement par l'ANC précise aussi la notion d'influence notable : elle s'entend du pouvoir de participer aux politiques financière et opérationnelle d'une entité sans en détenir le contrôle. Elle est notamment présumée en cas de détention, directe ou indirecte d'une fraction au moins égale à 20 % des droits de vote.

Les modalités de détermination des pourcentages d'intérêt font l'objet d'information et de justification dans l'annexe des comptes consolidés.

La note de présentation du règlement par l'ANC accompagnant le règlement (mais non publiée au JO) apporte quelques précisions intéressantes. Ces entités non capitalistiques sont notamment les associations constituées par les comités d'entreprise afin d'assurer la gestion de cantines, de crèches, de colonies de vacances, d'activités culturelles, sportives et touristiques, de mutuelles et de coopératives de consommation. En effet, le CE doit désigner la moitié au moins des membres des conseils d'administration ou des organismes de direction des structures délégataires qu'ils constituent conformément

aux dispositions de l'article [R. 2323-24](#) du code du travail.

#### **b) Entités capitalistiques**

Rien n'est précisé par le règlement concernant les entités capitalistiques. La note de présentation du règlement par l'ANC en dit plus et explique que le contrôle exclusif des entités capitalistiques peut s'appliquer aux participations détenues par les CE au capital de sociétés civiles immobilières (SCI) et de sociétés commerciales (SA, SARL...) constituées au titre de la gestion déléguée des ASC. Ce contrôle exclusif peut résulter :

- de la détention directe et indirecte de la majorité des droits de vote dans une autre entité ;
- de la désignation pendant 2 exercices successifs de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une entité (il est présumé en cas de détention directe ou indirecte au cours de cette période d'une fraction au moins égale à 40 % des droits de vote) ;
- du droit d'exercer une influence dominante sur une entité, en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires (l'influence dominante s'apprécie au vu des circonstances de fait : l'influence dominante existe dès lors que le CE a la possibilité d'utiliser ou d'orienter l'utilisation des actifs de la même façon qu'elle contrôle ses propres actifs).

Pour l'appréciation des seuils de l'ensemble constitué par le comité et les entités qu'il contrôle, la note de présentation du règlement par l'ANC précise qu'il est fait masse des chiffres des entités concernées conformément à l'article [D. 123-200](#) du code de commerce.

A cet égard, les CE respectent les règles de consolidation définies par l'article [L. 233-18](#) du code de commerce, le § 11 et la section II du règlement CRC n° 99-02, à savoir :

- pour les entités sous contrôle exclusif : l'intégration globale ;
- pour les entités sous contrôle conjoint : l'intégration proportionnelle ;
- pour les entités sous influence notable : la mise en équivalence.

### **2° Présentation des comptes consolidés et annexe**

#### **a) Bilan et compte de résultat consolidés**

Les comptes consolidés sont établis conformément aux dispositions du règlement n° 99-02 du 29 avril 1999 modifié du Comité de la réglementation comptable relatif aux comptes consolidés des sociétés commerciales et des entreprises publiques, sous réserve des adaptations prévues dans le règlement.

La note de présentation du règlement par l'ANC précise que les comptes consolidés des CE comprennent un bilan, un compte de résultat et une annexe, qui forment un tout indissociable.

Comme pour la comptabilité de base les rubriques et les postes du passif du bilan et du compte de résultat des comptes consolidés du comité sont présentés en distinguant 2 sections (article 4 du règlement) :

- la section AEP « Attributions Économiques et Professionnelles » enregistrant les opérations relevant des attributions économiques définies aux articles [L. 2323-1](#) et [L. 2327-2](#) du code du travail ;
- la section ASC « Activités Sociales et Culturelles » enregistrant les opérations relevant des attributions en matière sociales et culturelles définies aux articles [L. 2323-83](#) à [L. 2323-87](#) du code du travail.

Les informations relatives aux clés de répartition des rubriques comptables communes entre les deux sections sont mentionnées dans l'annexe des comptes consolidés.

#### **b) Annexe**

Concernant cette annexe, elle comprend les informations visées à la section IV du règlement n° 99-02 en plus de celles prévues aux articles 3 et 4 du règlement du 26 novembre (clés de répartition entre AEP et ASC, et modalités de détermination des pourcentages d'intérêt). Enfin, l'annexe fournit des informations quant à l'existence, le cas échéant, de gestion déléguée des activités sociales et culturelles en mentionnant le nom des entités concernées.

La note de présentation précise que l'annexe doit comprendre toutes les informations de caractère significatif permettant aux utilisateurs des comptes consolidés de porter une appréciation sur le patrimoine, la situation financière et le résultat de l'ensemble constitué par les entités comprises dans la consolidation.

### **217 Conservation des documents comptables pendant 10 ans** ■ Les comptes annuels ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent sont conservés pendant 10 ans à compter de la date de clôture de l'exercice auquel il se rapporte.

◆ C. trav., art. [L. 2325-56](#)

Remarque : concernant le droit d'accès aux documents comptables, il semble que la jurisprudence antérieure à la loi du 5 mars 2014 reste applicable (v. n° [211](#)).

## **§ 2 : Rapports et comptes-rendus**

### **218 Rapport d'activité et de gestion** ■

#### **1° Obligations relatives au rapport d'activité et de gestion**

Le comité d'entreprise établit, selon les modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité d'entreprise et les salariés de l'entreprise.

Lorsque le comité établit des comptes consolidés (v. n° [216](#)), le rapport porte sur l'ensemble constitué par le comité et les entités qu'il contrôle.

Le contenu du rapport est déterminé par l'article [D. 2325-14](#) du code du travail et varie selon l'importance du comité.

Remarque : en outre, quelle que soit la taille du comité, lorsque le CE décide par une délibération de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise, comme l'y autorise l'article [L. 2325-43](#), le rapport d'activité et de gestion doit préciser la somme et ses modalités d'utilisation (v. n° [190](#)).

Ce rapport est présenté lors de la réunion propre à l'approbation des comptes par les élus (v. n° [223](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2325-50](#)

Remarque : ce rapport se substitue au compte-rendu annuel de la gestion financière du CE prévu à l'article [R. 2323-37](#) du code du travail qui est

abrogé (v. n° [207](#)).

**Remarque :** pour les petits CE, c'est dans ce rapport que doivent figurer les informations sur les transactions significatives effectuées (C. trav., art. [L. 2325-47](#)). Pour les gros CE, s'ajoute à ce rapport celui de la commission des marchés, il doit même y être joint en annexe (C. trav., art. [L. 2325-34-1](#) et s.) (v. n° [220](#)).

Ces mesures entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (v. n° [205](#)).

### **2° Contenu du rapport d'activité et de gestion pour les petits CE**

Pour les petits CE, le rapport permettant d'éclairer l'analyse des comptes comporte les informations relatives à :

- l'organisation du comité : nombre de sièges légal ou conventionnel, nombre d'élus, et, le cas échéant, effectif de salariés du comité, nombre et nature des commissions du comité, organigramme des services du comité ;
- l'utilisation de la subvention de fonctionnement :
  - les activités d'expertise et les missions économiques : honoraires des experts rémunérés par le comité, rémunération des salariés du comité, frais de déplacement, frais de documentation ;
  - les dépenses relatives à la formation économique des élus : frais de formation, de transport et d'hébergement ;
  - les dépenses de communication avec les salariés de l'entreprise ;
  - les autres frais de fonctionnement ;
  - le montant éventuellement versé au comité central d'entreprise ;
- l'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles (données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires) ;
- l'état de synthèse simplifié de ses ressources et dépenses reprenant les informations figurant dans un modèle établi par l'Autorité des normes comptables ;
- l'état de synthèse simplifié relatif à son patrimoine et à ses engagements défini par un règlement de l'Autorité des normes comptables ;
- les informations relatives aux transactions significatives qu'il a effectuées.

C. trav., art. [D. 2325-14](#)

### **3° Contenu du rapport d'activité et de gestion pour les moyens et les gros CE**

Pour les moyens et gros CE, le rapport permettant d'éclairer l'analyse des comptes comporte les informations relatives à :

- l'organisation du comité : nombre de sièges légal ou conventionnel, nombre d'élus, et, le cas échéant, effectif de salariés du comité, nombre et nature des commissions du comité, organigramme des services du comité ;
- l'utilisation de la subvention de fonctionnement :
  - les activités d'expertise et les missions économiques : honoraires des experts rémunérés par le comité, rémunération des salariés du comité, frais de déplacement, frais de documentation ;
  - les dépenses relatives à la formation économique des élus : frais de formation, de transport et d'hébergement ;
  - les dépenses de communication avec les salariés de l'entreprise ;
  - les autres frais de fonctionnement ;
  - le montant éventuellement versé au comité central d'entreprise ;
- l'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles :
  - le descriptif et lieu de réalisation de ces activités en distinguant, le cas échéant, celles gérées directement par le comité, celles à la gestion desquelles il participe, et celles dont il a délégué la gestion (dans ces deux derniers cas, sont précisés le montant délégué par le comité et le prestataire auquel il a été fait appel) ;
  - les éléments d'analyse portant sur les écarts entre le budget prévisionnel et le budget réalisé ;
  - les données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires ;
- la description et l'évaluation du patrimoine ;
- les engagements en cours et les transactions significatives.

C. trav., art. [D. 2325-14](#)

**219 Rapport sur les conventions passées entre le CE et un de ses membres** ■ Le trésorier du CE ou, le cas échéant, le commissaire aux comptes présente un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personnes interposées, entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres (c'est ce que l'on appelle les « conventions réglementées » dans les entreprises). Ce rapport est présenté aux membres élus du CE lors de la réunion spécifique à l'approbation des comptes (v. n° [223](#)).

C. trav., art. [L. 2325-51](#)

**Remarque :** la rédaction de l'article laisse à penser que ce rapport ne doit être adressé qu'aux membres élus du CE, à l'exclusion de l'employeur et des représentants syndicaux. Ce rapport peut être appelé « rapport relatif aux conflits d'intérêt » ou « rapport relatif aux conventions réglementées ».

Ces mesures entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (v. n° [205](#)).

**220 Rapport annuel de la commission des marchés pour les gros CE** ■ La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel qui est joint en annexe du rapport d'activité et de gestion.

C. trav., art. [L. 2325-34-4](#)

La commission des marchés est obligatoire uniquement pour les gros CE. Pour plus de détails à ce sujet, voir nos [225](#) et suivants.

Ces mesures entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 (v. n° [205](#)).

**221 Compte-rendu de fin de mandat** ■ Les membres du comité d'entreprise sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

◆ C. trav., art. [R. 2325-15](#)

Remarque : ce compte-rendu se substitue à celui prévu par l'article [R. 2323-38](#) du code du travail qui est abrogé.

Même si aucun délai légal n'est prévu, ce compte-rendu de fin de mandat est généralement présenté au cours de la première réunion du comité d'entreprise. Cette présentation peut se dérouler de la manière suivante :

- le trésorier sortant, qui aura été convié à la réunion s'il n'est plus membre du nouveau comité, expose au nouveau comité la situation financière du comité d'entreprise budget par budget et répond aux éventuelles demandes d'éclaircissements des membres du CE ;
- s'il n'y a aucune difficulté particulière, le nouveau comité approuve les comptes et donne quitus à l'ancien CE

Il est à noter :

- qu'en cas de carence totale du précédent comité ou encore si le compte rendu semble insuffisant, un nouvel élu pourrait demander en justice la désignation d'un expert judiciaire afin d'examiner la gestion passée (en ce sens) ( ◆ [Cass. soc., 13 déc. 1994, n° 91-13.026](#)). Cette obligation de remise des documents à l'occasion de la reddition des comptes a été édictée au profit du comité lui-même pour assurer la continuité de son fonctionnement. L'employeur, président du comité, ne peut donc pas intenter une action en justice pour forcer l'ancien trésorier à fournir ces pièces sans mandat spécial du comité d'entreprise pour agir en son nom ( ◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2010, n° 09-12.758, n° 1135 FS - P+B](#)) ;
- que le simple fait pour l'ancien secrétaire de tarder dans la remise de la comptabilité de l'ancien CE ne peut justifier l'octroi d'une autorisation de licenciement que pour autant que ce comportement a eu des répercussions suffisamment graves sur la relation de travail avec l'employeur et sur le fonctionnement de l'entreprise ( ◆ [CE, 4 juill. 2005, n° 272193](#)).

Remarque : cette jurisprudence a été rendue sous l'empire de l'ancienne réglementation applicable avant 2015, elle devrait continuer de s'appliquer.

### § 3 : Arrêté et approbation des comptes

**222 Comptes annuels arrêtés par des membres élus du CE selon le règlement intérieur** ■ Les comptes annuels du comité d'entreprise sont arrêtés, selon des modalités prévues dans son règlement intérieur par des membres élus du comité d'entreprise désignés par lui au sein de ses membres élus.

Les documents ainsi arrêtés sont mis à la disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes (v. n° [214](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2325-49](#)

Remarque : le texte ne vise que les membres élus, ainsi il semble que l'employeur et les représentants syndicaux soient exclus de l'arrêté des comptes.  
Le trésorier devenant obligatoire dans tout CE, il est logique qu'il fasse partie, voire même dirige cet arrêté des comptes. Il faut également penser à revoir le règlement intérieur du comité pour y ajouter les modalités d'arrêté des comptes.

**223 Approbation des comptes par les élus - Réunion spécifique** ■ Les comptes annuels sont approuvés par les membres élus du comité d'entreprise réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique.

◆ C. trav., art. [L. 2325-49](#)

Remarque : la rédaction de l'article laisse à penser que seuls les membres élus du comité votent l'approbation de comptes.

Les membres du CE chargés d'arrêter les comptes doivent communiquer les comptes annuels et le rapport d'activité et de gestion (v. n° [218](#)) aux membres du comité au plus tard 3 jours avant la réunion d'approbation des comptes.

◆ C. trav., art. [L. 2325-52](#)

Remarque : ici en revanche, la rédaction de l'article implique de communiquer comptes et rapports à tous les membres du CE, et donc également à l'employeur et aux représentants syndicaux.

Remarque : à noter que s'il est nécessaire d'établir un rapport relatif aux conflits d'intérêts, il est étudié lors de cette même réunion d'approbation des comptes mais il ne semble pas que le rapport doit être communiqué aux membres non élus du CE (employeur et représentants syndicaux) (v. n° [219](#)).

Les comptes annuels sont approuvés dans un délai de 6 mois à compter de la clôture de l'exercice. Le délai peut être prolongé à la demande du comité d'entreprise par ordonnance du président du tribunal de grande instance statuant sur requête.

◆ C. trav., art. [R. 2325-13](#)

**224 Information des salariés** ■ Le comité d'entreprise porte à la connaissance des salariés de l'entreprise, par tout moyen, ses comptes annuels et le rapport d'activité et de gestion.

◆ C. trav., art. [L. 2325-53](#)

### § 4 : Commission des marchés

**225 Commission des marchés obligatoire pour les gros CE** ■ Une commission des marchés est créée au sein des gros CE (sur les seuils, v. n° [208](#)).



◆ C. trav., art. [L. 2325-34-1](#) et [D. 2325-4-1](#)

Cette obligation s'applique aux exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

**226 Modalités de mise en place et de fonctionnement fixées par le règlement intérieur** ■ Le règlement intérieur du comité d'entreprise fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

Toutefois, les membres de la commission des marchés doivent être désignés par le CE parmi ses membres titulaires.

◆ C. trav., art. [L. 2325-34-3](#)

**227 Intervention obligatoire de la commission des marchés** ■ Pour les marchés dont le montant est supérieur à 30 000 euros, le comité d'entreprise détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité d'entreprise et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

La commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du CE. Elle rend compte de ses choix, au moins une fois par an, au comité d'entreprise, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du CE.

◆ C. trav., art. [L. 2325-34-2](#) et [D. 2325-4-1](#)

En outre, la commission des marchés doit établir un rapport d'activité annuel qui est joint en annexe du rapport d'activité et de gestion (◆ C. trav., art. [L. 2325-34-4](#)) (v. n° [220](#)).

## § 5 : Procédure d'alerte du commissaire aux comptes

**228 Procédure d'alerte du commissaire aux comptes du CE - Entrée en application en 2016** ■ Lorsque le commissaire aux comptes du comité d'entreprise relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise, il dispose d'un droit d'alerte dans les conditions suivantes :

- il informe sans délai le secrétaire et le président du comité d'entreprise par tout moyen propre à donner date certaine à sa réception, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du CE qu'il a relevé lors de l'examen des documents qui lui sont communiqués ou sur tout fait dont il a connaissance à l'occasion de l'exercice de sa mission (◆ C. trav., art. [R. 2325-17](#)) ;
- le secrétaire du CE répond par tout moyen propre à donner date certaine à sa réponse dans les 30 jours qui suivent la réception de l'information du commissaire aux comptes. Il donne une analyse de la situation et précise, le cas échéant, les mesures envisagées (◆ C. trav., art. [R. 2325-18](#)).
- à défaut de réponse du secrétaire dans un délai de 30 jours ou si cette réponse ne lui permet pas d'être assuré de la continuité de l'exploitation du CE, le commissaire aux comptes établit un rapport spécial et invite l'employeur (par tout moyen propre à donner date certaine à la réception de cette invitation), dans les 8 jours suivant la réception de la réponse du secrétaire du comité d'entreprise (ou le constat de son absence de réponse), par un document écrit dont la copie est transmise sans délai au président du tribunal de grande instance compétent et aux membres du comité d'entreprise, à réunir le comité d'entreprise afin que ce dernier délibère sur les faits relevés. Cette invitation est accompagnée du rapport spécial du commissaire aux comptes. L'employeur réunit le comité d'entreprise dans les 15 jours qui suivent la réception de l'invitation du commissaire aux comptes en vue de faire délibérer sur les faits relevés. Le commissaire aux comptes est convoqué à cette réunion dans les mêmes conditions. Un extrait de procès-verbal de la réunion est adressé au président du tribunal et au commissaire aux comptes, par tout moyen propre à donner date certaine à sa réception, dans les 8 jours qui suivent la réunion du comité (◆ C. trav., art. [R. 2325-19](#)) ;
- en l'absence de réunion du comité d'entreprise dans le délai prévu, en l'absence de convocation du commissaire aux comptes ou si, à l'issue de la réunion du comité d'entreprise, le commissaire aux comptes constate que les décisions prises ne permettent pas d'assurer la continuité de l'exploitation, il informe sans délai de ses démarches le président du tribunal de grande instance et lui en communique les résultats par tout moyen propre à donner date certaine à la réception de cette information. Celle-ci comporte la copie de tous les documents utiles à l'information du président du tribunal ainsi que, lorsque le commissaire aux comptes a eu connaissance de l'existence et de la teneur d'une réunion du comité d'entreprise, l'exposé des raisons qui l'ont conduit à constater l'insuffisance des décisions prises par le comité (◆ C. trav., art. [R. 2325-20](#)) ;
- dans un délai de 6 mois à compter du déclenchement de la procédure d'alerte, le commissaire aux comptes peut reprendre le cours de la procédure au point où il avait estimé pouvoir y mettre un terme lorsque, en dépit des éléments ayant motivé son appréciation, la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise demeure compromise et que l'urgence commande l'adoption de mesures immédiates.

◆ C. trav., art. [L. 2325-55](#) et [R. 2325-17](#) et s.

Par exception, ces règles entrent en application pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Annexes

Annexe 1 Tableau récapitulatif des commissions du CE

|  |
|--|
|  |
|--|

| Commission  | <p align="center"><b>Caractère obligatoire ou non</b></p> <p>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</p> | <p align="center"><b>Attributions</b></p> <p>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</p> | <p align="center"><b>Moyens</b></p> <p>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</p> <p>Le CE peut toujours décider d'adjoindre aux commissions des experts libres dans les conditions qui lui sont applicables (rémunération sur le budget de fonctionnement, et accès limité au local du CE sauf accord de l'employeur).</p> | <p align="center"><b>Membres</b></p> <p>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</p> | <p align="center"><b>Rémunération des heures passées en réunion</b></p> <p>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</p> |
|---|--|--|--|---|--|
| <p>Commission économique<br/>(C. trav., art. <a href="#">L. 2325-23</a> et s.)</p>                    | <p>Obligatoire si effectif ≥ 1 000 salariés</p>  | <p>Spécialement chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CE.</p>  | <p>Se réunit au moins 2 fois par an. Peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant avec l'accord de l'employeur. Peut se faire assister par l'expert-comptable ou par un expert libre désigné par le CE.</p>  | <p>Uniquement des membres du CE (suppléants ou titulaires). Président obligatoirement titulaire. Au maximum 5 membres dont au moins un représentant des cadres.</p>   | <p>Rémunération par l'employeur dans la limite de 40 h par an pouvant être réparties entre tous les membres de la commission.</p>  |
| <p>Commission formation professionnelle et emploi<br/>(C. trav., art. <a href="#">L. 2325-26</a>)</p> | <p>Obligatoire si effectif ≥ 300 salariés</p>  | <p>Prépare les délibérations du CE sur ces questions dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise, favorise l'expression des salariés, informe les salariés, étudie les problèmes propres à l'emploi des jeunes et des handicapés.</p>  | <p>Possibilité d'obtenir du CE le recours à des experts et techniciens appartenant à l'entreprise (choisis en dehors des membres du CE). Possibilité de mener des études ou recherches ou effectuer des enquêtes auprès des salariés sur les besoins en matière de formation professionnelle.</p>  | <p>Membres du CE et/ou salariés. Président obligatoirement membre du CE (suppléant ou titulaire). Nombre et modalités de désignation déterminés par le CE.</p>  | <p>Pour les membres titulaires et suppléants du CE, rémunération par l'employeur comme temps de travail effectif. Pour les autres rien n'est prévu (possibilité d'imputer ces frais sur le budget de fonctionnement du CE, après délibération).</p>  |
| <p>Commission de l'égalité professionnelle<br/>(C. trav.,</p>   | <p>Obligatoire si effectif ≥ 300 salariés</p>  | <p>Prépare notamment la consultation sur l'égalité professionnelle (dans le cadre de la consultation</p>   | <p>Possibilité d'obtenir du CE le recours à des experts et techniciens appartenant à l'entreprise</p>  | <p>Membres du CE et/ou salariés. Président obligatoirement membre du CE (suppléant</p>  | <p>Aucune rémunération n'est prévue. Les membres titulaires du CE peuvent imputer</p>  |

|  |   |   |  |  |   |
|--|---|---|--|--|---|
| art. )   |   | sur la politique sociale de l'entreprise).  | (choisis en dehors des moyens CE).   | ou titulaire).<br>Nombre et modalités de désignation déterminés par le CE  | le temps consacré aux commissions sur le crédit d'heures mensuel afférent à leur mandat.<br>Pour les autres, possibilité d'imputer ces frais sur le budget de fonctionnement du CE.   |
| Commission information et aide au logement (♦ C. trav., art. )   | Obligatoire si effectif ≥ 20.<br><b>Caractère obligatoire ou non</b><br><b>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</b>  | Recherche en liaison avec les collecteurs du 1 % pour les entreprises de moins de 250 salariés.<br><b>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</b> | <b>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</b> | Membres du CE et/ou Membres<br>Président obligatoirement membre du CE/du CE-1.<br><b>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</b> | <b>Remunération des heures passées en réunion</b><br>Pour les membres titulaires, le temps consacré par l'employeur dans la fonction de l'effectif : - de 5 à 6 heures : 3 fois le montant de la fonction afférent au CE.<br><b>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</b> |
| Commission des marchés (♦ C. trav., art. et s.)  | Obligatoire pour les « gros CE » au sens du décret n° 1059 du 10/09/2007 sur la possibilité des CE d'apporter pour leur mandat à l'employeur des contributions financières.<br><b>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</b> | Procédure de désignation des candidats à la professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).   | Le CE peut toujours décider d'adjoindre aux commissions des experts libres dans les conditions qui lui sont applicables (rémunération sur le budget de fonctionnement, et accès limité au local du CE).  | Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).  | Autre rémunération n'est prévue (membres titulaires uniquement) pouvant donner lieu à un crédit d'heures sur leur mandat.<br><b>Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</b>   |
| Autres commissions (♦ C. trav., art. )   | A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).  | Examen de questions ou problèmes particuliers d'ordre professionnel, social, éducatif, culturel ou relatifs aux loisirs, dans les conditions fixées par le CE.  | Le CE peut toujours décider d'adjoindre aux commissions des experts et techniciens appartenant à l'entreprise, choisis hors du CE.   | Membres du CE et/ou salariés.<br>Nombre de membres et modalités de désignation fixés librement par le CE.  | A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).<br>Les membres titulaires du CE peuvent imputer le temps consacré aux commissions sur le crédit d'heures mensuel afférent à leur fonction.<br>Pour les autres possibilités d'imputer ces frais sur le budget de fonctionnement du CE, après délibération.  |
| <p>(1) Des dispositions conventionnelles plus favorables sont toujours possibles. A noter que dans le cadre de la DUP conventionnelle, l'accord peut prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement et économique dans les conditions prévues par les articles du code du travail qui les instituent (la commission des marchés étant en revanche obligatoire si les conditions en sont réunies).</p> <p>(2) Le CE peut toujours décider d'adjoindre aux commissions des experts libres dans les conditions qui lui sont applicables (rémunération sur le budget de fonctionnement, et accès limité au local du CE sauf accord de l'employeur).</p> |   |   |  |  |   |