

Comité d'entreprise : réunions et attributions

Comité d'entreprise : réunions et attributions

Avertissement

Cette étude expose les règles relatives aux réunions, à l'information et la consultation, ainsi qu'aux attributions du comité d'entreprise ou d'établissement.

Les règles d'organisation et de fonctionnement du comité sont étudiées dans l'étude [«Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement»](#).

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

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 délégation unique du personnel et la DUP conventionnelle, 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



- ▶ **Accès aux documents administratifs** [92](#)
- ▶ **Accord atypique** [149, 266](#)
- ▶ **Accord collectif** [131, 148, 265](#)
- ▶ **Accord de maintien dans l'emploi** [195, 227](#)
- ▶ **Accord de préservation et de développement de l'emploi** [121, 195, 228](#)
- ▶ **Accord du comité**
 - calendrier d'expertise [233](#)
 - congés divers [201](#)
 - délai d'examen suffisant [78](#)
 - horaire individualisé [182](#)
 - repos compensateur [184](#)
 - visioconférence [49](#)
- ▶ **Accord sur les consultations et le fonctionnement du CE** [96, 97](#)
- ▶ **Action de groupe** [216](#)
- ▶ **Action en justice**
 - décision irrégulière du CE [71, 72](#)
 - délai d'examen suffisant [85](#)
 - fixation de l'ordre du jour [30](#)
 - recours contre les décisions du CE [71, 72](#)
- ▶ **Activité partielle** [194](#)
- ▶ **Activité sociale et culturelle**
 - activité syndicale [275](#)
 - activités communes à plusieurs entreprises [288](#) et s.
 - amélioration des conditions de vie et de travail [274](#)
 - ancien salarié [271](#)
 - association humanitaire [273](#)
 - bénéficiaire [271](#) et s.
 - budget [277](#)
 - caractéristique des activités sociales et culturelles [270](#) et s.
 - cotisations sociales [293, 294](#)
 - définition [267](#) et s.
 - discrimination [276](#)
 - don à une association humanitaire [273](#)
 - exemples [274](#)
 - fichier [281](#)
 - gestion [280, 281](#)
 - gestion par l'employeur [284](#)

gestion par le CE [279](#)
gestion par un comité interentreprises [288](#) et s.
intérimaire [272](#)
justificatifs [280](#)
modalité de gestion [281](#)
modalités de gestion [279](#), [280](#), [282](#)
monopole de gestion du CE [279](#)
objet [274](#)
régime social [293](#), [294](#)
revendication de la gestion par le CE [284](#)
stagiaire [271](#)
tolérances de l'Acoss [294](#)
utilisation du budget de fonctionnement [278](#)

- ▶ **Activité syndicale** [275](#)
- ▶ **Adoption du procès-verbal** [67](#)
- ▶ **Affichage du procès-verbal de réunion** [66](#), [68](#)
- ▶ **Aménagement du temps de travail** [189](#)
- ▶ **Amende administrative** [215](#)
- ▶ **Ancien salarié** [271](#)
- ▶ **Annulation des décisions du CE** [71](#), [72](#)
- ▶ **Apprentissage** [157](#)
- ▶ **Assistance du président du CE** [42](#)
- ▶ **Assistance du secrétaire du CE** [45](#)
- ▶ **Association humanitaire** [273](#)
- ▶ **Association sportive** [271](#)
- ▶ **Astreinte** [188](#)

B



-
- ▶ **Base de données économiques et sociales** [108](#)
 - ▶ **Bilan annuel du travail à temps partiel** [186](#)
 - ▶ **Bilan social** [122](#)

C



-
- ▶ **Caractère préalable de la consultation du CE** [86](#)
 - ▶ **Charte sur le droit à la déconnexion** [175](#)
 - ▶ **Chèque-vacances** [198](#)
 - ▶ **Chômage partiel** [194](#)
 - ▶ **CHSCT**
 - assistance du CE [146](#)
 - mise en place [150](#)
 - ▶ **Collaborateur du président du CE** [42](#)
 - ▶ **Comité interentreprises**
 - composition [289](#)
 - convention de gestion [288](#)
 - fonctionnement [290](#)
 - objet [288](#)
 - obligations comptables [292](#)
 - règlement intérieur [290](#)
 - ressources [291](#)
 - ▶ **Commissaire aux comptes** [117](#), [262](#)
 - ▶ **Compte personnel de formation** [160](#)
 - ▶ **Concentration d'entreprises** [141](#), [223](#)
 - ▶ **Conditions de travail** [145](#)
 - ▶ **Confidentialité** [98](#) et s.
 - ▶ **Congé de bilan de compétences** [161](#)
 - ▶ **Congé de solidarité internationale** [201](#)
 - ▶ **Congé divers** [201](#)
 - ▶ **Congé individuel de formation** [161](#)
 - ▶ **Congé payé** [196](#), [197](#)
 - ▶ **Congé pour création d'entreprise** [201](#)
 - ▶ **Congé sabbatique** [201](#)
 - ▶ **Congés liés à la formation** [162](#)
 - ▶ **Consultation du CE**
 - accord collectif [131](#)
 - accord de préservation et de développement de l'emploi [195](#)
 - accord sur les consultations et le fonctionnement du CE [96](#), [97](#)
 - accueil des jeunes [163](#)
 - activité partielle [194](#)
 - aides publiques [134](#)

aménagement du temps de travail [189](#)
annonce à des tiers ou aux salariés [86](#)
apprentissage [157](#)
astreinte [188](#)
avis [89](#)
avis préalable du CHSCT [95](#)
base de données économiques et sociales [108](#)
bilan social [122](#)
caractère préalable [86](#)
cession [135](#), [136](#)
chèque-vacances [198](#)
chômage partiel [194](#)
conditions de travail [145](#)
congé de bilan de compétences [161](#)
congé divers [201](#)
congé individuel de formation [161](#)
congé payé [196](#), [197](#)
congé pour création d'entreprise [201](#)
congé sabbatique [201](#)
congés liés à la formation [162](#)
consultations concernées par le délai d'examen suffisant [83](#)
contrat de génération [173](#)
convention de forfait [185](#)
décisions échelonnées [86](#)
défaut de consultation ou consultation irrégulière [95](#)
délai d'examen suffisant [78](#), [79](#)
délai suite au franchissement de seuil [76](#)
délit d'entrave [95](#)
discussions [90](#)
dispositif de surveillance [178](#)
droit à la déconnexion [175](#)
droit d'expression des salariés [168](#)
droit de véto [94](#)
durée du travail [181](#) et s.
durée maximale de travail [183](#)
effet utile [87](#)
égalité professionnelle [175](#)
entreprise en difficultés [140](#)
évaluation des salariés [179](#)
évolution de l'emploi [166](#)
formation à la sécurité [152](#)
formation professionnelle [158](#) et s.
fusion [135](#), [136](#)
gestion prévisionnelle des emplois et des compétences [166](#), [167](#)
heure supplémentaire [184](#)
horaire de travail [182](#)
horaire individualisé [182](#)
intéressement des salariés [212](#)
introduction de nouvelles technologies [202](#) et s.
jour férié [199](#)
journée de solidarité [200](#)
licenciement d'un représentant du personnel [180](#)
licenciement économique collectif [138](#)
logement (1 % logement) [209](#)
logement des travailleurs étrangers [210](#)
loi Florange [139](#)
marche générale de l'entreprise [129](#)
médecine du travail [154](#)
notion de consultation [73](#)
offre publique d'acquisition (OPA) [144](#)
orientations stratégiques de l'entreprise [112](#) et s.
participation des salariés [212](#)
personne responsable de la consultation [75](#)
plan d'épargne salariale [212](#)
politique de recherche et de développement [206](#)
politique de rémunération [147](#)
politique sociale de l'entreprise [121](#) et s.
pont [199](#)
prêt de main-d'oeuvre [171](#)
prévoyance [207](#)
prise de participation [137](#)
procédures collectives [140](#)
rapport annuel unique [133](#)
recherche d'un repreneur [139](#)
recours au CHSCT [146](#)

récupération des heures de travail perdues [192](#)
règlement intérieur de l'entreprise [156](#)
remise d'informations précises et écrites [88](#)
réorganisation de l'entreprise [135](#) et s.
réponses motivées de l'employeur [90](#)
repos compensateur [184](#)
repos dominical [193](#)
restructuration [135](#) et s.
réunion commune [20](#)
sanction du défaut de consultation régulière [95](#)
service de santé au travail [154](#)
service social au travail [155](#)
situation économique et financière de l'entreprise [115](#) et s.
sous-traitance [170](#)
suites de l'avis du CE [94](#)
surveillance des salariés [178](#)
suspension de la décision de l'employeur [95](#)
temps de déplacement professionnel [190](#)
temps de travail [181](#) et s.
temps partiel [186](#)
travail de nuit [191](#)
travail précaire [172](#)
travailleurs handicapés [169](#)
vote [91](#)
vœux [89](#)

- ▶ **Contrat de génération** [173](#)
- ▶ **Contrat de professionnalisation** [160](#)
- ▶ **Convention de forfait** [185](#)
- ▶ **Convocation du CE**
 - convocation irrégulière [27](#)
 - délai de convocation [26](#)
 - forme de la convocation [24](#)
 - intervention de l'inspecteur du travail [3](#)
 - obligation de l'employeur [23](#)
 - personne à convoquer [25](#)
 - sanction du défaut de convocation [27](#)
- ▶ **Cotisations sociales**
 - prestation du CE [293](#), [294](#)
 - retard de paiement [124](#)

D



-
- ▶ **Déclaration d'emploi de travailleurs handicapés** [169](#)
 - ▶ **Délai d'examen suffisant** [78](#) et s.
 - accord [78](#)
 - accord de fixation des délais [80](#)
 - accord sur les consultations et le fonctionnement du CE [97](#)
 - avis du CE [84](#)
 - consultations concernées [83](#)
 - durée [79](#)
 - durée à défaut d'accord [81](#)
 - informations insuffisantes [85](#)
 - point de départ [82](#)
 - recours en justice [85](#)
 - ▶ **Délai de consultation** [78](#) et s.
 - ▶ **Délais d'établissement du PV** [60](#)
 - ▶ **Délibération du CE** [51](#), [52](#)
 - ▶ **Délit d'entrave** [95](#)
 - ▶ **Diffusion du procès-verbal**
 - à l'extérieur de l'entreprise [70](#)
 - à l'intérieur de l'entreprise [68](#), [69](#)
 - ▶ **Discrimination** [216](#)
 - ▶ **Dispositif de surveillance** [178](#)
 - ▶ **Documents comptables, économiques et financiers** [125](#) et s.
 - ▶ **Droit à la déconnexion** [175](#)
 - ▶ **Droit conventionnel applicable** [148](#)
 - ▶ **Droit d'alerte du comité d'entreprise**
 - alerte économique [222](#), [264](#)
 - recours aux CDD, aux contrats de portage et à l'intérim [172](#)
 - ▶ **Droit d'expression des salariés** [168](#)
 - ▶ **Droit de veto du CE** [94](#)
 - ▶ **Durée du travail** [181](#) et s.
 - ▶ **Durée maximale de travail** [183](#)

E



- ▶ **Effet utile de la consultation du CE** [87](#)
- ▶ **Égalité professionnelle** [122](#), [175](#)
- ▶ **Engagement unilatéral** [149](#)
- ▶ **Enregistrement des débats** [50](#)
- ▶ **Entreprise en difficultés** [140](#)
- ▶ **Épargne salariale** [211](#) et s.
- ▶ **Équipement et méthodes de production** [202](#)
- ▶ **Évaluation des salariés** [179](#)
- ▶ **Évolution générale des commandes** [124](#)
- ▶ **Examen annuel des comptes** [127](#), [128](#), [218](#)
- ▶ **Expert libre du CE** [255](#) et s.
- ▶ **Expert procédure de recherche d'un repreneur** [251](#) et s.
- ▶ **Expert technique**
 - calendrier [246](#)
 - désignation [245](#)
 - moyen d'investigation [247](#)
 - rémunération [249](#)
 - secret professionnel [250](#)
- ▶ **Expert-comptable** [217](#) et s.
 - accès aux documents [237](#)
 - accès à l'entreprise [238](#)
 - accord de maintien dans l'emploi [227](#)
 - accord de préservation et de développement de l'emploi [228](#)
 - calendrier [233](#)
 - cas de recours [217](#) et s.
 - consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise [226](#)
 - consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise [218](#)
 - consultation annuelle sur les orientations stratégiques [225](#)
 - délai raisonnable [233](#)
 - désignation [230](#) et s.
 - droit d'alerte économique [222](#)
 - examen annuel des comptes [218](#)
 - examen des documents de gestion prévisionnelle [219](#)
 - licenciement économique [221](#)
 - mission de l'expert [234](#) et s.
 - moyen d'investigation [237](#), [238](#)
 - offre publique d'acquisition (OPA) [224](#)
 - opération de concentration [223](#)
 - rapport sur la participation [220](#)
 - rémunération [241](#), [242](#)
 - responsabilité [240](#)
 - secret professionnel [239](#)
- ▶ **Expertise de gestion** [261](#)

F



- ▶ **Fermeture d'établissement** [251](#) et s.
- ▶ **Formation à la sécurité** [152](#)
- ▶ **Formation professionnelle** [158](#) et s.
- ▶ **Franchissement de seuil** [76](#)

G



- ▶ **Gestion du personnel** [177](#)
- ▶ **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** [166](#), [167](#)
- ▶ **Groupement d'employeurs** [174](#)

H



- ▶ **Heure supplémentaire** [184](#)
- ▶ **Horaire de travail** [182](#)
- ▶ **Horaire individualisé** [182](#)
- ▶ **Hygiène et sécurité** [150](#) et s.

I



► Information du CE

accès aux documents administratifs [92](#)
accord de maintien dans l'emploi [195](#)
action de groupe en matière de discrimination [216](#)
amende administrative [215](#)
base de données économiques et sociales [108](#)
congé de solidarité internationale [201](#)
congé pour création d'entreprise [201](#)
congé sabbatique [201](#)
contrat de génération [173](#)
délai suite au franchissement de seuil [76](#)
documents comptables, économiques et financiers [125](#) et s.
droit conventionnel applicable [148](#)
enquêtes et questionnaires du CE [93](#)
équipement et méthodes de production [202](#)
évolution des commandes [124](#)
examen annuel des comptes [127](#), [128](#)
exécution des programmes de production [124](#)
gestion informatique du personnel [177](#)
groupement d'employeurs [174](#)
heure supplémentaire [184](#)
hygiène et sécurité [151](#)
informations trimestrielles dans les entreprises d'au moins 300 salariés [124](#)
méthode de recrutement [176](#)
mutation technologique [205](#)
notion d'information [73](#)
obligation de discrétion [98](#) et s.
offre publique d'acquisition (OPA) [142](#) et s.
opération de concentration [141](#)
période de mobilité volontaire [201](#)
prévoyance [208](#)
rapport d'ensemble annuel [132](#)
recours [85](#)
retard de paiement des cotisations sociales [124](#)
situation de l'emploi [165](#)
sous-traitance [170](#)
temps partiel [186](#)
traitement automatisé [177](#)
transaction pénale [215](#)
travail intermittent [187](#)
travail précaire [172](#)
usage, accord atypique et engagement unilatéral [149](#)

► Informations précises et écrites [88](#)

► Informations trimestrielles [124](#)

► Inspecteur du travail [3](#)

► Intéressement [211](#) et s.

► Invitation de personnalités extérieures [44](#)

J



► Jour férié [199](#)

► Journée de solidarité [200](#)

L



► Licenciement économique [138](#), [221](#)

► Logement (1 % logement) [209](#)

► Logement de travailleurs étrangers [210](#)

► Loi Florange

expert [251](#) et s.

rôle du CE [139](#)

M



► Marche générale de l'entreprise [129](#)

► Médecine du travail [154](#)

► Mutation technologique [205](#)

N



- ▶ **Négociation collective** [131](#)
- ▶ **Négociation par le CE** [265](#)
- ▶ **Nouvelle technologie**
 - introduction dans l'entreprise [202](#) et s.
 - recours à un expert [244](#), [245](#)
- ▶ **Nullité des délibérations du CE** [71](#), [72](#)

O



- ▶ **Obligation de discrétion du CE** [98](#) et s.
- ▶ **Obligation de secret et de discrétion des experts**
 - expert libre du CE [260](#)
 - expert technique [250](#)
 - expert-comptable [239](#)
- ▶ **Oeuvres sociales, (v. [Activité sociale et culturelle](#))**
- ▶ **Offre publique d'acquisition (OPA)**
 - expert-comptable [224](#)
 - rôle du CE [142](#) et s.
- ▶ **Opération de concentration**
 - expert-comptable [223](#)
 - information du CE [141](#)
- ▶ **Ordre du jour**
 - communication [37](#)
 - consultations obligatoires [31](#)
 - contenu [32](#)
 - délai de communication [37](#)
 - désaccord entre l'employeur et le secrétaire [30](#)
 - élaboration [29](#), [30](#)
 - envoi tardif [38](#)
 - inscription de plein droit [31](#)
 - première réunion du CE [7](#)
 - question à y inscrire [33](#) et s.
 - rédaction [32](#)
 - réunion commune [18](#)
 - réunion périodique [28](#) et s.
 - rubrique « questions diverses » [35](#)
 - saisine du juge des référés [30](#)
 - sanctions [38](#)
- ▶ **Orientations stratégiques de l'entreprise**
 - avis et propositions du CE [113](#)
 - consultation annuelle [112](#) et s.
 - consultation du comité de groupe [114](#)
 - expert-comptable [225](#)

P



- ▶ **Participation des salariés** [211](#) et s.
- ▶ **Période de professionnalisation** [160](#)
- ▶ **Périodicité des réunions** [9](#), [10](#)
- ▶ **Personnalité extérieure au CE** [45](#)
- ▶ **Plan d'épargne salariale** [211](#) et s.
- ▶ **Plan de formation** [159](#)
- ▶ **Politique de recherche et de développement** [206](#)
- ▶ **Politique de rémunération** [147](#)
- ▶ **Politique sociale de l'entreprise**
 - bilan social [122](#)
 - consultation annuelle [121](#) et s.
 - égalité professionnelle [122](#)
 - formation [122](#)
 - informations [122](#)
 - inspecteur du travail [123](#)
- ▶ **Pont** [199](#)
- ▶ **Portage salarial** [133](#), [165](#), [172](#)
- ▶ **Première réunion du CE**
 - convocation [6](#)
 - documents à remettre au CE [125](#), [126](#)
 - objet [5](#)
 - ordre du jour [7](#)
- ▶ **Président du CE**
 - collaborateur [42](#)
 - participation aux votes du CE [57](#)

- ▶ **Prêt de main-d'oeuvre** [171](#)
- ▶ **Prévention de la pénibilité** [153](#)
- ▶ **Prévoyance** [207](#), [208](#)
- ▶ **Prise de participation** [137](#)
- ▶ **Procédures collectives** [140](#)
- ▶ **Procès-verbal de réunion** [58](#) et s.
 - accord sur les consultations et le fonctionnement du CE [97](#)
 - adoption du procès-verbal [67](#)
 - communication au CE [66](#)
 - compétence exclusive du secrétaire [59](#)
 - contenu [63](#), [64](#)
 - délais d'établissement [60](#)
 - diffusion à l'extérieur de l'entreprise [70](#)
 - diffusion dans l'entreprise [68](#), [69](#)
 - information directe des salariés [62](#)
 - mentions du PV [63](#), [64](#)
 - modalités [60](#)
 - rédaction [59](#)
 - réponses motivées de l'employeur [61](#)
 - réunion commune [19](#)
 - rôle du secrétaire [59](#)
 - transmission à l'employeur [61](#), [66](#)
 - valeur [65](#)
- ▶ **Programme de prévention des risques professionnels** [151](#)
- ▶ **Projet de nouvelles technologies**
 - introduction dans l'entreprise [202](#) et s.
 - recours à un expert [244](#), [245](#)

Q



- ▶ **Quorum** [52](#)

R



- ▶ **Rapport**
 - bilan annuel du travail à temps partiel [186](#)
 - programme de prévention des risques professionnels [151](#)
- ▶ **Rapport annuel unique** [133](#)
- ▶ **Rapport d'ensemble annuel** [132](#)
- ▶ **Rapport sur l'égalité professionnelle** [175](#)
- ▶ **Rapport sur l'emploi et la gestion prévisionnelle de l'emploi** [166](#)
- ▶ **Rapport sur l'hygiène et la sécurité** [151](#)
- ▶ **Rapport sur la situation économique dans les entreprises d'au moins 300 salariés** [132](#)
- ▶ **Rapport sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés** [133](#)
- ▶ **Recherche d'un repreneur** [139](#)
- ▶ **Recours du CE au CHSCT** [146](#)
- ▶ **Recrutement** [176](#)
- ▶ **Récupération des heures de travail perdues** [192](#)
- ▶ **Récusation ou révocation des commissaires aux comptes** [262](#)
- ▶ **Rédaction du procès-verbal** [59](#)
- ▶ **Règlement intérieur de l'entreprise** [156](#)
- ▶ **Réorganisation de l'entreprise** [135](#) et s.
- ▶ **Repos compensateur** [184](#)
- ▶ **Repos dominical** [193](#)
- ▶ **Repreneur** [251](#) et s.
- ▶ **Résolution du CE** [54](#)
- ▶ **Restructuration de l'entreprise** [135](#) et s.
- ▶ **Réunion commune** [16](#) et s.
- ▶ **Réunion du CE**
 - accord sur les consultations et le fonctionnement du CE [96](#)
 - adoption des délibérations [51](#)
 - animation des débats [46](#) et s.
 - collaborateur de l'employeur [42](#)
 - convocation du CE [23](#) et s.
 - date des réunions [11](#)
 - débat [46](#) et s.
 - décision irrégulière du CE [71](#), [72](#)
 - délibération du CE [51](#)
 - déroulement des réunions [39](#) et s.
 - enregistrement des débats [50](#)
 - invitation de personnalités extérieures [44](#)

lieu de réunion [11](#)
ordre du jour [28](#) et s.
participants aux réunions [40](#) et s.
participation aux débats [47](#)
participation du président aux votes [57](#)
période des congés payés [12](#)
périodicité [9](#), [10](#)
première réunion [5](#) et s.
procès-verbal de réunion [58](#) et s.
recours contre les décisions du CE [71](#), [72](#)
réunion commune [16](#) et s.
réunion extraordinaire [13](#) et s.
réunion périodique [8](#) et s.
réunion préparatoire [21](#), [22](#)
salarié absent [41](#)
sténo-dactylo [45](#)
sténographie [50](#)
suspension de séance [48](#)
visioconférence [49](#)
vote [51](#)

- ▶ **Réunion extraordinaire du CE**
 - réunion demandée par le comité d'entreprise [15](#)
 - réunion organisée par l'employeur [14](#)
- ▶ **Réunion préparatoire du CE** [21](#), [22](#)

S



- ▶ **Saisine de l'assemblée générale** [263](#)
- ▶ **Secret professionnel** [98](#) et s.
- ▶ **Service de santé au travail** [154](#)
- ▶ **Service social au travail** [155](#)
- ▶ **Signature du procès-verbal** [59](#)
- ▶ **Site internet du CE** [70](#)
- ▶ **Situation de l'emploi** [124](#), [165](#)
- ▶ **Situation économique et financière de l'entreprise**
 - avis du CE [120](#)
 - commissaire aux comptes [117](#)
 - consultation annuelle [115](#) et s.
 - informations [116](#)
- ▶ **Sous-traitance** [170](#)
- ▶ **Sténodactylo** [45](#)
- ▶ **Sténographie** [50](#)
- ▶ **Surveillance des salariés** [178](#)
- ▶ **Suspension de la décision de l'employeur** [95](#)
- ▶ **Suspension de séance** [48](#)

T



- ▶ **Tableau récapitulatif du regroupement des informations-consultations périodiques** [111](#)
- ▶ **Taxe d'apprentissage** [157](#)
- ▶ **Temps de déplacement professionnel** [190](#)
- ▶ **Temps de travail** [181](#) et s.
- ▶ **Traitement automatisé** [177](#)
- ▶ **Transaction administrative** [215](#)
- ▶ **Travail à temps partiel** [186](#)
- ▶ **Travail de nuit** [191](#)
- ▶ **Travail intermittent** [187](#)
- ▶ **Travail précaire** [172](#)
- ▶ **Travailleur handicapé** [169](#)

U



- ▶ **Usage** [149](#)

V



- ▶ **Visioconférence** [49](#)
- ▶ **Vote du président du CE** [57](#)
- ▶ **Votes du CE**

adoption des résolutions [54](#)
délai d'examen suffisant [78](#)
délibérations du CE [51](#)
désignations diverses [55](#)
majorité des membres présents [54](#)
majorité des voix exprimées [55](#)
participant aux votes [56](#)
quorum [52](#)
résolutions du CE [54](#)
vote à bulletin secret [53](#)
vote à main levée [53](#)
vote de l'employeur [57](#)
vote obligatoire [91](#)

Titre 1 : Les réunions du comité d'entreprise

Chapitre 1 Les différentes réunions du comité d'entreprise

1 Réunion du CE avec l'employeur ■

1° Obligation pour l'employeur de réunir le CE

Le comité d'entreprise est une institution représentative du personnel collégiale qui, pour pouvoir s'exprimer valablement, doit être réunie. Le code du travail fait peser cette obligation de convoquer et de réunir périodiquement le CE sur l'employeur, qui en est le président de droit (v. nos [4](#) et s.). Il s'agit des réunions ordinaires et des réunions extraordinaires du CE, autrement appelées réunions plénières voire même « plénières ».

2° Possibilité pour l'employeur d'organiser des réunions communes

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 Rebsamen a créé la possibilité pour l'employeur d'organiser des réunions communes à différentes institutions représentatives du personnel lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation (v. nos [16](#) et s.).

◆ C. trav., art. [L. 23-101-1](#)

2 Possibilité pour le CE de se réunir sans l'employeur ■

Le comité d'entreprise peut quant à lui organiser de sa propre initiative des réunions internes en dehors de la présence de l'employeur. Il s'agit essentiellement des réunions préparatoires (v. nos [21](#) et s.).

3 Intervention de l'inspecteur du travail en cas de carence de l'employeur ■

Il y a carence de l'employeur lorsque celui-ci n'organise pas une réunion périodique du CE ou une réunion extraordinaire demandée par les membres du comité.

Si une telle situation se produit, la majorité des membres du comité peut demander à l'inspecteur du travail de convoquer et de présider le comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-14](#)

En pratique, cette procédure est rarement utilisée, l'inspecteur du travail se bornant à intervenir auprès de l'employeur, afin qu'il respecte son obligation et régularise la situation.

Pour l'administration, l'inspecteur du travail reste d'ailleurs juge de la question de savoir s'il doit intervenir pour convoquer ou non le comité ([Circ. n° 104/46, 7 oct. 1946](#)).

Section 1 : Les réunions du comité d'entreprise avec l'employeur

4 Rémunération du temps passé en réunion du CE ■

Le temps passé par les titulaires, suppléants et les représentants syndicaux du comité d'entreprise aux réunions officielles du comité est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures accordé aux titulaires et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux (se reporter sur cette question à l'étude «[Crédits d'heures](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2325-8](#)

Sous-section 1 : La première réunion du comité d'entreprise

5 Objet de la première réunion du CE ■

La première réunion constitue le premier contact entre les membres du CE et l'employeur. Elle va essentiellement permettre de fixer les règles essentielles de fonctionnement du comité et de répartir les tâches entre les membres du comité.

6 Convocation à la première réunion du CE ■

L'employeur, président du CE, doit convoquer les membres du comité d'entreprise nouvellement élu.

Le code du travail ne prévoit aucun délai particulier pour la convocation des membres nouvellement élus à la première réunion du CE. Cependant, la périodicité des réunions du CE doit être respectée :

- si l'entreprise compte moins de 300 salariés (délégation unique du personnel nouvelle formule ou CE classique), cette réunion doit être fixée dans les 2 mois qui suivent l'élection ;

Remarque : attention, dans la délégation unique ancienne formule, l'employeur doit réunir la DUP tous les mois.

- si l'entreprise compte au moins 300 salariés, la réunion doit être fixée dans le mois de l'élection ;
- si l'entreprise a un accord instituant une DUP conventionnelle (v. l'étude «[Délégation unique du personnel](#)») ou a signé un accord collectif d'adaptation des consultations et du fonctionnement du CE (v. n° [96](#)), la réunion doit respecter la périodicité des réunions fixées dans l'accord le cas échéant.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Comité d'entreprise](#)», un modèle de convocation et d'ordre du jour de première réunion.

7 Ordre du jour de la première réunion du CE ■

1^{er} Fixation de l'ordre du jour

En pratique, même si aucun texte ne le précise expressément, c'est l'employeur qui exceptionnellement fixe seul l'ordre du jour de la première réunion du comité, la désignation du secrétaire n'ayant pu, par hypothèse, encore avoir lieu.

Remarque : en principe l'ordre du jour est fixé conjointement par l'employeur et le secrétaire du comité (◆ C. trav., art. [L. 2325-15](#)) (v. nos [29](#) et s.).

2^e Contenu de l'ordre du jour

Aucun texte ne détermine le contenu de l'ordre du jour de la première réunion du comité d'entreprise. Cette réunion ayant pour objet principal de déterminer les modalités de fonctionnement à venir du comité, il semble nécessaire d'y examiner au moins les points suivants :

- désignation du secrétaire, du trésorier et éventuellement de leurs adjoints ;
- compte rendu de gestion et transmission des documents par le comité d'entreprise sortant ;
- désignation des représentants au conseil d'administration de l'entreprise et des représentants aux assemblées de la société, le cas échéant ;
- création de commissions du comité d'entreprise et désignations de leurs membres.

Remarque : il est recommandé de commencer la première réunion par la désignation du secrétaire du comité. C'est lui et lui seul qui peut se charger de la rédaction des procès-verbaux de réunions (v. nos [59](#) et s.).

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

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Comité d'entreprise](#)», un modèle de procès-verbal de la première réunion du CE.

D'autres points relatifs à l'organisation interne du comité peuvent aussi faire l'objet de cette première réunion :

- modification ou maintien du règlement intérieur du CE ;
- modalités pratiques de fonctionnement du comité : utilisation du matériel, des locaux, des heures de délégation, modalité de versement des budgets du comité, ouverture d'un compte bancaire ou postal, etc.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Comité d'entreprise](#)», un modèle de procès-verbal de réunion pour l'ouverture d'un compte.

Sur le règlement intérieur et les modalités pratiques de fonctionnement du CE, voir l'étude «[Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement](#)».

L'employeur a l'obligation de remettre au CE un certain nombre d'informations sur l'entreprise dans le mois qui suit l'élection. La première réunion peut être l'occasion de procéder à cette remise si cela n'a pas déjà été fait (sur l'obligation de l'employeur de communiquer ces documents économiques, juridiques et financiers au comité, v. nos [125](#) et [126](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2323-28](#)

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Comité d'entreprise](#)», un modèle de convocation et d'ordre du jour de première réunion.

Sous-section 2 : Les réunions périodiques du comité d'entreprise

8 **Objet des réunions périodiques du CE** ■ Ces réunions doivent permettre à l'employeur de remplir ses obligations d'information et/ou de consultation du comité d'entreprise. On parle généralement de réunions ordinaires du CE par opposition aux réunions extraordinaires qu'il est possible d'organiser dans certaines conditions (v. nos [13](#) et s.).

9 **Périodicité minimale des réunions ordinaires du CE** ■ Cette périodicité est variable.

1^{er} Périodicité des réunions

Le code du travail prévoit :

- que dans les entreprises de moins de 300 salariés le comité d'entreprise se réunit au moins une fois tous les 2 mois ;
- que dans les entreprises d'au moins 300 salariés le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois.

◆ C. trav., art. [L. 2325-14](#)

Remarque : lorsque l'entreprise a mis en place une délégation unique du personnel nouvelle formule (issue de la loi Rebsamen), la DUP se réunit au moins une fois tous les 2 mois. Cependant, pour la DUP ancienne formule, les réunions de ses membres doivent avoir lieu au minimum une fois par mois. Enfin, en cas de mise en place d'une DUP conventionnelle dans une entreprise d'au moins 300 salariés, l'accord peut prévoir un nombre minimal de réunions (au moins une réunion tous les 2 mois) (v. l'étude «[Délégation unique du personnel](#)»).

Attention, lorsque l'entreprise a signé un accord collectif d'adaptation des consultations et du fonctionnement du CE conformément à l'article [L. 2323-7](#), il peut y être prévu un nombre de réunions annuelles (minimum 6) (v. n° [96](#)).

2° Modalités de dépassement du seuil de 300 salariés

Le seuil de 300 salariés impliquant un rythme de réunion mensuel est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

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

Ainsi, l'employeur dispose en fait d'un délai d'un an après le franchissement du seuil pour mettre en oeuvre les réunions mensuelles.

Remarque : à noter qu'avec la loi Travail, ces modalités de dépassement du seuil ne s'appliquent plus seulement pour la périodicité des réunions mais pour tout le chapitre du code du travail relatif au fonctionnement du CE (commissions obligatoires, possibilité de recourir à un expert technique). D'autre part, l'article [L. 2323-26-1](#) prévoit également un délai pour que l'employeur se conforme aux obligations supplémentaires d'information et de consultation découlant du dépassement de ce seuil (v. n° [76](#)).

10 Obligation de respecter la périodicité minimale des réunions ■ La périodicité des réunions du comité doit être obligatoirement respectée par l'employeur, qui ne peut pas la modifier.

Le non-respect de cette périodicité est susceptible de constituer un délit d'entrave. La jurisprudence fait à cet égard preuve d'une certaine sévérité. L'absence de convocation périodique du CE ne peut par exemple être justifiée par :

- le fait que l'employeur soit personnellement empêché d'assister à la réunion dans la mesure où il peut toujours se faire représenter (◆ [Cass. crim. 11 févr. 1992, n° 90-87.500](#)) ;
- une défaillance des membres du CE qui, à certains moments, ont pu refuser de fixer les dates de réunion ou de siéger (◆ [Cass. crim. 11 févr. 1992, n° 90-87.500](#)) ;
- le fait que les salariés de l'établissement aient jugé certaines réunions mensuelles du comité inutiles (◆ [Cass. crim. 25 mai 1981, n° 78-90.569](#)) ;
- le fait que l'espacement des réunions du comité répondait à un souhait de ses membres (◆ [Cass. crim. 22 nov. 1977, n° 76-93.162](#)) ;
- la cession de l'entreprise dès lors que le cessionnaire a poursuivi l'exploitation du fonds de commerce (◆ [Cass. crim. 8 janv. 1991, n° 89-81.344](#)) ;
- le fait qu'aucun consensus n'ait pu être trouvé sur l'ordre du jour entre le secrétaire et le président du comité (◆ [Cass. crim. 3 févr. 1981, n° 80-90.025](#)).

Il a en revanche été admis que le déménagement de l'entreprise pouvait justifier un retard de l'employeur pour la convocation du comité.

◆ [Cass. crim. 6 oct. 1981, n° 80-93.113](#)

Remarque : l'employeur qui se trouve empêché d'assister à une réunion ordinaire du comité d'entreprise a toujours la possibilité de se faire représenter (sur la représentation de l'employeur, v. l'étude «[Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement](#)»).

11 Date, heures et lieu des réunions périodiques du CE ■

1° Dates et heures

L'obligation de respecter une périodicité minimale pour organiser les réunions ordinaires du CE ne signifie pas que ces réunions doivent toujours se tenir à la même date. C'est le président du comité qui fixe les dates et l'heure des réunions du comité, en veillant bien à ne pas allonger le délai qui sépare les réunions. Les membres du comité d'entreprise ne peuvent pas s'opposer à la date arrêtée par l'employeur.

En effet, le pouvoir de convoquer inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise, sauf accord entre la majorité des élus du comité d'entreprise et l'employeur, et sauf abus dans l'exercice de sa prérogative par l'employeur.

◆ [Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324, n° 61 FS - P+B](#)

Même si la date de la réunion ne convient pas à tous les membres du comité d'entreprise, l'employeur peut la maintenir. Il a en effet été jugé que le maintien d'une réunion du comité à la date fixée par l'employeur, malgré l'opposition des représentants du personnel souhaitant pouvoir s'absenter ce jour-là, ne constituait pas un délit d'entrave. Les membres du comité, qui n'avaient pas participé à la séance, ne justifiaient d'aucun empêchement véritable.

◆ [Cass. crim., 17 juin 1986, n° 85-91.956](#)

Lorsque l'entreprise pratique des horaires variables, l'administration a précisé que les réunions plénières du CE doivent pouvoir se tenir aussi bien dans les plages fixes que dans les plages mobiles.

◆ [Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994, V-2.3 : BO Trav., n° 94-9](#)

A cet égard, le règlement intérieur du CE ne peut pas prévoir que les réunions se déroulent pendant les heures de travail des membres du comité. Les heures de travail s'entendent de celles comprises dans l'horaire collectif.

◆ [Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427](#)

Remarque : cette décision concerne le règlement intérieur du CHSCT mais est transposable au CE

2^e Lieu de réunion

C'est l'employeur qui fixe le lieu des réunions.

Si en pratique les réunions ont toujours lieu au même endroit, cela n'empêche pas l'employeur de modifier le lieu de réunion sans préavis particulier.

Il a ainsi été jugé que le délai de 3 jours prévu par l'article [L. 2325-16](#) du code du travail pour la communication de l'ordre du jour ne s'applique pas à la fixation d'un local de réunion inhabituel. On ne peut donc annuler les délibérations du CE au motif que le local inhabituel de réunion avait été déterminé moins de 3 jours avant la réunion.

◆ [Cass. soc., 17 nov. 1977, n° 75-14.751](#)

Remarque : les frais de déplacement des représentants du personnel pour se rendre aux réunions doivent être pris en charge par l'employeur (pour plus de précisions, v. l'étude [«Crédits d'heures»](#)).

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique [«Comité d'entreprise»](#), des modèles de convocation et d'ordre du jour.

12 Réunion du CE pendant les périodes de congés payés ■ Même pendant la période des congés d'été, l'employeur doit satisfaire à son obligation de convoquer périodiquement le comité d'entreprise, aucune exception n'étant prévue au principe.

Deux situations sont envisageables :

- l'entreprise ferme pendant un mois complet. Dans une telle hypothèse, on admet généralement que l'employeur puisse faire une légère entorse au principe de la périodicité des réunions sans pour autant être dispensé de son obligation de réunir le comité d'entreprise. En pratique, il a deux possibilités :
 - le mois précédant la fermeture de l'entreprise, il peut réunir le comité d'entreprise deux fois de suite, en organisant la seconde réunion à une date aussi proche que possible de la date de fermeture de l'entreprise ;
 - le mois suivant la réouverture de l'entreprise, il peut réunir le comité deux fois de suite, en organisant la première réunion à une date aussi proche que possible de la date de réouverture de l'entreprise ;
- les congés payés sont donnés par roulement. Même si une partie des membres du comité d'entreprise se trouve en congés, la réunion mensuelle doit avoir lieu.

Remarque : afin d'éviter que d'importantes questions ne soient abordées au cours d'une réunion à laquelle la totalité des membres du comité d'entreprise ne peut assister, l'employeur peut convenir avec le secrétaire du comité d'alléger au maximum l'ordre du jour. Il est préférable de reporter l'examen des points importants au cours d'une prochaine réunion, ordinaire ou extraordinaire.

Sous-section 3 : Les réunions extraordinaires du CE

13 Possibilité de tenir des réunions supplémentaires du CE ■ La périodicité des réunions fixées par l'article [L. 2325-14](#) du code du travail n'est qu'un minimum. Des réunions supplémentaires peuvent intervenir, soit à la demande de la majorité des membres du comité, soit à l'initiative de l'employeur, en raison de circonstances particulières. On parle généralement de réunions extraordinaires du comité d'entreprise.

14 Réunions extraordinaires demandées par les membres du CE ■ L'article [L. 2325-14](#) du code du travail prévoit que le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

◆ C. trav., art. [L. 2325-14](#)

Cette possibilité est ouverte par la loi quelle que soit la périodicité minimale des réunions applicable dans l'entreprise.

1^{er} Demande de la majorité des membres du CE

La demande doit émaner de la majorité des membres du comité. Il est généralement admis que la majorité au sens de ce texte est celle des membres titulaires du comité, puisqu'ils disposent seuls d'un pouvoir de décision.

Le code du travail ne prévoit aucun formalisme particulier pour cette demande. En pratique, la demande de convocation d'une réunion extraordinaire du comité peut résulter :

- soit d'une lettre signée par la majorité des membres titulaires du comité d'entreprise que le secrétaire du comité ou l'un de ses membres adresse à l'employeur ;
- soit d'un simple vote de la majorité des membres titulaires du comité au cours d'une réunion ordinaire. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire d'adresser une demande écrite à l'employeur.

La demande doit obligatoirement comporter les questions qui seront abordées au cours de la réunion.

2^e Obligation de l'employeur d'organiser la réunion

L'employeur ne peut pas se faire juge de l'opportunité ou de l'utilité d'une réunion extraordinaire régulièrement demandée par la majorité des membres du CE. Sous peine de commettre un délit d'entrave, il ne peut donc refuser de l'organiser. Il a par exemple été jugé :

- que l'employeur, sollicité par la majorité des membres du comité d'entreprise en vue d'organiser une réunion extraordinaire, n'a pas à juger de l'opportunité ou de l'utilité de cette demande et doit, en l'absence d'obstacle insurmontable, obtempérer ([Cass. crim., 14 sept. 1988, n° 87-91.416](#)) ;

- que le refus d'organiser la réunion extraordinaire au motif que la demande était fondée sur un motif insuffisamment explicité n'est pas valable ([Cass. crim., 11 mars 2008, n° 07-80.169](#)).

3° Date de la réunion extraordinaire du comité

Le code du travail ne prévoit pas de délai entre la date de la demande et celle de la réunion. En pratique cette réunion doit avoir lieu le plus vite possible.

La réunion extraordinaire doit se tenir sans attendre la prochaine réunion périodique obligatoire à moins que des circonstances particulières, tenant notamment à la proximité de la date prévue pour celle-ci, ne justifient que les deux réunions tout en demeurant distinctes puissent sans inconvénient être fixées au même jour.

◆ [Cass. crim., 17 janv. 1984, n° 82-94.159](#)

Il a également été admis que l'employeur pouvait différer la date de la réunion extraordinaire en raison des congés payés.

◆ [Cass. crim., 16 mars 1982, n° 81-90.999](#)

Remarque : comme pour la réunion ordinaire, c'est l'employeur qui décide de la date de la réunion extraordinaire (v. n° 11).

- 15 Réunions extraordinaires organisées à l'initiative de l'employeur** ■ Dans la mesure où l'article [L. 2325-14](#) du code du travail ne fixe qu'une périodicité minimale pour la tenue des réunions du comité, l'employeur peut également provoquer, de sa propre initiative, des réunions supplémentaires lorsqu'il l'estime nécessaire ou lorsque des circonstances particulières liées à l'urgence d'une situation l'exigent. Il pourrait par exemple en être ainsi en cas de licenciements collectifs pour motif économique ou de consultation du CE sur le licenciement d'un salarié protégé.

Il est important de souligner que les réunions extraordinaires organisées à l'initiative de l'employeur sont soumises à l'ensemble des règles applicables aux réunions ordinaires du CE. Il a ainsi été jugé :

- que l'employeur ne peut pas établir seul l'ordre du jour d'une réunion extraordinaire. A défaut la réunion est irrégulière ([Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 02-11.830](#)), et l'employeur commet un délit d'entrave ([Cass. crim., 6 mai 1986, n° 85-92.241](#)) ;
- que l'employeur qui organise une réunion supplémentaire mais de manière partielle, c'est-à-dire sans convoquer la totalité des membres du comité, commet un délit d'entrave ([Cass. crim., 5 mai 1976, n° 75-90.400 : Bull. crim., n° 143](#)) ;
- que l'employeur qui, en l'absence d'urgence, convoque pour le jour même les membres du comité à une réunion extraordinaire sans que la convocation ne fasse mention de l'ordre du jour commet un délit d'entrave. La présence des membres du comité à cette réunion ne saurait avoir pour effet de régulariser la situation ([Cass. crim., 25 oct. 1994, n° 93-85.802](#)).

Sous-section 4 : Les réunions communes

- 16 Réunions communes à plusieurs instances** ■ L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs institutions représentatives du personnel lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

◆ C. trav., art. [L. 23-101-1](#), al. 1

Le recours à la visioconférence pour tenir les réunions communes est possible ([C. trav., art. D. 23-101-1](#)) (sur ce point, v. n° 49).

- 17 Instances concernées** ■ L'article [L. 23-101-1](#) vise les institutions représentatives du personnel définies au livre III relatif aux institutions représentatives du personnel et à l'article [L. 4616-1](#).

Concrètement, toutes les institutions représentatives du personnel sont concernées : CE, délégués du personnel, comité central d'entreprise, délégation unique du personnel, DUP conventionnelle, CHSCT, ICCHSCT, comité de groupe, comité d'entreprise européen ou de sociétés européennes.

Remarque : cette pratique existait déjà mais sans cadre juridique. A la lecture des débats parlementaires, c'est surtout la consultation commune du CE et du CHSCT qui est visée (par exemple dans le cadre d'un projet de déménagement ou d'introduction de nouvelles technologies), mais la loi permet de réunir toute institution représentative du personnel. Il apparaît donc possible d'utiliser les réunions communes de l'article [L. 23-101-1](#) pour par exemple consulter le CCE et les comités d'établissement ou toute autre configuration utile.

- 18 Ordre du jour spécifique** ■ L'employeur inscrit le projet nécessitant l'information ou la consultation des institutions représentatives à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

◆ C. trav., art. [L. 23-101-1](#), al. 2

Remarque : c'est donc bien l'employeur qui prend l'initiative de la réunion et qui écrit le projet en faisant l'objet à l'ordre du jour. Il nous semble toutefois, qu'il reste nécessaire de convier les secrétaires des institutions représentatives concernées afin qu'ils puissent effectivement inscrire des « points complémentaires » à l'ordre du jour, selon les « règles propres » à leur institution. Il peut s'agir d'une expertise relative au projet par exemple.

Le texte ne prévoit pas de dispositions particulières en matière de convocation, il faut donc appliquer le droit commun (v. nos [23](#) et s.).

Sur l'ordre du jour des réunions du CE, voir nos [28](#) et suivants.

- 19 Respect des règles de composition et de fonctionnement de chaque institution concernée** ■ Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

◆ C. trav., art. [L. 23-101-1](#), al. 3

Remarque : concrètement, le rapport n° 2792 de la commission des affaires sociales réunie dans le cadre de la loi Rebsamen précise que les personnes autorisées à assister aux réunions du CHSCT de plein droit pourront assister à la réunion commune, mais seulement pour la partie consacrée aux points relevant du CHSCT et pas aux autres séquences de la réunion. Il en va de même pour les autres instances. Il semble donc qu'il faut faire sortir les participants selon les points de discussion abordés. En outre, le rapport précise que dans la mesure où le projet ouvrirait droit à une expertise du CHSCT et du CE, il serait possible de recourir à deux expertises distinctes, conformément aux règles propres à chaque instance.

Remarque : concernant le procès-verbal des réunions communes, rien n'est prévu spécifiquement. Encore une fois, les règles de fonctionnement de chaque institution sont respectées, il semble donc que le secrétaire de chaque institution devra établir son PV. Mais serait-il possible de désigner un secrétaire de séance ? Et dans ce cas, comment adopter le PV ? L'employeur devra-t-il réunir à nouveau les institutions concernées pour adopter le PV en réunion commune ? Ou bien chaque institution devra-t-elle adopter le PV en son sein, selon ses règles propres (règles qui sont différentes pour le CE et le CHSCT) ? A cet égard, le rapport n° 2792 de la commission des affaires sociales précise uniquement que le PV des réunions communes sera mis à la disposition du médecin du travail et de l'inspecteur du travail pour les parties intéressant le CHSCT (comme le prévoient les règles propres à cette instance). Il faudrait donc prévoir un PV « à tiroirs », et déterminer ce qui relève de chaque instance. Des précisions au sujet du PV des réunions communes seraient souhaitables. Sur les PV de réunions, voir nos [58](#) et suivants.

20 Recueil d'un avis ■ Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

◆ C. trav., art. [L. 23-101-1](#), al. 4

Remarque : attention, cela ne signifie pas à notre sens que l'employeur peut écarter les délais de consultation applicables aux consultations du CE et du CHSCT. En effet, si un avis peut être rendu lors d'une réunion commune, c'est seulement « sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres ».

Remarque : d'autre part, le texte n'évoque pas d'avis « commun ». A notre sens, seule la réunion est commune et l'avis doit être recueilli selon les règles propres à chaque institution, il semble donc qu'il faut recueillir régulièrement l'avis de chacune des institutions concernées.

Sur le recueil d'un avis, voir nos [89](#) et suivants.

■ Section 2 : Les réunions du comité d'entreprise sans l'employeur

21 Possibilité de tenir des réunions préparatoires du CE ■ Le comité d'entreprise, organe collégial, n'est pas obligé de se réunir en présence de l'employeur ou de son représentant. Ainsi, il lui est possible de se réunir pour préparer les réunions ordinaires ou extraordinaires. L'organisation d'une réunion préparatoire interne au comité permet notamment aux représentants du personnel :

- de prendre pleinement connaissance d'un document écrit remis par l'employeur et sur lequel le comité devra formuler un avis ;
- de confronter leurs points de vue avant d'arrêter une stratégie commune face à l'employeur ;
- d'auditionner un salarié protégé dont le licenciement est envisagé par l'employeur ;
- d'examiner un projet de rapport d'expertise afin de demander à l'expert d'éventuels éclaircissements ou compléments ;
- de soumettre au secrétaire du comité certaines questions pour l'ordre du jour de la prochaine réunion ;
- de se prononcer sur l'opportunité de demander à la majorité des membres une réunion extraordinaire ou la désignation d'un expert.

Remarque : le règlement intérieur du comité peut prévoir que ses membres se réuniront préalablement à chaque séance ordinaire pour discuter de l'ordre du jour. Le refus de l'employeur d'appliquer de telles dispositions constitue un délit d'entrave, sauf cas de force majeure (◆ [Cass. crim., 10 juill. 1979, n° 78-91.623](#)).

22 Organisation des réunions préparatoires du comité d'entreprise ■ Ces réunions préparatoires ne sont pas réglementées par le code du travail. Leur organisation peut cependant poser des problèmes lorsqu'elles ont lieu dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail.

1° Lieu de la réunion préparatoire

Généralement, le comité d'entreprise se réunit dans son local. Il peut aussi se réunir en dehors de l'entreprise.

◆ [Cass. soc., 3 juill. 1973, n° 72-40.491](#)

Remarque : en cas d'utilisation d'une salle de l'entreprise autre que le local du CE, il est indispensable de demander préalablement une autorisation à l'employeur.

2° Moment de la réunion préparatoire

En pratique, il y a deux possibilités :

- la réunion peut avoir lieu pendant le temps de travail. Les membres titulaires du comité et éventuellement les représentants syndicaux, qui

bénéficient d'un crédit d'heures dans les entreprises de plus de 500 salariés, pourront librement y participer en utilisant leurs heures de délégation. Les membres suppléants du comité, ne bénéficiant pas en principe d'heures de délégation, ne pourront assister à la réunion qu'après y avoir été autorisés par l'employeur ;
- la réunion peut avoir lieu en dehors des heures de travail. Dans ce cas, la participation à la réunion préparatoire ne nécessite pas d'autorisation de l'employeur, même pour les représentants du personnel qui ne bénéficient d'aucun crédit d'heures, sauf si elle a lieu en dehors du local du CE

3° Rémunération des membres du CE

Le temps passé en réunion préparatoire s'impute en principe sur le crédit d'heures pour les représentants du personnel qui en bénéficient.

Les membres suppléants, qui doivent être autorisés par l'employeur à assister aux réunions préparatoires se déroulant pendant le temps de travail, ne sont pas systématiquement rémunérés pendant ces heures. Cette possibilité peut être prévue par une convention collective ou par un usage d'entreprise (v. l'étude «Crédits d'heures»).

◆ [Cass. crim., 4 avr. 1991, n° 89-85.536](#)

Chapitre 2 La convocation aux réunions du comité d'entreprise

23 Obligation pour l'employeur de convoquer régulièrement le CE ■ La convocation des membres du comité est de la responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

◆ C. trav., art. [L. 2325-14](#)

Le fait de préciser la date de la prochaine réunion dans le procès-verbal de la réunion précédente est insuffisant et n'exonère pas l'employeur de son obligation de convoquer régulièrement le CE. Il en va de même de l'usage ancien dans l'entreprise de tenir les réunions du comité à jour fixe (le deuxième mardi du mois).

◆ [Cass. crim., 27 sept. 1988, n° 87-91.324](#)

Le président doit convoquer et transmettre à tous les membres du comité l'ordre du jour et le cas échéant les documents s'y rapportant, sans que lui soit imposée une forme particulière. Satisfait donc à cette obligation, l'envoi de ces documents par voie électronique au moyen d'une liste de diffusion.

◆ [Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-16.067, n° 2044 FS - P+B](#)

Remarque : cette décision concerne le CHSCT mais nous semble transposable aux réunions du CE pour lesquelles la loi ne prévoit pas plus d'obligation.

Remarque : en cas de carence de l'employeur, le comité peut à la demande de la moitié au moins de ses membres être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence (v. n° 3).

24 Contenu et forme de la convocation du comité d'entreprise ■ La forme et le contenu auxquels doit répondre la convocation aux réunions du comité ne sont précisés par aucune disposition particulière du code du travail.

En pratique, la convocation doit être écrite et comporter l'indication de la date, du lieu et de l'heure de la réunion. La convocation, en principe accompagnée de l'ordre du jour, est soit remise directement, contre émargement, aux différentes personnes intéressées, soit transmise par lettre, et doit en principe leur parvenir dans le délai prévu pour la communication de l'ordre du jour (sur ce délai, v. n° 37).

A cet égard, il a été jugé qu'un simple avertissement verbal non assorti de communication préalable de l'ordre du jour ne constitue pas une convocation régulière.

◆ [Cass. crim., 24 janv. 1974, n° 73-90.807](#)

Remarque : selon nous, rien ne s'oppose à ce que la convocation soit adressée par voie électronique. A notre connaissance, la jurisprudence ne s'est jamais prononcée sur cette pratique. Les modalités de convocation aux réunions du comité peuvent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le CE et être fixées dans le règlement intérieur du comité.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Comité d'entreprise](#)», des modèles de convocation et d'ordre du jour.

25 Personnes devant être convoquées aux réunions du CE ■

1° Membres du comité d'entreprise

Sous peine de commettre un délit d'entrave, le président du CE doit convoquer tous les membres du comité. Ainsi, doivent être obligatoirement convoqués :

- les titulaires et les suppléants (◆ [Cass. crim., 16 juin 1970, n° 69-93.132](#)) ;
- les représentants syndicaux au comité (◆ [Cass. crim., 28 avr. 1977, n° 76-90.762](#) ◆ [Cass. crim., 11 juin 1974, n° 73-93.299](#)).

Remarque : d'une manière générale, la jurisprudence considère en matière de droit du travail, que la suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel n'entraîne pas la suspension de son mandat. Celui-ci doit donc pouvoir exercer normalement ses fonctions pendant cette période s'il le souhaite et doit, en conséquence, être convoqué aux réunions du CE (pour plus de précisions sur cette question, v. l'étude «[Crédits d'heures](#)»).

26 Personnes étrangères au comité

Les personnes étrangères au comité mais dont l'assistance s'impose compte tenu de l'ordre du jour doivent également être convoquées aux réunions du comité. Il s'agit essentiellement :

- du médecin du travail (◆ C. trav., art. [R. 4623-16](#)) ;
- du conseiller ou de la conseillère du travail (service social) (◆ C. trav., art. [D. 4632-4](#)) ;
- des experts du comité d'entreprise.

Remarque : le code du travail ne confère pas expressément aux experts du CE le droit d'assister aux séances du comité et donc l'obligation d'être convoqués. Toutefois la logique veut qu'ils le soient dès lors qu'est inscrite à l'ordre du jour la question pour laquelle ils sont intervenus pour le CE. Il semble même nécessaire d'y procéder s'ils interviennent dans le cadre d'une mission légale. La pratique va également en ce sens.

Dans certains cas, c'est le CE qui dispose lui-même de la capacité de convoquer certaines personnes extérieures au comité, c'est le cas :

- des commissaires aux comptes de l'entreprise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2323-13](#)) (v. n° [117](#)) ;
- de l'auteur de l'offre en cas d'OPA (◆ C. trav., art. [L. 2323-21](#)) (v. n° [144](#)).

Remarque : en pratique c'est l'employeur qui procède à cette convocation à la demande du CE. Il faudra également convoquer le cas échéant les personnes extérieures au comité dont la participation à la réunion résulte d'un accord entre l'employeur et le CE (v. n° [44](#)).

Sur le cas particulier des réunions communes, voir n° [19](#).

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «**Comité d'entreprise**», un modèle de convocation du comité d'entreprise.

26 Délai minimum de convocation du comité à respecter ■

Contrairement à une idée reçue, le code du travail ne fixe pas de délai d'envoi des convocations et prévoit seulement un délai minimum de 3 jours de communication de l'ordre du jour.

◆ C. trav., art. [L. 2325-16](#)

Pris à la lettre du texte, ce délai ne concerne que la communication de l'ordre du jour et non la convocation aux séances du comité. Ainsi, l'employeur qui a convoqué les membres du comité moins de 3 jours avant la date de la réunion ne commet pas de délit d'entrave, dans la mesure où il s'agissait d'un simple report de date et où les intéressés avaient déjà eu connaissance de l'ordre du jour antérieurement.

◆ Cass. crim, 4 janv. 1983

Mais en pratique, dans la mesure où l'ordre du jour est généralement transmis avec la convocation, la régularité de cette dernière est également appréciée par rapport à ce délai.

27 Sanctions encourues en l'absence de convocation régulière du CE ■

1^{er} Sanction pénale

Sur le plan pénal, le défaut de convocation régulière du comité d'entreprise est susceptible de constituer un délit d'entrave (v. l'étude «[Délit d'entrave](#)»).

2^e Sanction civile

En cas de convocation irrégulière, le comité d'entreprise peut demander au tribunal de grande instance d'annuler les décisions prises au cours de la réunion.

◆ Cass. soc., 7 janv. 1988, n° 86-60.491

Remarque : en outre, si la convocation du CE se prononçant sur le licenciement d'un salarié protégé est irrégulière, l'inspecteur du travail est tenu de refuser l'autorisation (◆ [CE 24 mai 1991, n° 68272](#) ◆ [CE 23 juin 2014, n° 367378](#)) (v. l'étude «[Représentants du personnel \(Protection\)](#)»).

Chapitre 3 L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise

28 Obligation d'établir un ordre du jour pour chaque réunion plénière ■

Chaque réunion du comité d'entreprise doit donner lieu à l'élaboration d'un ordre du jour.

◆ Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-12.990, n° 1739 FS - P

Remarque : selon nous, l'élaboration d'un nouvel ordre du jour ne serait pas nécessaire lorsqu'une suspension de séance a été expressément décidée lors de la précédente réunion et que la réunion qui doit se tenir n'est que la poursuite de la précédente.

Même si l'employeur décide d'organiser à son initiative une réunion extraordinaire, il doit avant de réunir le CE élaborer un ordre du jour dans les conditions légales.

◆ Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 02-11.830

■ Section 1 : L'établissement de l'ordre du jour

- 29** **Élaboration conjointe par le secrétaire et le président du CE** ■ L'ordre du jour est arrêté par l'employeur et le secrétaire et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance.

Toutefois, concernant les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif, celles-ci peuvent être inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le secrétaire ou par l'employeur (v. n° [31](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2325-15](#) et [L. 2325-16](#)

Si l'employeur a désigné un représentant pour présider le comité, celui-ci a nécessairement le pouvoir en cette qualité d'arrêter l'ordre du jour.

◆ [Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-16.827, n° 2348 F - P](#)

Sur le cas particulier des réunions communes, voir n° [18](#).

- 30** **Désaccord entre le secrétaire et l'employeur** ■ Les solutions ci-après reproduites sont valables pour les questions de l'ordre du jour autres que les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, pour lesquelles l'employeur ou le secrétaire du comité peuvent procéder à l'inscription de plein droit à l'ordre du jour sans avoir à saisir le juge des référés (v. n° [31](#)).

Il a ainsi été jugé :

- que l'ordre du jour du comité d'entreprise doit être signé conjointement par l'employeur et par le secrétaire du comité pour chaque réunion ([Cass. soc., 25 avr. 2007, n° 06-40.267](#)) ;
- qu'à défaut d'accord entre le président et le secrétaire du CE, le juge des référés doit être saisi de la difficulté, l'une des parties ne pouvant unilatéralement arrêter l'ordre du jour, ni imposer à l'autre de le ratifier et de le signer ([Cass. crim., 4 nov. 1997, n° 96-85.631](#) [Cass. soc., 8 juill. 1997, n° 95-13.177, n° 3022 F - P+B](#)) ;
- que le juge des référés, saisi en cas de désaccord persistant entre le chef d'entreprise et le secrétaire du comité pour arrêter l'ordre du jour, peut convoquer lui-même (ou autoriser l'employeur à le faire) le comité sur l'ordre du jour posant problème ([Cass. soc., 4 juill. 2000, n° 98-10.916](#)) ;
- que le juge des référés doit inscrire à l'ordre du jour l'information et la consultation du comité sur un projet de dénonciation d'usages ; la contestation par le secrétaire de l'existence de ces usages étant sans incidence dès lors que la dénonciation d'usages est légalement subordonnée à l'information préalable du CE ([Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-26.783](#)).

- 31** **Inscription de plein droit des consultations rendues obligatoires par la loi, un règlement ou un accord collectif** ■

Lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par la loi, un règlement ou un accord collectif, elles sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire du CE.

◆ C. trav., art. [L. 2325-15](#)

Cette disposition, issue d'une loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, signifie en pratique que la saisine du juge des référés n'est pas nécessaire en cas de désaccord entre l'employeur et le CE portant sur l'inscription à l'ordre du jour de consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail. Pour ces consultations, qui recouvrent la quasi-totalité des situations dans lesquelles l'employeur doit informer et consulter le comité, l'employeur peut procéder de plein droit à l'inscription à l'ordre du jour. Le même droit s'exerce au profit du comité.

Encore faut-il toutefois, que l'employeur ait mis le secrétaire en mesure de participer à l'élaboration de l'ordre du jour. En effet, l'élaboration conjointe de l'ordre du jour demeurant la règle, l'employeur qui entend faire inscrire une question à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise reste tenu de la soumettre préalablement au secrétaire du comité, alors même que la consultation de cette institution est obligatoire.

◆ [Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 08-40.821, n° 1546 FS - P+B](#)

L'administration rejoint cette interprétation. Cette inscription de plein droit ne dispense pas d'une élaboration conjointe de l'ordre du jour. Avant que l'insertion de plein droit ne soit mise en oeuvre unilatéralement par le président du comité d'entreprise ou par le secrétaire, un entretien en vue d'une fixation conjointe doit être proposé par l'un ou l'autre.

◆ [Circ. DGEFP-DRT n° 2005/47, 30 déc. 2005, fiche 4 : BOMT n° 2006/2](#)

Sauf à vider l'article [L. 2325-15](#), alinéa 2 du code du travail de sa finalité, qui est de trouver une issue à une divergence d'opinions caractérisée entre les deux signataires de l'ordre du jour, celui-ci ne permet pas au secrétaire du comité d'entreprise ou d'établissement d'interrompre une procédure d'information-consultation, ni de se substituer à la collégialité des membres de cette instance dans l'appréciation du caractère complet des éléments d'information portés à sa connaissance ou du moment où elle peut être utilement consultée.

◆ [TGI Paris, ord., 18 sept. 2008, n° 08/57164](#)

■ Section 2 : La rédaction et le contenu de l'ordre du jour

- 32** **Rédaction de l'ordre du jour des réunions du CE** ■ Les questions portées à l'ordre du jour doivent être claires et précises, de façon à ce que les membres du comité sachent exactement de quoi ils auront à discuter.

Un ordre du jour ambigu peut entraîner l'annulation des délibérations du CE. Il a par exemple été jugé que l'avis émis par le comité sur la mutation d'un de ses membres, lors d'une réunion dont l'ordre du jour est rédigé en termes vagues et imprécis et ne mentionne ni la suppression de l'emploi antérieurement occupé par l'intéressé, ni sa mutation, est nul et de nul effet.

◆ [Cass. soc., 24 juill. 1984, n° 83-12.030](#)

D'autre part, l'ordre du jour résultant du seul accord commun entre l'employeur et le secrétaire du comité, porte atteinte aux prérogatives légales de l'un et de l'autre l'obligation d'indiquer l'origine des questions inscrites à cet ordre du jour, peu important la faculté pour tout membre du comité d'indiquer au cours d'une réunion de cette instance qui a eu l'initiative de la question.

◆ [Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.427](#)

Remarque : cette décision concerne une clause du règlement intérieur d'un CHSCT mais est transposable au CE.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «**Comité d'entreprise**», des modèles de convocation et d'ordre du jour.

33 Questions pouvant être inscrites à l'ordre du jour des réunions ■ Le président doit veiller à faire inscrire à l'ordre du jour toutes les questions que la loi lui impose de soumettre au comité. Pour sa part, le secrétaire peut demander l'inscription des questions émanant des élus du comité.

Seules les questions relevant de la compétence du comité peuvent être inscrites. Les questions relevant de la compétence des délégués du personnel, telles que les réclamations individuelles ou collectives, ou des délégués syndicaux ne peuvent être examinées par le CE

Un membre du comité, ou un représentant syndical au CE peut demander au président ou au secrétaire du comité l'inscription d'une question, mais en cas de refus de l'un ou de l'autre il ne peut exiger que cette question figure effectivement à l'ordre du jour.

◆ [Rép. min. n° 7628 : JOAN Q. 18 sept. 1957, p. 4163](#)

34 Questions devant être inscrites à l'ordre du jour des réunions ■ Certaines questions doivent d'office être inscrites à l'ordre du jour :

- aux termes de l'article [L. 2325-20](#) du code du travail, l'employeur doit faire connaître à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Il en résulte à notre sens que l'ordre du jour doit mentionner les questions pour lesquelles l'employeur doit faire connaître sa décision ;
- lorsque le comité se réunit en séance extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande doivent obligatoirement figurer à l'ordre du jour.

Remarque : cependant, est illégale la clause du règlement intérieur du comité 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](#)).

35 Insertion dans l'ordre du jour d'une rubrique « questions diverses » ■ La mention « questions diverses » est souvent portée à la fin de l'ordre du jour. En soi, cette pratique est licite. Elle ne doit cependant pas servir pour soumettre dans l'urgence au comité des questions qui requièrent une véritable consultation, avec remise préalable d'informations précises et écrites, ou qui pourraient être examinées à la prochaine réunion.

A l'inverse, cette rubrique ne doit pas être utilisée par le CE pour prendre à la dernière minute une importante décision telle que l'exercice de poursuites en délit d'entrave.

◆ [Cass. crim., 5 sept. 2006, n° 05-85.895, n° 4734 F - P + F](#)

36 Examen en séance des questions inscrites à l'ordre du jour ■ Une fois l'ordre du jour établi les questions devront en principe être traitées en séance dans l'ordre établi (v. n° [46](#)).

■ Section 3 : La communication de l'ordre du jour

37 Transmission au moins 3 jours avant la réunion du CE ■ L'ordre du jour des réunions est communiqué aux membres du comité 3 jours au moins avant la séance.

◆ C. trav., art. [L. 2325-16](#)

Remarque : il semble que ce délai n'est pas un délai franc. Les tribunaux ne se sont pas prononcés sur ce point, mais compte tenu de la rédaction du texte, il semble que cela signifie que 72 heures au moins doivent séparer le moment où les membres du comité reçoivent cet ordre du jour et le moment où s'ouvre la séance. Cette analyse n'a toutefois pas été confirmée par la Cour de cassation ou l'administration.

Ce délai est un délai minimum qui peut être allongé par l'employeur. En effet, le règlement intérieur du CE ne peut pas prévoir que les convocations contenant l'ordre du jour ainsi que les documents s'y rapportant doivent être envoyées 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](#)).

Le délai prescrit par l'article [L. 2325-16](#) du code du travail s'impose pour toutes les réunions du comité, et même dans les cas où l'employeur décide d'une consultation sur un point où elle n'est pas obligatoire.

◆ [Cass. crim., 5 nov. 1991, n° 90-84.817](#)

Sur le cas particulier des réunions communes, voir n° [18](#).

38 Sanctions encourues en cas d'envoi tardif de l'ordre du jour ■

1f Sanction pénale

Sur le plan pénal, l'envoi tardif aux membres du CE constitue en principe un délit d'entrave.

◆ [Cass. crim., 11 juin 1974, n° 73-93.299](#) ◆ [Cass. crim., 23 juin 1981, n° 80-93.003](#) ◆ [Cass. crim., 27 sept. 1988, n° 87-91.324](#)

Il ressort cependant d'anciennes décisions de la chambre criminelle de la Cour de cassation que l'employeur peut invoquer, pour justifier l'envoi tardif de l'ordre du jour, l'urgence de la situation. Cette jurisprudence semble abandonnée. A titre d'exemple :

- l'urgence a été admise pour la fermeture d'un atelier en raison du risque d'accident provoqué par des grèves tournantes ([Cass. crim., 6 févr. 1979, n° 77-91.923](#)) ;
- en revanche, le projet de licenciement d'un membre du comité ne peut être invoqué par l'employeur pour convoquer le comité en réunion extraordinaire dans les 24 heures ([Cass. crim., 22 juill. 1981, n° 80-94.112](#)) ;
- de même, l'employeur qui, en l'absence d'urgence, convoque pour le jour même les membres du CE à une réunion extraordinaire sans que la convocation fasse mention de l'ordre du jour. La présence des membres du comité à cette réunion ne saurait avoir pour effet de régulariser cette situation ([Cass. crim., 25 oct. 1994, n° 93-85.802](#)).

Sanction civile

Au plan civil, il ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation et du Conseil d'État que l'envoi tardif de l'ordre du jour du comité ne remet pas forcément en cause la validité de l'avis ou de la délibération du comité. Il a été respectivement jugé par ces deux juridictions :

- que le délai de 3 jours est édicté dans l'intérêt des membres du comité. Par suite, dans la mesure où les membres du comité étaient tous présents à la réunion et où aucun d'entre eux n'a formulé d'observation portée au procès-verbal, il n'y a pas lieu à annulation de la délibération qui doit être considérée comme valable ([Cass. soc., 2 juill. 1969, n° 68-40.383](#)) ;
- que si, en principe, l'ordre du jour doit être communiqué aux membres du comité d'entreprise 3 jours au moins avant la séance, l'avis du comité doit néanmoins être regardé comme régulièrement émis dès lors que la méconnaissance de ce délai ne l'a pas empêché de se prononcer en connaissance de cause ([CE, 27 juin 1986, n° 61506](#) [CE, 7 nov. 1990, n° 105026](#)).

L'envoi tardif de l'ordre du jour semble donc pouvoir être « régularisé » par le comité d'entreprise lui-même, s'il accepte sans objection de discuter des questions portées à cet ordre du jour. L'absence de décision récente de la Cour de cassation doit cependant inciter à la plus grande prudence.

Remarque : ces règles devraient s'appliquer en cas d'envoi tardif de l'ordre du jour des réunions communes qui doivent être envoyées au moins 8 jours avant la séance (v. n° [18](#)).

Chapitre 4 Le déroulement des réunions du comité d'entreprise

39 **Déroulement type d'une réunion plénière du comité d'entreprise** ■ La réunion du CE se déroule sous la présidence de l'employeur, dont le rôle essentiel est d'ouvrir la séance, d'organiser la discussion des différents points de l'ordre du jour, de donner la parole aux différents intervenants, d'organiser les votes et de clore la séance une fois que l'ordre du jour est épuisé. Schématiquement, une réunion du comité d'entreprise se déroule de la manière suivante :

- le président ouvre la séance en s'assurant de la présence du secrétaire ou, à défaut, du secrétaire adjoint, s'il en existe un. Si aucun des deux n'est présent à la réunion, il convient de procéder immédiatement à la désignation d'un secrétaire de séance parmi les membres titulaires du comité ;
- le président fait ensuite l'appel et présente éventuellement les personnes présentes extérieures au comité. Si des membres titulaires sont absents, il procède à leur remplacement ;
- ensuite, il est généralement d'usage d'adopter le procès-verbal de la précédente réunion du comité d'entreprise ;
- après ces formalités, le président appelle les points inscrits à l'ordre du jour et entame la discussion de ces différents points. Son rôle consiste à la fois à animer les débats, à répondre aux questions de la délégation du personnel et à recueillir l'avis du CE lorsque celui-ci est requis ;
- une fois que l'ordre du jour est épuisé, le président prononce la clôture de la séance.

■ Section 1 : Les participants aux réunions du comité d'entreprise

Sous-section 1 : Les membres élus et désignés du CE

40 **Participation de tous les membres du comité d'entreprise** ■ Toutes les personnes qui composent normalement le comité d'entreprise sont en principe présentes aux réunions, qu'elles aient :

- voix délibérative (employeur et élus titulaires du comité d'entreprise) ;
- voix consultative (élus suppléants et représentants syndicaux).

Remarque : le temps passé par les représentants du personnel aux réunions avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel et est payé comme temps de travail ([C. trav., art. L. 2325-8 et L. 2325-9](#)) (v. l'étude [«Crédits d'heures»](#)).

41 **Participation des membres du CE dont le contrat est suspendu** ■ Rappelons que la suspension du contrat de travail ne suspend pas le mandat des représentants du personnel, qui peuvent venir assister aux réunions même s'ils sont absents de l'entreprise (pour plus de précisions sur cette question, v. l'étude [«Crédits d'heures»](#)).

Sous-section 2 : Les personnes étrangères au comité

42 **Possibilité pour l'employeur de se faire assister par deux collaborateurs** ■ L'employeur peut se faire assister par deux collaborateurs ayant voix consultative.

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

Ces collaborateurs sont obligatoirement des salariés de l'entreprise.

 [Circ. DRT 94-9, 21 juin 1994](#)

Toutefois, il n'est pas exclu dans un groupe de sociétés que l'employeur soit assisté du chef du personnel, salarié d'une autre société du groupe lequel ne peut être considéré comme extérieur à l'entreprise.

◆ [Rép. min. n° 22508 : JOAN Q. 1^{er} avr. 1996, p. 1810](#)

43 Personnes participant de droit aux réunions du CE ■ Certaines dispositions légales autorisent la présence de personnes étrangères aux réunions du comité lorsque l'ordre du jour soulève une question qui nécessite des explications relevant de leur compétence (v. n° 25).

Rappelons par ailleurs :

- qu'en cas d'offre publique d'achat, le comité d'entreprise a la faculté de convoquer l'auteur de l'offre en vue de l'auditionner (v. n° 142) ;
- qu'en cas de carence de l'employeur, le comité peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence (v. n° 3).

44 Participation aux séances sur accord entre l'employeur et le CE ■ La présence aux réunions du comité d'entreprise d'une personne « étrangère » n'entrant pas dans l'une des catégories visées ci-dessus est subordonnée à un accord entre la majorité des membres du comité et le président du CE.

En effet, si le président du CE ne peut imposer à la majorité de ses membres, la présence de tiers aux réunions de cet organisme, cette même majorité ne peut davantage inviter des personnes étrangères au comité sans l'accord de l'employeur.

◆ [Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 86-13.368](#)

Remarque : par dérogation à ce principe, la jurisprudence admet la présence d'une personne étrangère chargée d'assister le secrétaire du comité sur simple accord de la majorité des membres du CE (v. n° 45).

1^{er} Invitation de personnes par l'employeur

Il a été jugé :

- que le président du CE qui impose la présence du DRH du groupe à la réunion en vue d'obliger les membres du CE à débattre d'une question qui n'était pas inscrite à l'ordre du jour commet un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 5 févr. 2002, n° 01-83.275](#)) ;
- que le fait d'imposer, en application d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales, la présence permanente d'un membre de la direction de l'entreprise, même à titre consultatif, touche à la composition de ce comité et constitue un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 16 mars 1993, n° 92-81.168](#)) ;
- que l'employeur qui impose unilatéralement la présence de personnes étrangères, malgré l'opposition de la majorité du comité d'entreprise, commet un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 23 juin 1981, n° 80-93.003](#)) ;
- que l'accord du comité peut être implicite dès lors que l'assistance aux réunions de personnes étrangères n'a fait l'objet de part et d'autre d'aucune protestation (◆ [Cass. soc., 2 juill. 1969, n° 68-40.383](#)) ;
- que lors des réunions de consultation, la présence d'une personne étrangère à l'entreprise (un avocat) n'ayant fait l'objet d'aucune contestation de la part des membres du comité d'entreprise, la consultation est régulière (◆ [Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-18.217, n° 1483 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-18.257](#)) ;
- que la procédure consultative n'est pas rendue irrégulière par la présence de personnes étrangères à l'entreprise (un avocat et un consultant), dès lors qu'elle avait été acceptée par les membres du comité d'entreprise, qui les avaient d'ailleurs interrogé, et qu'elle n'avait pas porté atteinte à l'équilibre de la procédure consultative (◆ [Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-15.470, n° 1475 FS - P+B](#)).

Remarque : pour éviter toute contestation ultérieure, il est à notre sens préférable de recueillir expressément l'accord de la majorité des membres du CE.

2^e Invitation de personnes par le comité

La majorité des membres du comité ne peut imposer la présence d'un tiers, sans l'accord de l'employeur.

◆ [Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 86-13.368](#)

L'employeur qui s'oppose à ce que la réunion du comité d'entreprise se tienne à la date initialement fixée ne commet pas le délit d'entrave dès lors :

- qu'une personne invitée par le comité sans l'accord du président se trouvait présente ;
- que le comité avait été reconvoqué pour une séance ultérieure sur le même ordre du jour, l'employeur ne cherchant que le bon fonctionnement du comité et sa bonne foi étant établie.

◆ [Cass. crim., 26 avr. 1988, n° 86-93.566](#)

Remarque : cette règle de l'accord de l'employeur a une exception : l'assistant du secrétaire dans l'établissement des procès-verbaux du comité (v. n° 45).

45 Présence d'une personne chargée d'assister le secrétaire du CE ■ Par dérogation au principe subordonnant la validité de la présence d'une personne étrangère au comité à un accord intervenu entre le président et les membres du comité, la jurisprudence admet la présence d'une personne étrangère chargée d'assister le secrétaire sur simple accord majoritaire du CE.

Il a en effet été jugé :

- que le comité peut décider d'autoriser la présence à ses réunions d'une secrétaire sténo-dactylographe, non-membre du comité, chargée de dresser matériellement le procès-verbal des séances (◆ [Cass. soc., 27 nov. 1980, n° 78-15.447](#) ◆ [Cass. soc., 7 janv. 1988, n° 85-16.849](#)) ;
- que l'employeur qui s'oppose à la présence d'une personne chargée d'assister le secrétaire du CE lors des séances du comité commet un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 30 oct. 1990, n° 87-83.665](#)).

Le secrétaire peut en effet se faire assister dans l'établissement des procès-verbaux 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](#)

Sur l'enregistrement ou le recours à la sténographie des réunions du CE, voir n° [50](#).

■ Section 2 : L'animation des débats au cours des réunions du CE

46 Examen des questions inscrites à l'ordre du jour de la réunion ■ Au cours de la réunion, seules les questions régulièrement inscrites à l'ordre du jour peuvent être débattues par le comité d'entreprise.

◆ [Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 94-17.628, n° 3245 P](#)

Une fois l'ordre du jour établi, les questions doivent être traitées, en séance, dans l'ordre prévu. Il a toutefois été jugé qu'un employeur avait pu, sans commettre un délit d'entrave, donner priorité à l'étude d'une question nécessitant l'audition d'un cadre, impérativement obligé, du fait de ses fonctions, de quitter la réunion à bref délai.

◆ [Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-92.280](#)

Remarque : pour éviter toute contestation ultérieure, il est à notre sens préférable de demander en début de séance aux membres du comité s'ils ne sont pas opposés à une modification de l'ordre des questions à traiter. Leur accord sera ainsi consigné dans le procès-verbal de réunion.

Il est possible de discuter, voire même voter sur un point qui n'est pas inscrit à l'ordre du jour, dès lors qu'il est en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour.

C'est par exemple le cas de la désignation d'un expert risque grave non prévu à l'ordre du jour, mais qui est bien en lien avec la question de l'alerte émise par des membres du CHSCT, question qui était bien inscrite à l'ordre du jour.

◆ [Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-21.523](#)

Remarque : il s'agissait du CHSCT dans cette affaire, mais le même principe s'applique au CE, par exemple, dans le cas également de la désignation d'un expert qui résulterait de l'examen d'une question inscrite à l'ordre du jour. Le lien entre la question non-inscrite et la question inscrite dépend de la situation et est apprécié au cas par cas par le juge.

47 Participation aux discussions de tous les membres du CE ■ Tout membre du comité doit pouvoir s'exprimer. Qu'il soit titulaire avec voix délibérative ou suppléant avec voix consultative ou encore représentant syndical avec voix consultative, chacun est en droit de faire valoir son point de vue sur les questions en débat.

Le président doit permettre l'échange et la plus grande liberté d'expression des membres du comité. Il ne peut écourter les débats ou refuser de répondre à une question, etc. Il ne peut davantage :

- empêcher un suppléant ou un représentant syndical de participer à la discussion et de faire part de ses opinions sous peine de commettre un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 12 mars 1970, n° 69-91.317](#)) ;
- sur ce même principe, empêcher le secrétaire ou un autre membre du comité de prendre la parole à l'ouverture de la séance pour présenter une motion. C'est parfois le cas, lorsque le comité veut protester contre la remise tardive de documents, le manque d'explications à une question, etc.

Remarque : au cours de la réunion, tout membre du CE peut prendre des notes personnelles. L'employeur ne peut le lui interdire en invoquant le caractère confidentiel de certaines informations. Il ne peut davantage lui interdire, sous réserve du respect de l'obligation de discrétion, de faire part verbalement aux salariés de l'entreprise des propos échangés et des informations données au cours de la réunion en invoquant le fait que seul le secrétaire est habilité à rédiger le procès-verbal de réunion et que ce procès-verbal doit être approuvé avant de pouvoir être diffusé.

48 Possibilité de suspendre une réunion ■ Lorsqu'une difficulté surgit au cours d'une réunion plénière du comité, l'employeur n'a pas toujours la possibilité de reporter l'examen de la question à une prochaine réunion. L'urgence de la situation, le calendrier des réunions du comité, l'obligation pour l'employeur de le consulter avant une échéance précise rendent parfois même impossible un tel report. Dans de telles circonstances, il peut utilement être décidé d'une suspension de séance :

- pour apaiser les esprits lorsque la tension monte entre les participants ou lorsque la réunion a été interrompue par des tiers non autorisés (salariés grévistes, etc.) ;
- pour s'informer, consulter sur une documentation indispensable à la continuité des débats ou encore pour consulter une personne externe à l'entreprise (avocat, expert-comptable de l'entreprise, etc.).

Remarque : la suspension de séance ne fait l'objet d'aucune réglementation légale. Le règlement intérieur du comité peut prévoir les conditions dans lesquelles une suspension de séance peut être proposée et décidée. Si rien n'est prévu, la suspension de séance devrait si possible faire l'objet d'un vote préalable des élus titulaires, auquel l'employeur peut selon nous participer.

C'est à ceux qui décident de la suspension de séance d'en fixer les modalités, et notamment la durée maximale. Les interruptions de séance sont généralement de courte durée, ce qui permet de reprendre les débats là où ils ont été suspendus. Une suspension plus longue est parfois nécessaire.

Il est par ailleurs à noter :

- qu'une fois la séance suspendue, le président et les membres de la délégation du personnel peuvent quitter la réunion ;
- qu'à l'issue de la suspension de séance, la réunion doit reprendre en vue d'épuiser l'ordre du jour. S'il manque un ou plusieurs élus titulaires, le

président procède à leur remplacement par les suppléants ;
- qu'en cas d'empêchement au moment de la reprise de la séance, le président du comité peut se faire représenter par une personne apte à présider le CE.

■ Section 3 : Les modalités pratiques de la réunion

49 Recours à la visioconférence ■ La loi Rebsamen du 17 août 2015 a donné un cadre juridique à la visioconférence pour les réunions du CE et des autres institutions représentatives du personnel.

1° Mesure concernant toutes les IRP et les réunions communes

Toutes les institutions représentatives du personnel sont concernées par le recours à la visioconférence :

- comité d'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2325-5-1](#), [D. 2325-1-1](#) et [D. 2325-1-2](#)) ;
- comité central d'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2327-13-1](#) et [D. 2327-4-5](#)) ;
- CHSCT (◆ C. trav., art. [L. 4614-11-1](#) et [D. 4614-5-1](#)) ;
- ICSCT (◆ C. trav., art. [L. 4616-6](#) et [D. 4616-6-1](#)) ;
- comité de groupe (◆ C. trav., art. [L. 2334-2](#) et [D. 2333-2](#)) ;
- comité d'entreprise européen (◆ C. trav., art. [L. 2341-12](#) et [D. 2341-1](#)) ;
- comité de la société européenne (◆ C. trav., art. [L. 2353-27-1](#) et [D. 2353-6](#)) ;
- lorsque l'employeur organise une réunion commune sur un projet concernant plusieurs IRP, il peut les réunir *via* la visioconférence (◆ C. trav., art. [L. 23-101-2](#) et [D. 23-101-1](#)) ;
- délégation unique du personnel, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des délégués du personnel (◆ C. trav., art. [L. 2326-5](#)).

Remarque : les DUP « ancienne formule » que la loi Rebsamen a permis de conserver pour une période transitoire sous certaines conditions (v. l'étude «[Délégation unique du personnel](#)») peuvent également avoir recours à la visioconférence (◆ [L. n° 2016-1088](#), 8 août 2016, art. 18, XVI : JO, 9 août).

2° Accord entre l'employeur et les élus

Le recours à la visioconférence pour réunir le CE (ou toute autre institution représentative du personnel concernée) peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-5-1](#)

Remarque : le texte ne précise pas les modalités de conclusion de cet accord. Il semble donc qu'un vote en réunion à la majorité des élus, et avec l'accord du président est suffisant. Il peut s'agir d'un accord général sur le recours à la visioconférence, ou un accord ponctuel dans le cadre de l'organisation d'une réunion spécifique.

En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

◆ C. trav., art. [L. 2325-5-1](#)

Il résulte de cette disposition plusieurs points :

- il n'est pas obligatoire de conclure un accord avec les élus pour recourir à la visioconférence, mais dans ce cas, le nombre de réunions en visioconférence est limité à 3 par an ;
- un accord entre l'employeur et les élus sur la visioconférence peut prévoir le recours à la visioconférence pour plus de 3 réunions par an, voire pour toutes les réunions du comité.

Remarque : le rapport n° 2792 de la commission des affaires sociales réunie dans le cadre de l'élaboration de la loi Rebsamen a toutefois précisé qu'il conviendrait d'éviter le recours systématique à la visioconférence, conduisant alors à priver de facto les membres des instances de la possibilité de se rencontrer physiquement en amont des réunions et d'échanger de manière directe.

Les articles [D. 2325-1-1](#) et [D. 2325-1-2](#) déterminent les modalités techniques nécessaires à toute réunion organisée en visioconférence, ainsi que la procédure spécifique de vote à bulletin secret dans ce cadre. Ce régime s'applique de façon identique aux autres IRP concernées.

3° Dispositif technique des réunions par visioconférence

Lorsque le comité d'entreprise est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en oeuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

◆ C. trav., art. [D. 2325-1-1](#)

4° Procédure de vote à bulletin secret par visioconférence

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret en application des dispositions de l'article [L. 2325-5-1](#), le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

◆ C. trav., art. [D. 2325-1-1](#)

La procédure à suivre se déroule en 2 étapes :

- l'engagement des délibérations est subordonnée à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues à l'article [D. 2325-1-1](#) ;
- le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

◆ C. trav., art. [D. 2325-1-2](#)

Remarque : comme le précisait le rapport n° 2792 de la commission des affaires sociales pour la loi Rebsamen, ces dispositions ont vocation à assurer à la fois le caractère secret du vote (respect de la confidentialité du vote de chaque membre) et sa sincérité par le biais de la simultanéité du vote sur chaque site de manière à écarter toute éventuelle influence au cours du vote.

5° Suspensions de séance

Le recours à la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séances.

◆ C. trav., art. [D. 2325-1-1](#)

6° Jurisprudence antérieure à la loi Rebsamen

Avant la loi Rebsamen, le recours à la visioconférence n'était pas interdit mais il n'était pas encadré juridiquement.

Ainsi, la jurisprudence avait décidé que si aucun des participants ne formule d'observation ni ne manifeste un quelconque refus quant à la tenue de la réunion du comité par visioconférence, que les questions inscrites à l'ordre du jour n'impliquent pas un vote à bulletin secret et qu'il n'est pas procédé à un tel vote, l'utilisation de la visioconférence n'est pas de nature à entacher d'irrégularité les décisions prises par le comité.

◆ [Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918, n° 2114 F - P + B](#)

Le Conseil d'État avait aussi validé les réunions par visioconférence. Il allait même plus loin que la Cour de cassation en considérant qu'une consultation du CE par visioconférence sur le licenciement d'un représentant du personnel était valable, alors qu'il s'agissait d'un vote à bulletin secret. Le vote avait bien eu lieu à bulletin secret sur les 2 sites de l'entreprise et le secrétaire du CE avait pris connaissance du vote des élus avant de proclamer les résultats définitifs pour l'ensemble du comité. Pour le Conseil d'État, cette manière de procéder ne violait en rien le principe du secret du scrutin.

◆ [CE, 9 sept. 2010, n° 327250](#)

50 Enregistrement des débats du CE - Recours à la sténographie ■ La loi Rebsamen fait entrer dans le code du travail l'enregistrement des réunions du CE de même que le recours à la sténographie.

C'est un décret qui définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-20](#)

Remarque : la Chnil nous a indiqué que si l'enregistrement vise uniquement à permettre la retranscription fidèle des échanges en vue d'établir le procès-verbal, on peut considérer que l'enregistrement doit être détruit une fois le procès-verbal validé par les membres du CE et l'employeur. C'est ensuite ce PV qui fait foi.

Les modalités du recours à l'enregistrement et à la sténographie sont les suivantes :

- l'employeur ou la délégation du personnel au comité d'entreprise peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité d'entreprise prévus à l'article [L. 2325-20](#) ;

Remarque : cette disposition ne concerne que les réunions du CE. Rien n'est prévu pour les réunions des délégués du personnel, du CHSCT ou encore du comité de groupe. Il nous semble cependant qu'elle est applicable à la DUP, cette instance conservant les règles de fonctionnement du CE (◆ C. trav., art. [L. 2326-5](#)). En outre la rédaction de l'article [D. 2325-3-2](#) employant l'expression « la délégation du personnel au comité d'entreprise » semble viser directement la DUP, outre le CE.

- lorsque cette décision émane du comité d'entreprise, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme tel (sur ce point, v. nos [98](#) et s.) ;
- lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du comité d'entreprise ;
- 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](#)

Remarque : l'employeur comme le CE peuvent donc bien décider le recours à l'enregistrement ou la sténographie sans que l'autre partie puisse s'y opposer (sauf en cas d'informations confidentielles), conformément à la pratique et à la jurisprudence (◆ [Cass. crim., 4 févr. 1986, n° 84-92.809](#)). D'autre part, il apparaît que lorsque c'est le CE qui décide du recours à l'enregistrement ou à la sténographie de ses réunions, il devra payer sur son budget de fonctionnement les frais y afférents, sauf accord entre les élus et l'employeur.

A noter qu'avant la loi Rebsamen, rien n'interdisait l'enregistrement des délibérations. Il avait été jugé que cette pratique ne saurait être considérée en soi comme constitutive d'une entrave au fonctionnement du comité, ce procédé technique ne pouvant être utilisé en l'absence de tout usage et en dehors de toute décision du comité.

◆ [Cass. crim., 4 févr. 1986, n° 84-92.809](#) ◆ [CA Paris, 1^{er} ch., sect. A, 22 nov. 1989](#)

■ Section 4 : Les votes au cours des réunions du comité d'entreprise

51 Adoption de délibérations par le comité d'entreprise ■ Le comité d'entreprise est une instance délibératrice, qui fonctionne selon le vote majoritaire et au sein de laquelle le président ne dispose ni d'un droit de veto, ni d'un pouvoir particulier.

Dans le cadre de ses diverses attributions, le comité d'entreprise peut être amené à émettre des avis, des vœux, des observations, des propositions, et à adopter des motions, des rapports, ou à procéder à des désignations, etc. Ces diverses délibérations constituent, selon les cas, une résolution, une élection ou une simple décision.

Concernant les avis du CE dans le cadre de ses attributions consultatives, le CE est réputé avoir été consulté et donné un avis négatif à l'expiration d'un délai fixé par accord, ou à défaut par le code du travail (v. nos [77](#) et s.). Dans ce cadre, même s'il n'y a pas de vote majoritaire, les délibérations sont réputées adoptées. Sur la nécessité d'un vote et d'échanges de points de vue, voir nos [89](#) et suivants.

52 Pas de quorum légal pour l'adoption des délibérations ■ La loi ne prévoit aucune condition de « quorum », c'est-à-dire aucun nombre minimum de présents, pour que les délibérations du comité d'entreprise soient valablement adoptées.

◆ [Cass. crim., 6 mars 1975, n° 74-90.322](#)

Il en résulte fort logiquement que l'avis donné par un seul membre du comité d'entreprise est valable, même si les autres membres du CE ont quitté la réunion de consultation.

◆ [Cass. soc., 30 sept. 2009, n° 07-20.525, n° 1949 FS - P + B + R](#)

A cet égard, le règlement intérieur du comité d'entreprise ne peut pas prévoir un quorum pour l'adoption de ses résolutions, décisions ou avis (◆ [Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 93-12.843](#)).

53 Recours au vote à bulletins secrets ou au vote à « main levée » ■ La façon dont le comité prend ses décisions n'est réglementée que dans deux cas, où un vote à bulletins secrets est obligatoire :

- licenciement du médecin du travail (◆ C. trav., art. [R. 4623-19](#)) ;
- licenciement d'un salarié protégé [v. l'étude «[Représentants du personnel \(Protection\)](#)»].

Dans tous les autres cas, le comité peut voter « à main levée », sauf si son règlement intérieur prévoit le vote à bulletins secrets ou si les membres du comité, préalablement à une décision particulière, décident de se prononcer de cette façon.

Sous-section 1 : Les règles de vote pour l'adoption des délibérations du CE

54 Adoption des résolutions à la majorité des présents ■

1° Notion de résolution du CE

La loi ne définit pas la notion de résolution. Pour tenir compte du fait qu'elles ne peuvent être adoptées qu'à la majorité des membres présents, on réserve généralement la qualification de « résolution » aux décisions du comité les plus importantes. Il s'agit généralement :

- des avis exprimés par le comité d'entreprise lorsqu'il est consulté par l'employeur dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles ou lorsque le comité se saisit lui-même d'une question entrant dans le cadre de ses attributions économiques ;
- des votes effectués par le comité d'entreprise dans le cadre des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise (◆ [Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 92-16.778, n° 454 P](#)) ;
- des votes organisés à l'occasion d'une décision du comité d'entreprise de recourir à un expert, qu'il s'agisse d'un expert-comptable, d'un expert technique ou d'un expert rémunéré par le CE (◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav., n° 84/8 bis](#)).

2° Règles d'adoption des résolutions du CE

Les résolutions du CE sont prises à la majorité des membres présents.

◆ C. trav., art. [L. 2325-18](#)

La majorité des présents doit s'entendre comme étant la majorité des membres du comité qui, d'une part, assistent à la séance au moment du vote et, d'autre part, ont le droit de vote. Pour le calcul de cette majorité, il convient de prendre en compte :

- tous les votes y compris les votes blancs ou nuls ;
- les abstentions ;
- le vote des membres suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire ;
- le vote de l'employeur lorsqu'il est admis.

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, 3.1.2 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

Exemple : si 8 membres ayant voix délibérative sont présents, une résolution doit recueillir au moins 5 voix « pour » pour être adoptée. Si elle n'en recueille que 4, elle n'est pas adoptée puisqu'il y a partage des voix. En pratique, seuls sont comptés les votes « pour » ; les abstentions et les votes blancs ou nuls sont assimilés à des votes « contre » (contrairement aux élections ou décisions internes du CE qui ne sont pas qualifiées de résolution, qui ne prennent en compte que les votes exprimés, v. n° [55](#)).

Remarque : attention, le CE est réputé avoir été consulté et donné un avis négatif à l'expiration d'un délai fixé par accord, ou à défaut par le code du travail (v. n° [77](#)). Dans ce cadre, même s'il n'y a pas de vote majoritaire, les délibérations sont réputées adoptées.

55 Majorité requise pour les désignations et les décisions du CE ■

1° Désignations et décisions du CE

En plus des résolutions, le comité d'entreprise est souvent amené :

- à procéder à des désignations qui peuvent se matérialiser par un vote. Il s'agit par exemple de la désignation des membres du bureau, des représentants au conseil d'administration, etc. (v. l'étude «[Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement](#)»);
- à prendre des décisions collectives qui ont généralement trait à sa gestion et à son fonctionnement interne.

2^e Vote à la majorité des voix exprimées

Les élections auxquelles peut procéder le comité et les décisions internes qu'il peut prendre ne sont pas des résolutions soumises à la règle de la majorité des membres présents. D'après l'administration :

- les élections sont soumises à la règle de la majorité des voix, qu'il s'agisse de la désignation du secrétaire du comité, du choix des représentants du comité d'établissement au comité central d'entreprise, des délégués au conseil d'administration ou de surveillance, ou encore de la nomination des membres des commissions ;
- en cas de partage des voix, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la désignation du secrétaire du comité d'entreprise, le candidat le plus âgé est proclamé élu.

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, 3.1 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

Exemple : si 8 membres ayant voix délibérative sont présents pour procéder à une élection entre deux candidats et que leurs voix se répartissent en 4 pour l'un, 3 pour l'autre et une abstention, le candidat obtenant 4 voix sera valablement élu. En pratique, on ne prend en compte que les votes exprimés et pas les abstentions ou les votes blancs ou nuls, contrairement à l'adoption des résolutions (v. n° 54).

Sous-section 2 : Les personnes pouvant participer aux votes du comité d'entreprise

56 Droit de vote exclusif des membres titulaires du CE ■ Seuls les membres titulaires qui ont voix délibératives participent aux votes du comité. Ne peuvent voter :

- les suppléants, sauf s'ils sont amenés à remplacer un titulaire absent ;
- les représentants syndicaux car ils n'ont que voix consultatives ;
- les autres participants qui sont extérieurs au comité d'entreprise qui n'ont qu'une voix consultative.

57 Vote du président du CE ou de son représentant ■ Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

◆ C. trav., art. [L. 2325-18](#)

Dans la pratique, ce principe s'avère être d'application délicate. Il semble que l'on puisse opérer la distinction suivante :

- l'employeur ne peut pas prendre part au vote lorsqu'il est tenu de consulter le comité d'entreprise, c'est-à-dire quand il doit recueillir son avis ou son accord ;
- l'employeur peut prendre part au vote sur les questions concernant le fonctionnement et les mesures d'administration interne du comité.

Au fil des ans, la jurisprudence et l'administration ont dégagé un certain nombre de solutions, qui ne sont pas toujours cohérentes les unes par rapport aux autres et qui ne permettent pas de retenir un critère général applicable à toutes les situations.

Lorsqu'il est autorisé à prendre part au vote, le président du comité d'entreprise n'a pas de voix prépondérante et il ne dispose que d'une seule voix, qu'il soit ou non assisté par des collaborateurs (◆ [Cass. crim., 4 oct. 1977, n° 76-91.922](#)).

1^{er} Désignations et élections diverses

L'employeur peut participer au vote pour :

- la désignation du secrétaire du comité d'entreprise (◆ [Cass. soc., 10 juill. 1991, n° 88-20.411, n° 3035 P+F](#) ◆ [Cass. soc., 21 nov. 2000, n° 98-23.094](#) ◆ [Cass. soc., 23 juin 2004, n° 02-16.875](#) ◆ [Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489](#)), ou de la désignation d'un trésorier et d'un trésorier-adjoint du comité (◆ [CA Paris, 1^{er} ch., sect. A, 7 juin 1988, n° 86/14597](#) ◆ [Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489](#)). Une clause du règlement intérieur du comité ne peut priver l'employeur de son droit de participer au vote portant sur la désignation du secrétaire et du trésorier. De même, le fait pour l'employeur de s'abstenir de participer à ces désignations pendant plusieurs années, ne constitue pas un usage, et ne peut donc le priver de son droit de vote (◆ [Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489](#)) (sur la désignation du secrétaire, v. l'étude «[Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement](#)»);
- la désignation des membres de la commission logement (◆ [CA Rouen, 1^{er} ch., sect. civ., 17 mars 1999, n° 98/04519](#)) ;
- la désignation des présidents des commissions facultatives créées pour la gestion des activités sociales et culturelles (◆ [CA Rouen, 1^{er} ch., sect. civ., 17 mars 1999, n° 98/04519](#)).

L'employeur ne peut en revanche pas voter :

- pour la désignation de représentants au conseil de surveillance ou d'administration (◆ [Cass. soc., 5 mai 1983, n° 81-16.787](#)) ;
- pour la désignation des représentants du comité d'établissement au comité central d'entreprise (◆ [Cass. soc., 21 juill. 1976, n° 76-60.072](#)) ;
- pour la désignation des membres de la commission économique (◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav., n° 84/8 bis](#)) ;
- pour la désignation des membres de la commission formation (◆ [CA Versailles, 1^{er} ch., sect. 1, 28 sept. 1995, n° 12554/93](#) ◆ [CA Rouen, 1^{er} ch., sect. civ., 17 mars 1999, n° 98/04519](#)).

2^e Utilisation du budget de fonctionnement

L'employeur ne peut participer à l'adoption d'une délibération à l'utilisation de la subvention de fonctionnement.

◆ [Position commune n° 2/87, 9 avr. 1987 : BO Trav., n° 87/13](#)

3^e Gestion des activités sociales et culturelles

S'agissant du vote de l'employeur lorsqu'il est question de la gestion des activités sociales et culturelles du comité, la chambre sociale et la chambre criminelle de la Cour de cassation ont des positions divergentes :

- la chambre sociale considère que l'employeur ne peut participer au vote d'une résolution portant sur la gestion des activités sociales et culturelles, ce vote constituant une consultation des membres élus du comité en tant que délégation du personnel (◆ [Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 92-16.778, n° 454 P](#)) ;
- la chambre criminelle considère en revanche que l'employeur peut participer à un vote sur une proposition concernant la gestion des activités sociales et culturelles, en l'espèce l'attribution de bons d'achat ; les membres élus délibèrent sur l'engagement d'une dépense et donc ne se

prononcent pas en tant que délégation du personnel ([Cass. crim., 4 nov. 1988, n° 87-91.705](#)).

Quant à l'administration elle se prononce en faveur du vote de l'employeur pour les décisions prises en matière d'activités sociales et culturelles ([Position commune n° 2/87, 9 avr. 1987 : BO Trav., n° 87/13](#)).

4° Adoption du règlement intérieur du CE

L'employeur peut en tant que président du CE participer à l'adoption du règlement intérieur du comité d'entreprise.

◆ [Rép. min. n° 17698 : JOAN Q, 16 févr. 1987, p. 835](#)

5° Décisions du CE de recourir à des experts

L'employeur ne peut participer :

- à la désignation d'un expert-comptable dans le cadre de ses missions légales ([Cass. soc., 26 nov. 1987, n° 86-14.530](#)) ;
- à la désignation de l'expert libre rémunéré sur le budget de fonctionnement du comité ([Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, 3.1.4 : BO min. Trav., n° 84/8 bis](#)).

Remarque : par exception, le recours à l'expert chargé d'étudier les projets d'introduction de nouvelles technologies est soumis à un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité (v. n° 245).

6° Licenciement d'un salarié protégé

L'employeur ne peut participer au vote organisé à l'occasion d'une consultation du CE concernant le licenciement d'un salarié protégé.

◆ [Cass. soc., 27 févr. 1985, n° 82-16.324](#) ◆ [Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 85-42.007](#)

Chapitre 5 Le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise

58 **Obligation d'établir des procès-verbaux de réunion du CE sous certains délais et modalités** ■ Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définies par un accord ou à défaut par l'article [D. 2325-3-1](#). Il est communiqué à l'employeur et aux membres du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-20](#), [R. 2325-3](#) et [D. 2325-3-1](#)

■ Section 1 : La rédaction du procès-verbal des réunions du CE

59 **Compétence exclusive du secrétaire du CE** ■

1° Rédaction et signature du procès-verbal de réunion

C'est le secrétaire du comité d'entreprise qui rédige le procès-verbal. Il a par exemple été jugé que si la rédaction matérielle du procès-verbal des délibérations du CE peut être confiée à une personne étrangère à ce comité (v. n° 45), l'établissement du procès-verbal et le contrôle de sa rédaction sont, en application de l'article [R. 2325-3](#) du code du travail et sauf cas de force majeure, réservés au secrétaire du comité.

◆ [Cass. crim., 1^{er} déc. 1987, n° 85-96.612](#)

L'employeur ne peut se substituer d'une manière ou d'une autre au secrétaire du CE :

- en exigeant, par exemple, de rédiger seul ou d'être corédacteur du procès-verbal ;
- en faisant désigner un huissier pour rédiger un procès-verbal du comité d'entreprise même en cas de carence du secrétaire du comité d'entreprise ([Cass. soc., 25 nov. 2003, n° 01-14.176, n° 2472 FS - P](#)).

De tels comportements sont susceptibles de constituer un délit d'entrave. Il a par exemple été jugé :

- que l'employeur porte entrave au fonctionnement régulier du CE s'il rédige et signe seul le compte rendu de deux réunions puis procède lui-même à l'affichage de ce document ([Cass. crim., 25 févr. 1986, n° 84-96.003](#)) ;
- que l'établissement du procès-verbal et le contrôle de sa rédaction sont réservés au secrétaire. L'employeur qui fait rédiger ce procès-verbal par une employée de l'entreprise commet un délit d'entrave ([Cass. crim., 1^{er} déc. 1987, n° 85-96.612](#)).

La loi ne prévoit l'établissement des procès-verbaux des délibérations du CE que par son secrétaire et n'organise aucun contrôle préalable de l'employeur. Ce dernier ne peut donc exiger de signer les procès-verbaux et par là à en autoriser l'affichage.

◆ [CA Pau, 7 févr. 1978, n° 256/78](#)

Remarque : le temps passé par le secrétaire à établir le procès-verbal d'une réunion ne peut être assimilé au temps passé en séance et donc s'impute sur le crédit d'heures (v. l'étude « [Crédits d'heures](#) »).

A noter que la loi Rebsamen a prévu qu'un accord ou, à défaut, l'article [D. 2325-3-1](#), fixe les délais ainsi que les modalités d'établissement du PV (v. n° 60).

2° Obligation légale pour le secrétaire du comité

La rédaction du procès-verbal de réunion est à la fois une compétence exclusive et une obligation pour le secrétaire. Il ne peut, par sa carence, empêcher l'accomplissement d'une formalité légale à la charge de l'employeur. A titre d'exemple, il a été jugé que l'employeur confronté au retard du secrétaire peut, sans commettre le délit d'entrave, produire un « brouillon » de procès-verbal pour les besoins d'une procédure de licenciement d'un salarié protégé.

◆ [Cass. crim., 22 mars 1994, n° 93-82.312](#)

60 **Délais maximum et modalités d'établissement du procès-verbal fixés par accord ou à défaut par le code du travail** ■ La loi Rebsamen a prévu que le PV devait être établi dans un délai et selon des modalités définies par un accord conclu dans les

conditions prévues au troisième alinéa de l'article [L. 2323-3](#) ou, à défaut, par l'article [D. 2325-3-1](#) (◆ C. trav., art. [L. 2325-20](#) et [D. 2325-3-1](#)).

Remarque : de quel accord s'agit-il ? L'article [L. 2325-20](#) renvoie à un « accord conclu dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article [L. 2323-3](#) ». Il s'agit de l'article relatif aux délais de consultations du comité. Avant la loi Rebsamen, il s'agissait d'un accord entre l'employeur et le CE. Mais la loi Rebsamen a modifié les règles et l'article [L. 2323-3](#) renvoie désormais à « l'accord défini à l'article [L. 2323-7](#) » (ce n'est qu'en l'absence de délégués syndicaux, que les membres du CE sont compétents) (v. n° [97](#)). Cet accord prévu à l'article [L. 2323-7](#) est un « accord d'entreprise conclu dans les conditions de l'article [L. 2232-12](#) », c'est-à-dire dans les conditions de droit commun (v. l'étude «[Conventions et accords collectifs](#)»). Il semble que c'est bien par accord collectif d'entreprise que les délais et modalités d'établissement des PV de réunions du CE doivent être fixés.

1^{er} Délais d'établissement du PV

Le délai de droit commun est de 15 jours.

En effet, à défaut d'accord prévu par l'article [L. 2325-20](#), le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion.

L'article [D. 2325-3-1](#) prévoit en outre deux autres délais dans certains cas particuliers :

- un délai de 3 jours dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique : « Dans le cadre de la consultation prévue à l'article [L. 1233-30](#), le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité dans un délai de 3 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 3 jours, avant cette réunion » ;
- un délai d'un jour lorsque l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (la loi ne précisant pas de quelle consultation il s'agit dans ce cas, il semble que toutes les réunions du CE sont concernées dès lors que l'entreprise est dans le cadre d'une procédure collective).

◆ C. trav., art. [D. 2325-3-1](#)

2^e Modalités d'établissement du PV

À défaut d'accord, le procès-verbal établi par le secrétaire du comité contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

◆ C. trav., art. [D. 2325-3-1](#)

Sur les réponses motivées de l'employeur, voir n° [61](#).

61 Transmission du procès-verbal et réponses motivées de l'employeur ■ A l'issue du délai d'établissement du procès-verbal (fixé par accord ou par l'article [D. 2325-3-1](#), v. n° [60](#)), le PV est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité d'entreprise suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

◆ C. trav., art. [L. 2325-20](#), al. 2

Remarque : c'est la loi Rebsamen qui a apporté ces précisions. Auparavant, il était seulement prévu que l'employeur faisait connaître, lors de la réunion du CE suivant la communication du PV, sa décision motivée sur les propositions qui lui étaient soumises, et que ces déclarations étaient consignées dans le PV.

62 Information directe des salariés de l'entreprise ■ Si les membres du comité y compris l'employeur ne peuvent établir un procès-verbal en se substituant au secrétaire du comité, il ne leur est pas interdit de faire connaître aux salariés leur position exprimée au cours des réunions.

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, 3.2 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

Cette information directe ne doit cependant pas prendre l'aspect d'un procès-verbal. Ainsi, un tract syndical ne peut pas reproduire l'intégralité des débats d'une réunion du comité.

◆ [CA Paris, 14^e ch., 15 mars 1988, n° 87/15074](#)

Section 2 : Le contenu du procès-verbal des réunions du CE

63 Mentions figurant habituellement dans le procès-verbal ■ La rédaction et la présentation du procès-verbal, qui a pour objet essentiel de rendre compte du déroulement de la réunion et des avis et décisions du comité, sont traditionnellement laissées à la libre appréciation du secrétaire du comité.

Cependant, depuis la loi Rebsamen, l'article [L. 2325-20](#) prévoit que le PV doit être établi selon des modalités définies par accord (v. n° [60](#)).

Il y a peu de détails à cet égard, il reste donc possible de s'inspirer des mentions habituelles pour toute assemblée délibérante :

- le lieu, la date, l'heure de commencement et de fin de la réunion ;
- le nom des présents, en précisant à quel titre les personnes assistent à la réunion, et la liste des personnes excusées ;
- les points inscrits à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Comité d'entreprise](#)», un schéma de procès-verbal de réunion.

64 Mentions relatant les débats et les délibérations du CE ■ Le procès-verbal rend compte :

- des avis émis par le comité à la demande de l'employeur, à chaque fois que la consultation du comité est prévue par la loi ;
- les résultats des votes organisés par le comité d'entreprise pour l'adoption des résolutions et les désignations ;

- des informations communiquées par l'employeur au comité, à chaque fois que ces informations sont prévues par la loi ;
- des propositions que le comité soumet à l'employeur et des réponses que ce dernier y apporte lors de la réunion suivante ;
- des décisions prises par le comité dans le cadre de ses diverses attributions ou pour les besoins de son fonctionnement interne.

Remarque : l'article [D. 2325-3-1](#) précise qu'à défaut d'accord sur les modalités d'établissement du PV comme cela est dorénavant prévu, le PV contient au moins le résumé des délibérations et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion (v. n° [60](#)).

Il est souhaitable que le procès-verbal retrace aussi, même sommairement, l'ensemble des débats et des échanges de points de vue. En pratique, il est possible de :

- faire retranscrire intégralement les débats avec l'aide matérielle d'une personne extérieure au comité (v. n° [45](#)), ou en ayant recours à un prestataire de services chargé de retranscrire les enregistrements des débats (sur l'enregistrement des débats, v. n° [50](#)) ;
- faire par ses propres moyens une synthèse des débats en les résumant de façon plus ou moins détaillée.

Remarque : l'employeur doit faire connaître à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal (◆ C. trav., art. [L. 2325-20](#)) (v. n° [61](#)).

65 Valeur juridique et valeur probante du procès-verbal ■ Le procès-verbal est un document très important : il est produit en cas de recours en justice, aussi bien en contestation d'une délibération du comité, que pour prouver un manquement de l'employeur dans la consultation du CE, voire même sur le fond en cas de litige individuel. En outre, les engagements souscrits par l'employeur au cours de la réunion du CE ont valeur d'engagement unilatéral, et le procès-verbal peut permettre de prouver l'existence d'un tel engagement (v. l'étude «[Usages et accords atypiques](#)»). Il est donc fondamental de prendre grand soin de sa rédaction, et l'adopter régulièrement.

1° Devant les juridictions civiles

Le procès-verbal du CE a force probante, ce qui n'est pas le cas d'un simple certificat que les juges peuvent rejeter comme dépourvue d'une telle force probante.

◆ [Cass. soc., 16 juin 1960, n° 58-40.241](#)

2° Devant les juridictions pénales

Au regard de la loi pénale, le procès-verbal n'a que la valeur d'un simple renseignement.

◆ [Cass. crim., 4 oct. 1977, n° 76-91.922](#) ◆ [Cass. crim., 25 janv. 2000, n° 99-80.508](#)

■ Section 3 : L'adoption, la communication et la diffusion du procès-verbal

66 Obligation du secrétaire de communiquer le procès-verbal ■ Les délibérations des comités d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués à l'employeur et aux membres du comité.

◆ C. trav., art. [R. 2325-3](#)

Remarque : à noter que depuis la loi Rebsamen, le secrétaire doit établir et transmettre à l'employeur le PV dans un délai fixé par accord ou à défaut par l'article [D. 2325-3-1](#) (v. n° [60](#)).

Cette communication précède nécessairement l'adoption du procès-verbal qui a généralement lieu au cours de la réunion suivante.

Outre sa communication aux membres du comité, le procès-verbal :

- peut être transmis à la Direccte si le comité d'entreprise le décide ;
- doit être tenu à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail qui peuvent à tout moment en prendre connaissance.

◆ C. trav., art. [L. 2325-19](#)

Par ailleurs les procès-verbaux de certaines réunions doivent obligatoirement être transmis par l'employeur à l'inspecteur du travail dans les cas énumérés par la loi, et parfois dans un délai impératif. Principalement, il s'agit des procès-verbaux des réunions portant sur :

- le projet de licenciement d'un salarié protégé (◆ C. trav., art. [R. 2421-10](#)) ;
- le projet de licenciement collectif de 10 salariés et plus (◆ C. trav., art. [L. 1233-48](#)) ;
- l'examen du bilan social dans les entreprises d'au moins 300 salariés (◆ C. trav., art. [L. 2323-24](#)) ;
- la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2323-18](#)).

Remarque : la loi Rebsamen a modifié en profondeur les consultations du CE. Le rapport de l'égalité professionnelle (qui devait être transmis à l'inspecteur du travail avec l'avis du CE y afférent) disparaît en tant que tel mais ses informations sont intégrées dans une nouvelle rubrique de la base de données économiques et sociales. L'examen du bilan social et de l'égalité professionnelle est intégré dans la grande consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise prévue à l'article [L. 2323-15](#) du code du travail. Et l'article [L. 2323-18](#) prévoit la mise à disposition des informations relatives à cette consultation, accompagnées de l'avis du comité. A noter que lorsque le code du travail prévoit également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations transmis de manière récurrente au CE, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité (◆ C. trav., art. [L. 2323-9](#)) (v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

67 **Obligation d'adopter le procès-verbal avant de le diffuser** ■ Le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-21](#)

La loi Rebsamen a prévu que le PV devait être établi dans un délai et selon des modalités définies par un accord ou à défaut par l'article [D. 2325-3-1](#) (

◆ C. trav., art. [L. 2325-20](#) et [D. 2325-3-1](#)) (v. n° [60](#)).

68 **Diffusion du procès-verbal après adoption par le CE** ■ Le procès-verbal après avoir été adopté peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-21](#)

Même si la loi ne rend pas cette diffusion obligatoire, le procès-verbal des réunions du CE a vocation à être diffusé auprès du personnel de l'entreprise car il entre dans la mission du comité de tenir les salariés informés des problèmes concernant la vie de l'entreprise et dont il a débattu.

◆ [Cass. soc., 17 juin 1982, n° 81-10.823](#)

Seul le secrétaire est légalement habilité à procéder à cet affichage ou à cette diffusion. Il a ainsi été jugé :

- qu'aucun texte ne subordonne l'affichage des procès-verbaux de réunions au contreseing et à l'autorisation de l'employeur (◆ [Cass. crim., 23 juin 1981, n° 80-93.003](#)) ;
- que le président du CE commet le délit d'entrave s'il s'oppose à l'affichage du procès-verbal signé par le secrétaire, ou s'il affiche lui-même ou fait afficher ce procès-verbal (◆ [Cass. crim., 25 févr. 1986, n° 84-96.003](#)) ;
- que le secrétaire peut demander en référé la cessation d'un affichage irrégulier effectué par l'employeur (◆ [Cass. soc., 20 oct. 1988, n° 87-14.198](#)).

69 **Limites du droit d'affichage et de diffusion du procès-verbal** ■ Le procès-verbal destiné à être affiché et diffusé ne peut contenir :

- ni informations confidentielles couvertes par l'obligation de discrétion ;
- ni propos injurieux ou diffamatoires contrevenant à la loi sur la presse ;
- ni d'informations susceptibles de porter atteinte à la vie privée.

S'il considère, par exemple, qu'il y a manquement à l'obligation de discrétion ou allégations diffamatoires, il appartient à l'employeur de demander l'interdiction en justice de la diffusion ou de l'affichage.

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, 3.2 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

Il a ainsi été jugé :

- que l'employeur peut obtenir en référé la cessation de l'affichage si le procès-verbal comporte des accusations graves et inexactes contre un salarié de l'entreprise ou enfreint l'obligation de discrétion (◆ [Cass. soc., 5 nov. 1981, n° 78-12.277](#)) ;
- que l'employeur se rend coupable d'injure non publique en ayant donné son accord pour l'affichage d'un procès-verbal reproduisant ses propos tenus à l'égard d'un salarié qu'il accusait de vol avec effraction (◆ [Cass. crim., 9 juill. 1982, n° 80-93.643](#)).

70 **Diffusion des procès-verbaux à l'extérieur de l'entreprise** ■ L'article [L. 2325-21](#) du code du travail réserve la diffusion des procès-verbaux de réunion du CE au cadre de l'entreprise, ce qui exclut leur diffusion à l'extérieur de l'entreprise ou sur le site internet du comité d'entreprise.

Chapitre 6 Les recours contre les décisions du CE

71 **Possibilité de faire annuler ou suspendre les décisions irrégulières du CE** ■ Quelle que soit la nature de l'action en justice, celle-ci doit être dirigée contre le comité d'entreprise et pas contre ses membres, car c'est bien le CE, personne morale, qui a pris la décision irrégulière (sur le mandat du CE pour agir en justice, v. l'étude [«Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement»](#)).

1° Action en nullité

Les décisions du comité d'entreprise peuvent faire l'objet d'une action en nullité, lorsqu'une irrégularité est invoquée. Cette irrégularité peut porter :

- soit sur le fond lorsque le comité prend une décision excédant ses attributions notamment en matière de gestion des oeuvres sociales ou du budget de fonctionnement [par exemple (◆ [Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-10.825, n° 910 FS - P+B+R](#))], etc. ;
- soit sur la forme (irrégularités affectant le délai de convocation, le vote, les règles de consultations du comité d'entreprise, etc.).

L'action doit être portée devant le juge de droit commun, c'est-à-dire le tribunal de grande instance.

2° Suspension de la décision du CE

La suspension de l'exécution d'une décision du comité peut être demandée au juge des référés, à titre conservatoire, si cette décision est susceptible d'être illégale.

Par exemple, la suspension de l'exécution d'une décision du CE est valablement décidée par le juge des référés dans le cas de l'existence d'un différend sur le point de savoir si l'organisation d'une consultation juridique constituait ou non une activité sociale et culturelle, dès lors que le juge avait relevé qu'il y avait urgence pour la société à suspendre l'exécution de la décision susceptible d'être illégale et qui entraînait l'utilisation, à des fins contestées, de locaux qui étaient la propriété de l'employeur et l'imputation irréversible sur le budget du comité des honoraires de l'avocat.

◆ [Cass. soc., 23 mars 1982, n° 80-17.098](#)

1° Président du CE

Dans la plupart des cas, c'est le chef d'entreprise qui agit en vue de l'annulation d'une décision du comité, qu'il considère comme irrégulière. Bien souvent, le recours porte :

- sur des décisions autorisant le prélèvement de sommes sur le budget des activités sociales et culturelles dont dispose le comité ;
- sur la décision d'utiliser le budget de fonctionnement pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;
- sur la décision de recourir à un expert dans le cadre des missions légales (c'est-à-dire rémunéré par l'employeur) ;
- sur la décision du comité d'entreprise de faire jouer son droit d'alerte, etc.

La jurisprudence reconnaît au chef d'entreprise le droit d'agir en justice en tant que président du comité mais non en tant qu'employeur. En effet, en qualité d'employeur, il n'a pas à contrôler la gestion du comité, notamment l'utilisation que celui-ci entend faire des fonds qui lui sont versés. En revanche, en tant que membre et président du comité, il peut avoir un intérêt direct et personnel à contester certaines décisions du CE.

Le représentant de l'employeur désigné pour présider le comité, agissant lui aussi non comme employeur mais comme membre ou président du comité peut également agir. Ainsi, le directeur du personnel délégué par l'employeur pour présider le comité d'établissement à qualité, en tant que membre et président, pour poursuivre l'annulation d'une mesure décidée par ce comité sous sa présidence et qu'il estimait contraire à la loi.

◆ [Cass. soc., 16 déc. 1980, n° 79-13.205](#)

Remarque : l'action en justice étant ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime, la recevabilité d'une demande formée par le président du CE contre le comité et non au nom de celui-ci contre des tiers ne peut être subordonnée à un mandat préalablement donné par le défenseur (◆ [Cass. soc., 18 mai 1983, n° 82-11.564](#)). De même, est recevable l'action en justice du président contre le comité d'entreprise lui-même, même si le comité n'a pas donné de mandat régulier à l'un de ses membres pour le représenter en justice : dans ce cas, il appartient au président du comité de provoquer une délibération du CE 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](#)) (sur l'obligation pour le CE de mandater l'un de ses membres pour le représenter en justice, v. l'étude «[Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement](#)»).

2° Membres du comité

L'employeur étant recevable à agir en justice en tant que président du CE, c'est-à-dire en tant que membre du comité, il nous semble que tout membre du comité d'entreprise peut également, en tant que tel, tenter une action contre le comité.

3° Salarié de l'entreprise

Il ressort d'une ancienne décision de la Cour de cassation que ces salariés de l'entreprise ne peuvent pas agir en annulation des décisions du comité.

◆ [Cass. soc., 8 oct. 1953, n° 5.056](#)

Remarque : à notre sens, l'intérêt des salariés à contester les délibérations du CE ne fait pas toujours défaut dans la mesure notamment où les sommes dont dispose le comité d'entreprise doivent financer des œuvres sociales dont ils sont susceptibles de bénéficier.

Titre 2 : Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise

1° Notion d'information du CE

Informé signifie que l'employeur doit fournir au comité d'entreprise des renseignements sur un point précis ou dans un domaine donné. Il s'agit souvent de rapports écrits qui doivent être périodiquement fournis au CE. Il peut également s'agir d'une information ponctuelle dans le cadre d'un projet spécifique par exemple.

Il est très rare que le code du travail fixe une date précise à laquelle cette information doit être faite. Très souvent il ne précise pas non plus comment doit se dérouler cette remise d'information.

En cas de simple information, le CE n'émet pas d'avis. En pratique, cela n'empêche pas l'engagement d'un dialogue avec l'employeur et une demande d'explications supplémentaires, que l'employeur ne peut refuser de donner au risque de voir engager sa responsabilité pour délit d'entrave.

2° Notion de consultation du CE

Consulter signifie demander un avis préalablement à une prise de décision ponctuelle ou sur un rapport ou document périodique obligatoire, et ce après avoir engagé une discussion.

Dans cette hypothèse, le CE n'est plus dans une position de seule réception de l'information : on sollicite son opinion.

Dans tous les cas, la consultation est précédée d'une information précise et écrite *via* l'envoi d'une documentation ou d'une mise à disposition dans la base de données économiques et sociales selon certaines conditions.

Consultation signifie avis et non prise de décisions sauf dans certains domaines dans lesquels la loi oblige l'employeur à recueillir l'avis conforme ou l'accord du comité (v. n° 94).

- la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise, c'est le « caractère préalable de la consultation »

(v. n° 86), sauf en cas de lancement d'une offre publique d'acquisition (v. nos 142 et s.). A compter du 1^{er} janvier 2016, les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise (◆ C. trav., art. L. 2323-2) ;
- le comité dispose d'un délai d'examen suffisant fixé, à compter du 1^{er} janvier 2016, par accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CE, ou, à défaut d'accord, par un décret en Conseil d'État (◆ C. trav., art. L. 2323-3). A l'issue de ce délai, le CE est réputé avoir rendu son avis. Il vise la plupart des consultations du CE mais pas la totalité d'entre elles (v. nos 77 et s.) ;

Remarque : la loi Rebsamen a modifié les règles de fixation du délai de consultation du CE. A compter du 1^{er} janvier 2016, c'est un accord collectif signé entre les délégués syndicaux et l'employeur qui fixe ces délais. Ce n'est qu'à défaut de DS dans l'entreprise que l'accord peut être conclu entre l'employeur et le CE, comme c'était le cas avant la loi Rebsamen.

- les principes plus anciens d'information-consultation du CE restent applicables. Ainsi, la consultation doit avoir un « effet utile » pour permettre au CE de formuler un avis motivé. A ce titre, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations (◆ C. trav., art. L. 2323-4) (v. nos 87 et s.) ;

- dans l'exercice de ses attributions consultatives, le CE émet des avis et voeux (◆ C. trav., art. L. 2323-3) (v. n° 89).

Sur les recours et les sanctions en cas de consultation irrégulière du CE, voir n° 95.

75 **Personne à qui incombe la consultation du comité d'entreprise** ■ En tant que président de l'institution, c'est à l'employeur qu'il incombe de consulter régulièrement le comité d'entreprise. Il peut toutefois déléguer une partie de ses pouvoirs et confier à un collaborateur le soin de présider le comité.

Toutefois, même lorsqu'il confie à un représentant le soin de présider le comité d'entreprise, l'employeur doit s'assurer que la consultation du comité a bien eu lieu, sans pouvoir opposer l'existence d'une délégation de pouvoirs. Si la consultation n'a pas eu lieu, les juges pourront déclarer l'employeur coupable, conjointement avec son représentant, d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

Sur le président et son représentant, sur la délégation de pouvoirs, voir l'étude «[Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement](#)».

76 **Délais pour se conformer à l'ensemble des obligations d'information et de consultation suite aux franchissements de seuils** ■

1^{er} **Délai suite au franchissement du seuil de 50 salariés**

Par exception, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de seuil d'au moins 50 salariés sur 12 mois, consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. L. 2322-2

Remarque : cette souplesse a été introduite par la loi du 14 juin 2013 mais son entrée en vigueur était soumise à la parution d'un décret en Conseil d'État en fixant les modalités. Or ce décret n'est jamais paru. La loi Rebsamen du 17 août 2015 a supprimé cette référence à la publication d'un décret, cette mesure est donc applicable.

Remarque : en outre, lorsque l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés et qu'elle doit organiser les élections du CE, le premier tour se tient dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés des élections à venir, au lieu de 45 jours dans les autres cas (◆ C. trav., art. L. 2324-3) (v. l'étude «[Élections des représentants du personnel](#)»). Ainsi, l'employeur doit organiser les élections du CE dès lors qu'il franchit le seuil de 50 salariés (dans le délai augmenté de 90 jours), mais il a un an à compter de ce franchissement de seuil pour se conformer à l'ensemble de ses obligations vis-à-vis du comité.

2^e **Délai suite au franchissement du seuil de 300 salariés**

L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 300 salariés pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui en découlent.

Le seuil de 300 salariés 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. 2323-26-1 et R. 2323-12-1

Ainsi, à compter du franchissement du seuil, l'employeur dispose d'un an pour se conformer à ses nouvelles obligations en matière d'information et de consultation du CE (information trimestrielle propre aux entreprises de 300 salariés et plus, et informations différenciées pour les entreprises de 300 salariés et plus, consultations spécifiques aux entreprises de 300 salariés et plus). L'employeur dispose donc en fait de 24 mois à compter du franchissement de seuil pour être en totale conformité avec la loi à cet égard.

Sur le franchissement de seuil et la périodicité des réunions, voir n° 9.

Chapitre 1 Les règles applicables aux informations et consultations du CE

■ Section 1 : Principe en matière de consultations du CE : le délai d'examen suffisant négocié ou fixé par décret

77 **Délai de consultation - Délai d'examen suffisant** ■ L'article L. 2323-3 prévoit que dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise dispose d'un délai d'examen suffisant. C'est la loi du 14 juin 2013 qui a créé le dispositif de « délai de consultation » fixé par accord, au-delà duquel l'avis du CE est réputé rendu. La loi du 17 août 2015 a modifié les modalités de conclusion de cet accord le faisant passer de la compétence du CE à celle des délégués syndicaux à compter du 1^{er} janvier 2016.

1° Le délai de consultation résultant de la loi n° 2013-504 dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

L'ancien article L. 2323-3 du code du travail prévoyait que le délai d'examen suffisant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité et à défaut d'accord, l'article R. 2323-1-1 du code du travail fixe les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours, doivent permettre au comité d'exercer utilement sa compétence. A l'expiration de ces délais, le comité est réputé avoir été consulté.

2° Le délai de consultation résultant de la loi n° 2015-994 dite Rebsamen du 17 août 2015

L'article L. 2323-3 issu de la loi Rebsamen et applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 prévoit que sauf dispositions législatives spéciales, l'accord collectif d'adaptation des consultations et du fonctionnement du CE défini à l'article L. 2323-7 (v. n° 97) ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CE ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus dans le cadre des consultations récurrentes et des 3 grandes consultations annuelles du CE, ainsi qu'aux consultations ponctuelles prévues aux articles L. 2323-1 à L. 2323-67 du code du travail (ainsi que la consultation prévue à l'article L. 3121-11). Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours, doivent permettre au comité d'exercer utilement sa compétence (v. n° 79). A l'expiration de ces délais, le comité est réputé avoir été consulté (v. n° 84).

◆ C. trav., art. [L. 2323-3](#)

78 Délais fixés par accord collectif ■ Les délais de consultation du CE sont fixés, à compter du 1^{er} janvier 2016, sauf dispositions législatives spéciales :

- par l'accord défini à l'article [L. 2323-7](#) du code du travail : il s'agit de l'accord d'adaptation des consultations et du fonctionnement du CE créé par la loi Rebsamen (accord d'entreprise conclu dans les conditions de droit commun de l'article [L. 2232-12](#)) (v. n° 97) ;
- en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ;
- à défaut d'accord (collectif ou avec le CE selon les cas), par un décret en Conseil d'État.

Remarque : il apparaît que les délais sont inchangés suite à la loi Rebsamen.

◆ C. trav., art. [L. 2323-3](#)

79 Délai de 15 jours minimum ■ Les délais fixés par accord (ou à défaut par décret), qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des CHSCT.

◆ C. trav., art. [L. 2323-3](#)

Le comité pourra toujours donner son avis, y compris dans un délai inférieur à 15 jours, dès lors qu'il aura considéré qu'il a disposé d'un délai et d'éléments suffisants pour se prononcer utilement. S'il estime ne pas avoir disposé d'éléments suffisants, il appartient aux membres du CE de saisir le président du TGI pour demander des compléments d'information et obtenir, le cas échéant, une prorogation du délai de consultation conformément à l'article [L. 2323-4](#) du code du travail (v. n° 85).

◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 2, NOR: ETST1404425C](#)

Remarque : concernant le délai de 15 jours, le CE peut donc rendre son avis avant s'il le souhaite, mais il n'est pas possible de prévoir un délai inférieur à 15 jours dans un accord (v. n° 80).

80 Accord de fixation des délais de consultation ■ L'accord doit s'inscrire dans le respect du principe de l'effet utile de la consultation, c'est-à-dire pouvoir disposer d'informations précises et écrites, d'un délai d'examen suffisant, et de la réponse motivée de l'employeur (sur l'effet utile de la consultation, v. nos 87 et s.). La notion de « suffisance » employée par les textes varie nécessairement en fonction du contexte et de la complexité du sujet.

◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 2, NOR: ETST1404425C](#)

Le comité est irrecevable à solliciter, après l'expiration des délais fixés par accord, tant la caducité de l'accord, que la consultation du CHSCT (v. n° 95).

◆ [Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-16.082, n° 1958 FS - P+B](#)

Remarque : dans une décision du TGI de Nanterre du 28 février 2014, les membres du CE qui avaient conclu un accord de fixation des délais refusent de donner leur avis lors de la dernière réunion de consultation sous plusieurs motifs. Le tribunal reprend les arguments du comité et cherche les réponses dans les procès-verbaux de réunion. A cet égard, il souligne que les différents points de l'ordre du jour relatifs au projet de réorganisation ont été abordés et ont fait l'objet d'un débat riche et fourni, et que la direction a répondu aux questions de façon précise, le calendrier ayant fait l'objet d'une adoption à l'unanimité. En outre, le comité ne peut invoquer sa méconnaissance du nouveau dispositif, le PV témoignant d'une connaissance très précise de ce mécanisme. Enfin, la procédure de consultation s'est poursuivie jusqu'à la dernière réunion sans aucune contestation des délais ou des modalités. Ainsi l'employeur peut considérer l'avis réputé rendu et la consultation achevée conformément au calendrier conclu d'un commun accord, et peut donc mettre en œuvre son projet ([TGI Nanterre, ord. réf., 28 févr. 2014, n° 14/00634](#)).

1° Contenu de l'accord

Dans ce cadre, la négociation peut porter sur différents aspects de la procédure de consultation :

- fixer un point de départ du ou des délais. Il peut s'agir de la communication des documents nécessaires à la consultation, ou d'un point de départ différent de celui retenu dans le décret (v. n° 82), comme par exemple, en choisissant de le faire partir d'une première réunion consacrée à la

remise des informations nécessaires à la consultation ;

- fixer un délai uniforme pour l'ensemble des consultations concernées ou, à l'inverse, prévoir des délais différents en fonction du thème abordé ou, à l'instar du décret, en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises au comité ;
- fixer la durée de ces délais. Ils pourront être plus longs que ceux fixés par le code du travail (v. n° 81), ou même plus courts. En revanche, l'accord ne pourra pas prévoir que le comité d'entreprise est réputé s'être prononcé dans un délai inférieur à 15 jours ;
- préciser dans l'accord sa date d'entrée en vigueur, de même que le régime applicable aux consultations en cours (il est d'ailleurs conseillé à cet égard de sécuriser la procédure de consultation en prévoyant une application aux seules consultations à venir après l'entrée en vigueur de l'accord).

◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 2, NOR: ETST1404425C](#)

Remarque : la circulaire n'en dit pas plus mais il semble essentiel de distinguer selon les consultations. Pour les consultations récurrentes du comité d'entreprise, on peut choisir de négocier un « accord-cadre » prévoyant les modalités de communication des documents, l'organisation des réunions et bien sûr les délais de consultation. En revanche, il apparaît nécessaire de négocier un accord *ad hoc* pour les consultations ponctuelles, en fonction de la nature et de l'importance du projet. Il est alors recommandé de ne pas se contenter de fixer des délais, mais de bien préciser le point de départ, les délais eux-mêmes, mais aussi les modalités d'échanges de documents, d'organiser l'articulation des consultations si un CCE et/ou un CHSCT et/ou un expert interviennent, de prévoir le nombre de réunions, etc.

2° Modalités de conclusion de l'accord

Suite à la loi Rebsamen, à compter du 1^{er} janvier 2016, c'est un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues à l'article [L. 2232-12](#) qui fixe les délais de consultation. Il s'agit d'un accord collectif de droit commun signé par les syndicats représentatifs représentant au moins 30 % des suffrages au niveau de l'entreprise et n'ayant pas donné lieu à opposition (v. l'étude «[Conventions et accords collectifs](#)»).

Plus précisément, l'article [L. 2323-3](#) tel que modifié par la loi Rebsamen renvoie à l'article [L. 2323-7](#) qui crée la possibilité de conclure un accord d'adaptation des consultations et du fonctionnement du CE (v. n° 97).

Avant la loi Rebsamen, sous l'empire de la loi de sécurisation de l'emploi et jusqu'au 31 décembre 2015, la circulaire du 18 mars 2014 avait apporté les précisions suivantes (ces précisions demeurent applicables si les délais de consultation sont fixés par accord entre le CE et l'employeur à compter du 1^{er} janvier 2016, c'est-à-dire en l'absence de délégué syndical) :

- l'accord de fixation des délais de consultation du comité est conclu entre l'employeur et les élus titulaires du comité. Dès lors que l'accord fixe des règles de fonctionnement et d'organisation des réunions du comité, il doit pouvoir suivre le même régime que le règlement intérieur du comité, et doit, pour être valide, être signé, d'une part, par l'employeur ou son représentant et, d'autre part, par la majorité des élus titulaires présents, conformément aux règles applicables aux résultats ;
- ainsi, pour le calcul des votes des élus, il ne sera tenu compte que des membres présents, sachant que les abstentions, les votes blancs ou nuls seront assimilés à des votes s'opposant à la résolution. L'accord ne sera donc adopté que si la moitié plus un des membres titulaires présents vote expressément en faveur de son adoption.

◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 2, NOR: ETST1404425C](#)

Un accord peut prévoir une prolongation des délais alors même que la consultation a déjà commencé.

Remarque : cette décision a été rendue dans une affaire antérieure à l'entrée en vigueur de la fixation des délais par accord collectif (loi Rebsamen). La Cour de cassation précise à cet égard que cet accord doit être adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, et ne peut résulter de la convocation par l'employeur à une nouvelle réunion postérieurement à l'expiration du délai de consultation initial. Cette solution peut se transposer à la conclusion de l'accord collectif désormais nécessaire, et s'applique bien sûr au cas de l'absence de délégués syndicaux (l'accord est alors à nouveau conclu entre l'employeur et le CE).

◆ [Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-19.003, n° 1575 FS - P+B](#)

81 **Délai de 1 à 4 mois à défaut d'accord à compter du 1^{er} janvier 2014** ■ Pour les consultations concernées (v. n° 83), à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration des délais suivants :

- un mois dans le cas général ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT par l'employeur ou le comité d'entreprise (et ce que le CE ait recours à un expert ou non) ;
- 4 mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place dans le cadre de la consultation concernée (et ce que le CE ait recours à un expert ou non) (sur l'instance de coordination, v. l'étude «[Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#)»).

Remarque : la loi Travail a créé un dispositif de contestation par l'employeur des expertises légales du CHSCT. Dans ce cadre, l'employeur saisit le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'ICHSCT. Le juge doit statuer dans les 10 jours suivant la saisine. Or, cette saisine suspend alors, jusqu'à notification du jugement, l'expertise mais aussi les délais non seulement de la consultation du CHSCT, mais aussi ceux du comité d'entreprise dans le cas d'une consultation des deux instances (◆ C. trav., art. [L. 4614-13](#)). A noter que dans ce cadre, le CE peut décider à tout moment de prendre en charge sur son budget de fonctionnement les frais d'expertises du CHSCT (◆ C. trav., art. [L. 2325-41-1](#)) (pour plus de précisions, v. l'étude «[Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#)» et l'étude «[Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement](#)»).

Dans les deux derniers cas, l'avis du ou des CHSCT est transmis au comité d'entreprise au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai (sur les délais de consultation du CHSCT et de l'ICHSCT, v. l'étude «[Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#)»).

◆ C. trav., art. [R. 2323-1-1](#)

Le délai est un délai calendaire. Il se calcule donc de date à date, hormis s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé. En ce cas, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de 2 mois en cas d'intervention d'un expert s'applique qu'il s'agisse d'un recours à un expert-comptable dans le cadre de ses missions légales listées à l'article [L. 2325-35](#), à une expertise technique visée à l'article [L. 2325-38](#) ou encore à un expert libre.

Au sujet de la saisine du CHSCT, la circulaire apporte deux précisions d'importance :

- la saisine du CHSCT s'entend aussi bien des consultations obligatoires du CHSCT, que de l'application des articles [L. 2323-46](#), [L. 2323-16](#) et [L. 4612-13](#) du code du travail qui permettent au comité, lorsqu'il est consulté sur des questions ayant un impact sur les conditions de travail de s'appuyer sur les avis du CHSCT (v. n° [146](#)) ;
- afin de préserver l'effet utile de la consultation du CHSCT, son avis doit ainsi nécessairement être transmis au CE au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai de consultation du comité : au cas où le CHSCT ne se prononcerait pas, il serait également considéré comme ayant rendu un avis négatif.

◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 2, NOR: ETST1404425C](#)

Remarque : à noter à cet égard que l'article [R. 2323-1-1](#) prévoit désormais expressément d'une part que le délai de 3 mois s'applique en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT par l'employeur ou le comité d'entreprise, et d'autre part que lorsque le CE et le CHSCT sont saisis du même projet, le CHSCT doit transmettre son avis au plus tard 7 jours avant la date limite fixée pour l'émission de l'avis du comité d'entreprise (◆ C. trav., art. [R. 4614-5-3](#)). Les mêmes délais s'appliquent en cas de mise en place d'une JOHCST (◆ C. trav., art. [R. 4616-8](#)) [pour plus de précisions, v. l'étude «[Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#)»].

Ces délais sont entrés en application le 1^{er} janvier 2014.

◆ [D. n° 2013-1305, 27 déc. 2013 : JO, 31 déc.](#)

Remarque : en cas de consultation à la fois du CCE et d'un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque CE est transmis au CCE au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté (◆ C. trav., art. [R. 2323-1-1](#)) (v. l'étude «[Comité central d'entreprise](#)»).

82 Point de départ du délai ■ Pour les consultations concernées (v. n° [83](#)), le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données dans les conditions prévues aux articles [R. 2323-1-5](#) et suivants du code du travail (sur la base de données, v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

◆ C. trav., art. [R. 2323-1](#)

La circulaire du 18 mars 2014 a précisé à cet égard que le délai de consultation du CE part :

- du jour où l'employeur aura communiqué au comité les informations qu'il est tenu de lui transmettre par application des articles du code correspondant au sujet soumis au comité ;
- ou du jour où l'employeur aura informé les membres du comité de la mise à disposition dans sa base de données, des informations actualisées (v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

La fixation de ce point de départ permettra au comité de disposer, conformément aux principes énoncés à l'article [L. 2323-4](#), non seulement des informations, documents et rapports listés par les articles du code relatifs aux consultations concernées, mais aussi de l'ensemble des éléments nécessaires pour l'éclairer et lui permettre de donner un avis.

◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 2, NOR: ETST1404425C](#)

Dès lors que lors de la première réunion de consultation sur un projet, un document d'information écrit avait été remis au CE et qu'une présentation globale du projet avait eu lieu, permettant au CE de mesurer l'importance de l'opération envisagée (et de saisir le président du TGI s'il estimait l'information insuffisante conformément à l'article [L. 2323-4](#), v. n° [85](#)), le délai a bien commencé à courir.

Remarque : il s'agissait d'un projet de fusion, et le document écrit rappelait notamment en introduction les finalités et les deux phases envisagées de l'opération.

◆ [Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-19.003, n° 1575 FS - P+B](#)

Concernant les consultations annuelles, le délai de consultation ne peut commencer à courir qu'à compter de l'intégration dans la BDES de l'ensemble des informations qui doivent obligatoirement y figurer.

◆ TGI Toulouse, 26 oct. 2016, n° 16/01818

Remarque : dans cette affaire, il manquait dans la base de données un certain nombre d'informations obligatoires au moment de la réunion d'ouverture d'une consultation annuelle, et notamment des informations sur les années antérieures. Même au jour de l'audience devant le TGI, le CE ne disposait pas de l'ensemble des éléments que l'entreprise se devait de mettre à sa disposition via la BDES. En conséquence, l'employeur est condamné à compléter sa base de données sous astreinte, le délai de consultation ne démarrant qu'une fois l'ensemble complété. Il s'agit toutefois d'un jugement de TGI, non encore confirmé à notre connaissance par la Cour de cassation.

83 Consultations concernées par l'encadrement des délais ■ Sont visés par le délai d'examen suffisant tel que résultant du nouvel article [L. 2323-3](#) issu de la loi Rebsamen les avis du comité d'entreprise rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles « [L. 2323-10](#), [L. 2323-12](#), [L. 2323-15](#) et [L. 3121-28](#) à [L. 3121-39](#), ainsi qu'aux consultations ponctuelles prévues à la présente section ».

◆ C. trav., art. [L. 2323-3](#)

1^{er} Consultations concernées par l'encadrement des délais

Les consultations concernées par le dispositif d'encadrement des délais sont les suivantes :

- les trois grandes consultations annuelles du CE (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale de l'entreprise) (◆ C. trav., art. [L. 2323-10](#), [L. 2323-12](#) et [L. 2323-15](#)) ;
- les consultations prévues à la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail relative aux « attributions économiques du CE » (◆ C. trav., art. [L. 2323-1](#) à [L. 2323-67](#)) :
 - les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2323-1](#)) ;
 - la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (fusion, cession, etc.) (◆ C. trav., art. [L. 2323-33](#) et s.) ;
 - les problèmes ponctuels intéressant les conditions de travail (◆ C. trav., art. [L. 2323-46](#)) ;
 - la mise en oeuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés (◆ C. trav., art. [L. 2323-47](#)) ;
- les consultations du CE prévues aux articles [L. 3121-28](#) à [L. 3121-39](#) :
 - sur le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
 - sur l'adaptation, en l'absence d'accord, des conditions et modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement ;
 - sur les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires (à défaut de détermination de ce contingent par accord collectif).

Remarque : l'article [L. 1233-57-19](#) vise expressément l'article [L. 2323-3](#). Ainsi le délai de la consultation du CE lorsque l'employeur souhaite accepter une offre de reprise dans le cadre de la procédure spécifique de recherche d'un reprenneur dans le cadre de la fermeture d'un établissement est soumis à accord ou à défaut aux délais fixés par décret. Cependant, pour les procédures engagées à compter du 10 août 2016, lorsque la procédure est aménagée par le PSE fixé par accord collectif majoritaire en application de l'article [L. 1233-24-2](#) pour favoriser un projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques mentionné à l'article [L. 1233-61](#), ce sont les délais de consultation fixés par l'accord qui s'appliquent (sur la procédure, v. n° [139](#) et l'étude «[Licenciement économique : réactivation des bassins de l'emploi](#)»).

2. Consultations exclues de l'encadrement des délais

Restent exclus du visa du texte de nombreuses consultations ponctuelles comme celles relatives à la prévoyance, au règlement intérieur, certaines consultations sur le temps de travail (mise en place d'astreinte par exemple), les congés ; de même que certaines (mais peu nombreuses) consultations périodiques comme celle sur la formation à la sécurité.

La circulaire du 18 mars 2014 le confirme : toutes les consultations du CE ne sont pas concernées par le dispositif d'encadrement des délais dans lesquels le comité se prononce. Ainsi, ne sont pas visées :

- les consultations non listées par l'article [L. 2323-3](#) et qui peuvent faire, par ailleurs, l'objet d'un encadrement (par exemple le dispositif de consultations en cas de projet de licenciement économique collectif encadré par l'article [L. 1233-30](#), v. l'étude «[Licenciement économique : procédures](#)»);

Remarque : dans le cadre de la procédure spécifique de recherche d'un reprenneur en cas de fermeture d'établissement, si le CE décide d'émettre un avis dans la phase d'information sur les offres de reprise, il est soumis aux délais applicables à la procédure de licenciement économique (◆ C. trav., art. [L. 1233-57-15](#)). En revanche, la consultation du CE lorsque l'employeur souhaite accepter une offre de reprise est soumise au droit commun ; et pour les procédures engagées à compter du 10 août 2016, lorsque la procédure est aménagée par le PSE fixé par accord collectif majoritaire en application de l'article [L. 1233-24-2](#) pour favoriser un projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques mentionné à l'article [L. 1233-61](#), ce sont les délais de consultation fixés par l'accord qui s'appliquent (◆ C. trav., art. [L. 1233-57-19](#)) (sur la procédure, v. n° [139](#) et l'étude «[Licenciement économique : réactivation des bassins de l'emploi](#)»).

- les consultations comprises dans l'énumération de l'article [L. 2323-3](#) mais qui sont d'ores et déjà encadrées par une disposition législative comme la consultation en cas d'introduction de nouvelles technologies (v. nos [202](#) et s.) ;

Remarque : dans ce cadre, la consultation du CE sur les OPA applicables pour les offres déposées à compter du 1^{er} juillet 2014 est encadrée par un délai spécifique : le CE émet son avis dans un délai d'un mois à compter du dépôt de l'offre, à défaut il est réputé avoir été consulté (◆ C. trav., art. [L. 2323-23](#)) (v. n° [144](#)).

- les réunions du comité qui ne constituent pas des consultations en tant que telles, mais des séances de remise d'informations et de communication des documents éventuellement suivies d'observations du comité, y compris lorsque ces dernières sont formalisées. En ce cas, les observations ainsi formulées ne s'intègrent en effet pas dans le processus classique de consultation sur un projet ou une proposition de l'employeur.

Remarque : c'était principalement l'examen annuel des comptes qui était visé ici. Cependant, la loi Rebsamen l'a intégré à la consultation annuelle relative à la situation économique et financière de l'entreprise, qui est visé par l'article [L. 2323-3](#) à compter du 1^{er} janvier 2013.

◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 2, NOR : ETST1404425C](#)

Remarque : pour les consultations exclues, l'article [L. 2323-3](#) reste applicable en ce qu'il prévoit un « délai d'examen suffisant », sans autre précision. On peut penser, que ce délai devra, comme auparavant, être évalué par l'employeur compte tenu de l'importance de la consultation et des difficultés spécifiques que présentera l'examen auquel le comité d'entreprise se livrera. Mais il n'y aura donc pas de délai de consultation impératif à l'issue duquel l'avis du CE sera réputé rendu. Et en cas de contestation sur le délai laissé au CE pour rendre son avis, c'est le juge qui tranchera en fonction des faits.

84 Avis du CE réputé négatif à l'expiration du délai ■ A l'expiration du délai, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

◆ C. trav., art. [L. 2323-3](#)

Recours auprès du TGI en cas d'informations insuffisantes ■ Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Nouveauté
juillet 2017

Le juge statue dans un délai de 8 jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article [L. 2323-3](#).

◆ C. trav., art. [L. 2323-4](#)

Remarque : à noter que si la loi Rebsamen a étendu le mécanisme du délai de consultation fixé par accord ou décret au CHSCT, il n'a pas prévu un tel recours pour cette instance.

Remarque : la Cour de cassation a saisi le Conseil constitutionnel suite à une question prioritaire de constitutionnalité interrogeant la conformité de l'article [L. 2323-4](#) combinée avec l'article [L. 2323-3](#) (avis du CE réputé négatif à l'expiration du délai de consultation) avec le droit au recours effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et le principe de participation garanti par l'alinéa 8 de la Constitution du 27 novembre 1946. En effet, d'après la Cour de cassation, ces dispositions sont susceptibles de placer les comités d'entreprise dans des situations différentes selon que la juridiction saisie aux fins d'obtenir des informations et un délai supplémentaire statue ou non dans le délai imparti. En outre, l'absence d'effet suspensif du recours peut conduire, dans ces conditions, à ce que le CE soit privé de toute protection de son droit à l'information pour que puisse être assurée la participation du personnel à la gestion de l'entreprise, en dépit de l'exercice d'une voie de recours (◆ [Cass. soc. QPC, 1^{er} juin 2017, n° 17-13.081, n° 1177 FS - P+B](#)). Le Conseil constitutionnel doit se prononcer dans les 3 mois.

Si en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CE, le juge peut décider la prolongation du délai de consultation, aucune disposition légale ne l'autorise à accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial.

◆ [Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-19.003, n° 1575 FS - P+B](#)

Remarque : cette solution vaut aussi bien si le président du TGI est saisi après l'expiration du délai de consultation (comme c'est le cas dans cette affaire), que s'il est saisi avant l'expiration du délai de consultation mais que ce délai arrive à expiration entre la date de la saisine et la date de la décision du tribunal. Cela résulte d'une décision de la Cour de cassation du même jour qui précise qu'un TGI ne pouvait statuer sur une demande de suspension de la procédure si le délai de consultation est arrivé à expiration avant qu'il rende sa décision (◆ [Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-13.363, n° 1572 FS - P+B + I](#)). La solution nous semble transposable à la demande spécifique de prolongation des délais de consultation dans le cadre de la procédure de l'article [L. 2323-4](#).

Le délai de consultation est donc un délai préfix, c'est-à-dire qu'il ne peut être ni suspendu, ni interrompu, sauf par décision expresse du juge. La saisine du juge ne le suspend pas automatiquement.

Remarque : à noter que dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif, l'article [L. 1233-57-5](#) du code du travail prévoit que toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit joint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de 5 jours. En cas de contestation, c'est ensuite le tribunal administratif qui est compétent. C'est ce que l'on appelle le pouvoir d'injonction, il est ouvert au CE et aux syndicats parties à la négociation de l'accord collectif PSE (v. l'étude «[Licenciement économique : procédures](#)»).

Sur l'importance de ce recours en cas de contestation de la régularité de la procédure de consultation pour insuffisance d'information, voir n° [88](#).

Sur le mandat d'action en justice du CE, voir l'étude «[Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement](#)».

■ Section 2 : Principes toujours applicables en matière d'information-consultation : caractère préalable et effet utile

86 Caractère préalable de la consultation du CE ■

1^{er} Consultation avant la prise de décision définitive

Il résulte de la jurisprudence que la consultation doit avoir lieu non seulement avant la mise en œuvre d'une mesure décidée par l'employeur mais avant même que la décision soit définitivement prise. En pratique, il n'est pas toujours évident de déterminer à quel moment le comité d'entreprise doit être consulté. Pour tenter de clarifier la situation, la Cour de cassation a posé les principes suivants :

- si une décision s'entend d'une manifestation de volonté d'un organe dirigeant qui oblige l'entreprise, il ne s'en déduit pas qu'elle implique nécessairement des mesures précises et concrètes ;
- un projet ou des orientations, même formulés en des termes généraux doivent être soumis à consultation du comité d'entreprise lorsque leur objet est assez déterminé pour que leur adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- il importe peu que ce projet ou ces orientations ne soient pas accompagnés de mesures précises et concrètes d'application dès lors que la discussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à remettre en cause dans son principe le projet ou les orientations adoptés.

◆ [Cass. soc., 18 juin 2003, n° 01-21.424](#) ◆ [Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 96-12.314, n° 4740 P+B](#)

En d'autres termes, la consultation du comité d'entreprise ne doit être :

- ni trop prématurée, en ce sens le projet doit être dans un état suffisamment avancé pour que l'information puisse être substantielle ;
- ni trop tardive, en ce sens qu'elle ne doit pas porter sur un projet définitivement arrêté pour qu'une discussion puisse avoir lieu entre l'employeur et le CE

Ainsi, est régulière, la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise engagée avant que les conditions du projet d'externalisation des services ne soient définitivement arrêtées et avant toute mise en œuvre de ce projet.

◆ [Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-17.642](#)

Une consultation tardive du CE, c'est-à-dire après que la décision a été prise, serait susceptible de constituer un délit d'entrave. A cet égard, il importe peu que cette consultation soit intervenue avant la mise en oeuvre effective de la décision.

◆ [Cass. crim., 13 déc. 1994, n° 93-85.092](#)

A cet égard, il est nécessaire de rechercher si la décision est prise définitivement ou non avant que la consultation du comité soit finalisée.

◆ [Cass. crim., 28 janv. 2014, n° 12-87.164](#)

Remarque : dans cette affaire, la procédure de consultation du comité au sujet de la fermeture d'un site avait débuté le 18 mai et s'était terminée le 15 septembre suivant, mais le conseil d'administration avait autorisé à mettre en oeuvre ce désengagement dès le 27 mai. Il faut donc dans ce cas déterminer si la décision de fermeture du site était prise définitivement lors de cette réunion du conseil d'administration ou ultérieurement.

Ainsi, lorsque la consultation de CE est postérieure à la décision de fermeture temporaire du magasin (affaire Samaritaine), il y a bien délit d'entrave.

◆ [Cass. crim., 9 déc. 2008, n° 08-80.788](#)

De même, le délit d'entrave est constitué lorsque la décision définitive de fermeture est prise lors du conseil d'administration avant l'issue du processus d'information et de consultation du comité.

◆ [Cass. crim., 30 mars 2016, n° 15-80.117](#)

2° Cas particulier des décisions échelonnées de l'employeur

Le choix du stade auquel doivent intervenir l'information et la consultation du comité d'entreprise sur une mesure concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise n'apparaît pas toujours évident dans le cas de processus de décisions complexes.

D'après la jurisprudence, lorsque la mesure envisagée par l'employeur s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le comité doit être consulté à l'occasion de chacune d'elles. Il en va ainsi d'un projet de décentralisation des responsabilités au niveau des agences, réalisé au sein d'un groupe bancaire, et comportant différents stades décisionnels. Le CE doit être consulté à chacun de ces stades dès lors que les éléments de décision qui peuvent être retenus au cours de ces différentes étapes ont une influence sur le niveau des effectifs et les conditions de travail.

◆ [Cass. soc., 7 févr. 1996, n° 93-18.756, n° 508 P](#)

Ainsi, est régulière la consultation du comité qui a bien été informé et consulté aux différents stades de l'opération (concentration) : d'abord sur l'accord de principe, et ensuite sur le projet d'accord. Et ce, alors qu'à chacun de ces stades, le projet était toujours à l'étude. En effet, l'opération n'était pas définitive, la décision finale devant être prise par l'assemblée générale de la société qui n'avait pas encore eu lieu.

◆ [Cass. crim., 30 nov. 1999, n° 98-82.729, n° 7616 P+F](#)

3° Annonce à des tiers ou aux salariés

La question qui se pose ici est de savoir si l'employeur peut, avant même de consulter le comité d'entreprise, annoncer publiquement un projet aux salariés ou à des tiers. En l'état actuel de la législation, on doit s'en tenir à l'application des règles édictées par la Cour de cassation :

- l'annonce faite à la presse d'un projet de licenciement économique, en l'absence de consultation du CE, ne constitue pas une entrave au fonctionnement du comité dès lors que la mesure annoncée procède d'une simple déclaration d'intention de l'employeur (◆ [Cass. crim., 4 avr. 1995, n° 93-80.312](#)) ;
- le fait d'informer, avant la fin de la consultation du CE sur un projet de réorganisation de l'entreprise, les salariés concernés de la suppression éventuelle de leur poste n'est pas de nature à entraver le fonctionnement régulier du comité d'entreprise (◆ [Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864](#)).

Ainsi, l'annonce à la presse et au personnel de ce qui n'était alors en réalité qu'un projet de cession, n'a pas eu pour effet de transformer ce projet en décision définitive. D'autre part, le fait que le projet ait été étudié en son détail et qu'il fût accompagné d'un plan de licenciement et d'un plan social élaborés avant l'information et la consultation du comité d'entreprise n'implique pas que celui-ci n'ait pas été valablement consulté, une telle consultation devant seulement précéder la décision effective. A cet égard, ayant constaté que l'acte de cession d'actions avait été signé postérieurement à la consultation du comité, cette consultation est régulière.

◆ [Cass. crim., 29 mai 1990, n° 89-84.747](#)

De même, l'annonce au personnel concerné d'un projet de licenciement pour motif économique n'a pas pour effet de transformer ce projet en décision définitive.

◆ [Cass. crim., 12 oct. 1993, n° 92-84.363](#)

En effet, rien ne s'oppose à ce que, parallèlement à la consultation du comité d'entreprise, l'employeur procède à l'information directe du personnel sur un projet qui le concerne, dès lors que ce projet n'est pas définitivement arrêté et que les discussions devant les institutions représentatives du personnel permettent à leurs organes d'exercer pleinement leurs attributions.

◆ [Cass. crim., 9 févr. 2016, n° 12-86.016](#)

A l'inverse, il a été jugé que le fait de consulter le comité sur des mesures de compression des effectifs, alors que le personnel concerné a été déjà directement avisé de celles-ci, constitue un délit d'entrave. Il faut noter que dans cette affaire l'employeur avait négocié individuellement avec les salariés concernés par le licenciement.

◆ [Cass. crim., 11 mai 1989, n° 87-81.710](#)

87 Effet utile de la consultation du CE ■ Si le délai d'examen suffisant de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail est la règle (v. nos [77](#) et s.), mais le principe de l'effet utile de la consultation est toujours impératif. La circulaire du ministère du travail du 18 mars 2014 précise d'ailleurs expressément que l'accord sur le délai d'examen suffisant doit s'inscrire dans le respect du principe de l'effet utile de la consultation.

A cet égard, ajoute l'administration, expliquant ainsi la notion d'effet utile, les articles [L. 2323-3](#), alinéa 2 et [L. 2323-4](#) rappellent les principes

fondamentaux applicables aux procédures de consultation du comité d'entreprise. Afin de préserver l'effet utile des consultations tout en sécurisant les procédures, le comité doit, pour être en mesure de rendre un avis éclairé, pouvoir disposer d'informations précises et écrites, d'un délai d'examen suffisant, et de la réponse motivée de l'employeur. La notion de « suffisance » employée par les textes varie nécessairement en fonction du contexte et de la complexité du sujet.

◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 2, NOR: ETST1404425C](#)

88 Remise au CE d'informations précises et écrites ■ L'article [L. 2323-4](#) du code du travail prévoit que le CE doit disposer « d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ou, le cas échéant, mises à disposition dans les conditions prévues à l'article [L. 2323-9](#) » pour lui permettre de formuler un avis motivé.

Dans certains cas, le code du travail précise la nature des informations qui doivent être communiquées au comité d'entreprise. Il en est ainsi notamment en matière :

- de licenciement économique collectif ;
- d'introduction de nouvelles technologies ;
- d'offre publique d'acquisition.

Mais dans la plupart des cas, la nature et le contenu des informations qui doivent être remises au CE pour les besoins de la consultation sont laissés à la libre appréciation de l'employeur.

1° Informations en fonction du projet

L'administration et la jurisprudence ont apporté les précisions suivantes :

- l'employeur n'est pas tenu de remettre au CE tous les documents se rapportant à la consultation, tels que les projets de contrat ou de convention mais il doit lui fournir une note contenant des informations suffisamment précises pour lui permettre de se prononcer. Toutefois, il devra communiquer les documents en question lorsque leur connaissance par les membres du comité conditionne le bon déroulement de la consultation. Ainsi, à l'occasion d'un projet d'introduction de nouvelles technologies, il est indispensable que les membres du comité d'entreprise reçoivent les documents permettant de mesurer ses conséquences (◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, 1.1.2 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)) ;
- l'utilité des informations fournies au comité s'apprécie au regard de la nature et des implications du projet en cause (◆ [Cass. soc., 7 mai 2014, n° 13-13.307](#)) ;
- le délit d'entrave au fonctionnement régulier du CE, résultant de l'absence de consultation dans les conditions légales, recouvre non seulement le défaut de consultation formelle lors de la réunion du comité, mais également l'omission d'information écrite et préalable, qui, seule, permet la consultation utile de cet organisme (◆ [Cass. crim. 13 janv. 1998, n° 96-81.478, n° 274 P+F](#)) ;
- l'employeur ne peut, sous peine de commettre un délit d'entrave, se contenter de lire devant le CE un document complexe comportant plusieurs pages, qu'il refuse ensuite de lui communiquer (◆ [Cass. crim. 4 nov. 1982, n° 82-90.715](#)) ;
- le code du travail impose seulement à l'employeur qui consulte le CE sur un projet de décision de fournir des informations précises et écrites, mais ne lui fait pas obligation de communiquer le projet lui-même. Ainsi, il n'a pas à lui communiquer des projets de contrats de sous-traitance, dès lors que les informations données sur ces contrats étaient suffisantes pour permettre au comité d'exprimer utilement son avis (◆ [Cass. crim. 6 avr. 1993, n° 92-80.864](#)) ;
- l'employeur se rend coupable de délit d'entrave lorsqu'il refuse, au cours d'une réunion de consultation sur un projet de cession partielle d'activité, d'indiquer aux élus le prix, le lieu et la date du transfert, alors qu'il existait bien plus d'éléments d'information que ceux fournis et que l'opération était déjà acquise définitivement en son principe (◆ [Cass. crim. 4 juin 2002, n° 01-83.062](#)).

Remarque : attention, lorsque l'employeur abuse de l'obligation de discrétion vis-à-vis du CE, notamment en frappant du sceau de la confidentialité, sans la justifier, tous les documents adressés au CE dans le cadre d'une consultation sur un projet de réorganisation, l'employeur porte une atteinte illicite aux prérogatives des membres du CE dans la préparation des réunions, ceux-ci ne pouvant alors communiquer sur le projet avec les salariés qu'ils représentent. Dans ce cas, la procédure d'information-consultation doit être reprise à son début (◆ [Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270, n° 1981 FS - P+B](#)) (v. n° [103](#)).

2° Recours du CE en cas d'insuffisance d'informations

Si les membres élus du comité estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, ils peuvent saisir le président du TGI en référé pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (◆ C. trav., art. [L. 2323-4](#)). De même dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif, le CE dispose d'un pouvoir d'injonction auprès de l'administration, ensuite contrôlé par le juge administratif (◆ C. trav., art. [L. 1233-57-4](#)) (pour plus de précisions, v. n° [85](#)).

Ces articles résultent de la loi dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

La jurisprudence montre l'importance du respect de cette procédure. Ainsi, il apparaît nécessaire d'utiliser ces recours en amont, les juges en tiennent compte pour déterminer si la procédure de consultation a été respectée par l'employeur. Il apparaît qu'il est difficile pour le CE de contester la procédure et notamment l'insuffisance d'informations s'il n'a pas actionné ces recours. Il a par exemple été jugé que :

- les membres du CE qui avaient conclu avec l'employeur un accord de fixation des délais de consultation conformément à l'article [L. 2323-3](#) du code du travail, contestaient avoir été régulièrement consultés, notamment car ils estimaient ne pas disposer des éléments suffisants pour émettre un avis. Dans ce cas, explique le tribunal, il appartenait aux membres du CE de saisir le président du TGI selon la nouvelle procédure prévue à l'article [L. 2323-4](#) du code du travail (◆ [TGI Nanterre, ord. réf., 28 févr. 2014, n° 14/00634](#)) ;
- la Direccte n'a été saisie d'aucune demande d'injonction de la part des membres du comité visant la communication d'éléments d'information relatifs à la procédure. Dès lors, le CE n'a pas été privé des informations nécessaires à l'émission utile d'un avis sur le projet d'accord collectif FSE, l'irrégularité de la procédure d'information et consultation du CE doit donc être écartée (◆ [TA Montreuil, 3 nov. 2014, n° 1407340](#)) ;
- le CE n'est pas intervenu auprès de l'autorité administrative pour qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir d'autres informations, alors que dans cette affaire, les éléments communiqués et le délai pour en prendre connaissance n'étaient pas insuffisants et imprécis au point de ne pas permettre au comité de se prononcer en toute connaissance de cause sur le projet de réorganisation envisagé. La procédure de consultation est régulière (◆ [TA Orléans, 4^e ch., 15 juill. 2014, n° 1401688](#)) ;
- à compter de la communication par l'employeur des informations mises à sa charge, il appartient au comité d'entreprise d'agir rapidement pour être en mesure d'émettre un avis dans le délai imparti. En outre, le comité ne peut se prévaloir de la tenue d'une réunion après l'expiration du délai imparti pour établir que ce délai aurait été prolongé dans des conditions lui permettant de saisir valablement le président du TGI. Enfin, le fait que des réunions du comité se soient tenues après le délai imparti ne peut avoir pour conséquence de prolonger le délai préfix écoulé (◆ [CA Basse-Terre, 1^{er} ch. civ., 13 avr. 2015, n° 15/00220](#)). De même, si un accord peut prévoir une prolongation des délais alors même que la consultation a déjà commencé (v. n° [80](#)), cet accord doit être adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, et ne peut résulter de la convocation par l'employeur à une nouvelle réunion postérieurement à l'expiration du délai de consultation initial (cette solution peut se transposer à la conclusion de

l'accord collectif désormais nécessaire, et s'applique bien sûr au cas de l'absence de délégués syndicaux) ([Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-19.003, n° 1575 FS - P+B](#)) ;

- le CE ne justifiant pas que la consultation sur la réorganisation de l'entreprise était prématurée, il est débouté au motif qu'il n'a pas saisi le tribunal avant l'expiration des délais de consultation ([TGI Versailles, 4^e ch., 22 janv. 2015, n° 14/09469](#)).

En revanche, il a été jugé que dans le cadre de la condamnation de l'employeur à communiquer des compléments d'information sur le fondement de l'article [L. 2323-4](#) du code du travail, il apparaît nécessaire de faire droit à la demande du CE de prolonger son délai de consultation pour une durée de 2 mois à compter de la transmission par l'employeur des éléments d'informations nécessaires, communication devant intervenir dans un délai de 10 jours à compter de la décision de justice.

◆ [TGI Paris, 9 juin 2015, n° 15/54403](#)

En outre, l'importance d'agir rapidement est soulignée par la Cour de cassation qui a précisé qu'aucune disposition légale n'autorise le juge à accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial (v. n° [85](#)).

◆ [Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-13.363, n° 1572 FS - P+B](#) | ◆ [Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-19.003, n° 1575 FS - P+B](#)

3^e Base de données économiques et sociales

La loi dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a créé la base de données économiques et sociales qui doit intégrer les informations transmises de manière récurrente au comité d'entreprise et classés par thèmes, rubriques, sur les deux années précédentes et l'année en cours et intégrant des perspectives des 3 années suivantes. Cependant les consultations du comité pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations ([C. trav., art. L. 2323-8 et L. 2323-9](#)) (v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

Le tribunal de grande instance de Nanterre a jugé à cet égard que l'absence, voire l'insuffisance des informations prospectives (3 années suivantes) dans la BDES dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques ne permet pas au CE d'émettre un avis éclairé. Il convient alors de faire droit à la demande d'information du CE, mais aussi de constater que le point de départ du délai de consultation n'a pas commencé à courir, et qu'il ne commencera à courir qu'à compter de la réception de l'information complète et précise des éléments manquants, et ce sous astreinte ([TGI Nanterre, réf., 18 janv. 2017, n° 17/00057](#)).

■ Section 3 : Délibérations et votes du CE

89 Délibérations, vœux et avis émis par le CE ■ Le comité d'entreprise émet des avis et vœux dans l'exercice des attributions consultatives.

◆ [C. trav., art. L. 2323-3](#)

Le CE rend un avis négatif à l'expiration des délais de consultation fixés soit par accord, soit à défaut par décret. Dans ce cadre, une fois les délais expirés, l'avis est réputé rendu, même s'il n'y a pas eu de vote à proprement parler (v. nos [77](#) et s.). Toutefois, pour que la consultation soit régulière, il faut toujours qu'il y ait discussion et échanges de points de vue.

Sur les modalités et les règles d'adoption des délibérations du CE, voir nos [51](#) et suivants.

90 Discussions et échanges de points de vue - Réponses motivées de l'employeur ■ L'administration a apporté les précisions suivantes :

- la consultation doit donner lieu à une discussion, à un échange de points de vue et non pas à une simple information. Il appartient à l'employeur de présenter les informations qui ont été transmises aux membres du comité. Au cours de la discussion, l'employeur doit fournir des réponses motivées aux questions du comité d'entreprise ;
- si durant la séance d'examen, l'employeur n'est pas en mesure de fournir des réponses motivées aux questions essentielles, de nature à conditionner la prise de position du comité d'entreprise, il ne saurait invoquer un refus du comité de se prononcer pour prendre définitivement sa décision et il devra fournir les réponses permettant au comité de donner son avis au cours de la réunion suivante.

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, 1.1.4 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

Il n'est pas exigé que l'employeur fournisse des réponses écrites aux questions posées par le comité d'entreprise. Dès lors qu'il résultait des procès-verbaux des réunions du CE que la société lui avait fourni des réponses claires et précises sur l'ensemble des questions posées par les membres du comité, l'employeur avait satisfait à l'obligation légale d'une réponse motivée aux observations du comité d'entreprise ([Cass. soc., 9 févr. 2000, n° 98-12.143, n° 800 P](#)).

91 Vote obligatoire du CE ■ L'expression d'un avis nécessite-t-elle un vote de la part du comité d'entreprise ? Même si la loi ne l'exige pas expressément, il est recommandé d'organiser un vote des titulaires.

Cet avis doit impérativement être émis par les membres du CE. S'il était recueilli sous forme de prise de position des syndicats auxquels appartiennent les élus, la consultation ne serait pas valable ([Cass. soc., 5 déc. 2006, n° 05-21.641, n° 2873 FS - P+B](#)).

Il a été décidé en matière de consultation du CHSCT que son avis ne pouvait résulter que d'une décision prise à l'issue d'une délibération collective et non de l'expression d'opinions individuelles de ses membres ([Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.206, n° 145 FS - P+B](#)).

Remarque : dans cette affaire, l'avis des membres du CHSCT avait été pris lors d'un simple tour de table organisé en fin de réunion. Cette décision confirme bien la nécessité d'un vote, et s'applique au comité d'entreprise aussi bien qu'au CHSCT.

En outre, la présentation, même détaillée, d'un projet nécessitant la consultation du CE (introduction d'un nouvel outil informatique dans cette affaire) qui n'a pas été précédé d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et avait fait l'objet d'une simple communication à l'issue de laquelle avaient été formulées une appréciation et une objection par les membres du comité, ne peut s'analyser comme un avis motivé.

◆ [Cass. crim., 27 mars 2012, n° 11-80.565, n° 1856 FS](#)

Remarque : dans cette affaire, la Cour de cassation s'appuie d'une part sur la nécessité d'une information précise et écrite préalable, et d'autre part sur l'absence de vote des membres du comité, alors qu'il s'agissait bien d'une consultation du CE. Cet arrêt semble donc bien confirmer la nécessité d'un vote pour émettre un avis valable en cas de consultation du comité. Le fait de discuter d'un sujet

évoqué lors d'une réunion ne remplace pas un avis motivé.

■ Section 4 : Autres moyens d'information du CE

92 Accès du CE aux documents administratifs ■ Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs.

◆ C. trav., art. [L. 2323-5](#)

L'accès aux documents administratifs se fait dans les conditions prévues par la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978.

L'article 6 de cette loi a prévu un certain nombre d'exceptions au principe de la communication.

Sous réserve de ces exclusions, les autorités administratives sont tenues de communiquer les documents administratifs qu'elles détiennent aux personnes qui en font la demande. Le droit de communication ne s'applique qu'à des documents achevés, et il ne concerne pas les documents préparatoires à une décision administrative tant qu'elle est en cours d'élaboration.

◆ [L. n° 78-753, 17 juill. 1978 : JO, 18 juill.](#)

Compte tenu de ces dispositions et de la jurisprudence de la Commission d'accès aux documents administratifs, le comité d'entreprise peut demander la communication d'un document lorsque son objet ou son contenu l'intéresse directement et lui est nécessaire. Les informations de caractère nominatif que le document pourrait contenir ne sauraient être opposées au comité d'entreprise pour lui en refuser la communication, sauf si ces informations portent une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique nommément désignée.

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, 1.2.1 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

93 Enquêtes, questionnaires et recherches du comité d'entreprise ■ Même si le code du travail ne le prévoit plus expressément, contrairement à l'ancien code, le comité d'entreprise peut entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission.

Les études et recherches peuvent porter soit sur des questions que le comité d'entreprise détermine lui-même soit sur des projets que lui soumet l'employeur.

Les membres du comité d'entreprise peuvent procéder à des enquêtes tant auprès d'organismes extérieurs, que dans l'entreprise auprès des salariés en faisant usage de la liberté de déplacement dont ils disposent. Afin de connaître la position du personnel sur un problème donné, le comité d'entreprise peut également adresser un questionnaire aux salariés.

◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, 1.2.2 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

L'information du comité n'est limitée ni aux renseignements dont disposent ses membres à titre individuel, ni aux observations et suggestions des délégués du personnel. Un comité central d'entreprise, qui a à étudier les incidences d'un nouveau mode de rémunération choisi par l'entreprise, peut s'informer des préférences des salariés par une consultation du personnel. Les frais de cette consultation doivent être imputés sur son budget de fonctionnement.

◆ [Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 89-16.072, n° 4991 P+F : Bull. civ. V, n° 693](#)

Cependant, il n'existe aucune obligation pour l'employeur de communiquer au comité d'entreprise les adresses des salariés (◆ [Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 89-16.072, n° 4991 P+F](#)), ni de mettre à sa disposition le support matériel de ces adresses (« étiquettes-adresses ») (◆ [Cass. soc., 26 sept. 1989, n° 86-14.246, n° 3281 P](#)).

Remarque : d'une manière générale, le comité d'entreprise n'a pas accès aux informations individuelles concernant les salariés. Même lorsqu'il reprend une activité sociale et culturelle jusque-là gérée par l'employeur, le CE ne peut réclamer à l'employeur les renseignements contenus dans le fichier de l'entreprise.

■ Section 5 : Suites des consultations du CE et sanctions de l'irrégularité des consultations

94 Suites données à l'avis du CE par l'employeur - Mise en oeuvre de la décision - Droit de veto du CE ■ L'article [L. 2323-3](#) du code du travail prévoit que l'employeur rend compte en la motivant de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2323-3](#)

Une fois que le CE a émis son avis (ou qu'à l'issue des délais impartis, cet avis est réputé négatif, v. nos [77](#) et s.), ce qui marque la fin de la consultation, l'employeur peut passer à la phase de mise en oeuvre de son projet même si l'avis était négatif.

Les cas dans lesquels le CE dispose d'un droit de veto sont exceptionnels. Il en est ainsi :

- pour la mise en place d'horaires individualisés (◆ C. trav., art. [L. 3121-48](#)) (v. n° [184](#)) ;
- pour la mise en place d'un repos compensateur de remplacement (◆ C. trav., art. [L. 3121-37](#)) (v. n° [184](#)) ;
- pour le choix du service de santé au travail (◆ C. trav., art. [D. 4622-2](#)) (v. n° [154](#) et l'étude «[Médecine du travail](#)») ;
- en cas de refus d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (◆ C. trav., art. [L. 2145-11](#)) (v. l'étude «[Congé de formation économique, sociale et syndicale](#)») ;
- en cas de refus de certains congés spéciaux (v. n° [201](#)).

95 Sanctions en l'absence de consultation régulière du CE ■ Le comité d'entreprise qui n'a pas été consulté ou qui s'estime irrégulièrement consulté peut agir en justice à ce sujet :

- il peut agir au pénal au titre du délit d'entrave (à ce sujet, v. l'étude «[Délit d'entrave](#)») ;
- il peut agir au civil pour demander la suspension du projet voire la remise en l'état de la situation, et également demander des dommages et intérêts

en réparation de son préjudice.

A noter que l'irrégularité de consultation résultant d'une insuffisance d'information transmise au CE fait l'objet de décisions de jurisprudence, mettant en avant l'importance du recours devant le TGI (ou devant l'autorité administrative dans le cadre de licenciement économique collectif) prévu par le code du travail, dans l'appréciation de la régularité de la consultation. Pour plus de précisions à ce sujet, voir n° [88](#).

Remarque : à noter que la jurisprudence se partagera dorénavant entre le juge administratif et le Conseil d'État d'une part, et le juge judiciaire et la Cour de cassation d'autre part, dans la mesure où une partie des contestations relatives à la régularité de la consultation du CE intervient en matière de licenciement économique collectif, dont le contentieux et désormais principalement administratif (v. l'étude [«Licenciement économique : recours contentieux»](#)).

Sur les sanctions des irrégularités de convocation ou d'ordre du jour des réunions du CE, voir nos [27](#) et [38](#).

1° Suspension de la décision de l'employeur

Sur le plan civil, le défaut de consultation régulière du comité d'entreprise est susceptible de constituer un trouble manifestement illicite que le juge des référés peut faire cesser en ordonnant à l'employeur de suspendre la mise en oeuvre de sa décision dans l'attente d'une consultation régulière.

Il en a par exemple été jugé ainsi dans les cas suivants :

- défaut de consultation d'un comité d'établissement sur la décision unilatérale du chef d'établissement de mettre en oeuvre un accord-cadre sur les 35 heures, qui prévoyait pourtant expressément une telle consultation ([Cass. soc., 13 nov. 2001, n° 99-10.891, n° 4640 FS - P+B](#)) ;
- défaut de consultation du CE sur la commercialisation d'un nouveau produit, alors que la décision litigieuse de l'employeur avait une incidence sur les conditions de travail et les rémunérations des salariés chargés de cette commercialisation ([Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-19.594, n° 4830 FS - P+B](#)) ;
- défaut de consultation régulière du comité d'entreprise sur un projet de transfert partiel d'activité ([Cass. soc., 25 juin 2002, n° 00-20.939, n° 2130 FS - P](#)) ;
- défaut de consultation du comité central d'entreprise sur la fermeture temporaire d'unités de production ([Cass. soc., 6 mars 2012, n° 10-30.815](#)). A noter que dans cette affaire, si la Cour de cassation reconnaît que le juge des référés peut ordonner la suspension des effets d'une mesure prise sans consultation préalable, elle a jugé que cette mesure de suspension des effets de la décision de l'employeur était devenue sans objet, dans la mesure où les procédures d'information et de consultation avaient été conduites à leur terme lorsque le juge s'est prononcé. A cet égard, la Cour de cassation a confirmé, sous l'empire des nouvelles règles imposant les délais préfix de consultation, que le TGI saisi en la forme des référés ne peut plus statuer sur une demande de suspension du projet et de la procédure d'information-consultation, lorsque le délai au terme duquel le CE est réputé avoir donné un avis négatif a expiré au moment où le juge a statué ([Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-13.363, n° 1572 FS - P+B](#)) ;

Remarque : dans cette affaire, le CE avait saisi le juge avant l'expiration du délai préfixe mais celui-ci s'était prononcé après l'expiration de ce délai. Cette solution vaut bien sûr également si le CE saisi le juge après l'expiration du délai de consultation. Cette décision confirme à nouveau l'importance pour le comité d'entreprise de saisir le juge très rapidement lors de la procédure de consultation le cas échéant, et ce que le CE demande la suspension du projet ou exerce son recours spécifique en cas d'insuffisance d'informations (v. nos [85](#) et [88](#)).

- employeur ayant mis fin à la procédure de consultation sur une réorganisation de l'entreprise sans avoir fourni toutes les explications nécessaires permettant au comité de donner un avis éclairé ([Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-14.629](#)).

Lorsque l'employeur n'a transmis au comité d'établissement aucune information précise et écrite en vue de sa consultation sur la mise en oeuvre dans l'établissement d'un projet ayant un effet direct et local sur les conditions de travail des salariés de l'établissement, la demande du comité d'établissement en référé-suspension du projet est recevable.

[Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-13.364, n° 1573 FS - P+B](#)

Remarque : dans cette affaire dont les faits sont postérieurs à l'entrée en vigueur des délais préfix de consultation issus de la loi du 14 juin 2013, le comité d'établissement n'avait pas du tout été consulté, et le projet avait été mis en oeuvre. La requête en suspension du projet du CE est jugée toutefois recevable.

D'autre part, l'abus par l'employeur de l'obligation de discrétion vis-à-vis du CE entraîne la reprise de la procédure d'information-consultation au début ([Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270, n° 1981 FS - P+B](#)) (v. n° [103](#)).

2° Remise en l'état de la situation

Il a été jugé qu'un comité d'entreprise qui s'estime irrégulièrement consulté sur un projet de transfert partiel d'activité a la faculté de saisir le juge des référés en vue de faire suspendre le projet et de faire réintégrer les salariés déjà transférés, dans l'attente d'une régularisation de la consultation par l'employeur.

[Cass. soc., 25 juin 2002, n° 00-20.939, n° 2130 FS - P](#)

Remarque : dans cette affaire, le comité central d'entreprise s'estimait insuffisamment informé et le comité d'établissement n'avait pas été consulté sur le projet de transfert de salariés alors qu'il aurait dû l'être. L'employeur avait, malgré cette contestation, mis en oeuvre le projet de transfert partiel d'activité. Ce passage en force est sanctionné par la remise en l'état des parties.

En matière de licenciement économique, certaines irrégularités de consultations du comité d'entreprise sont également susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement (pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Licenciement économique : recours contentieux»](#)).

3° Octroi de dommages-intérêts

Le défaut de consultation permet également au comité d'entreprise de réclamer le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

[Cass. soc., 18 juin 2003, n° 01-21.424](#)

Il en va de même lorsque l'employeur se contente d'informer le CE sur une question donnée alors qu'il aurait dû le consulter.

◆ [Cass. soc., 26 mars 2002, n° 99-14.144](#)

4° Avis préalable du CHSCT

Lorsque la consultation du CE porte sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail, le comité peut contester devant le juge des référés la régularité de la procédure d'information-consultation menée devant lui lorsqu'il ne dispose pas d'un avis régulier émis préalablement par le CHSCT. Dans ce cas, c'est au juge de vérifier si le CHSCT a été mis en mesure de donner son avis.

◆ [Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-19.678, n° 1676 FS - P+B](#)

De même, lorsque le projet soumis au comité d'entreprise aboutit à une transformation importante des postes de travail découlant d'une réorganisation conséquente de certaines tâches, et que l'employeur a adopté le principe de cette réorganisation et a décidé de sa mise en oeuvre immédiate, le CE est dès lors fondé pour pouvoir émettre un avis sur ce projet, à demander que lui soient transmis préalablement les avis des CHSCT existant dans les entités affectées par la réorganisation. A défaut, la procédure de consultation ne peut être tenue pour achevée.

◆ [Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-17.196, n° 1323 FS - P+B](#)

Ou encore, la demande de consultation du ou des CHSCT est justifiée et permet la suspension de la procédure d'information-consultation du CE jusqu'à transmission de l'avis du CHSCT, concernant un accord de classification s'inscrivant dans une démarche de flexibilité des emplois et de définition de nouveaux métiers.

◆ [Cass. soc., 7 mai 2014, n° 12-35.009](#)

Attention, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a modifié les règles de consultation du comité d'entreprise, prévoyant l'application d'un délai négocié (ou à défaut fixé par décret), au-delà duquel l'avis du CE est réputé rendu (v. nos [70](#) et s.). Ces délais doivent tenir compte de la consultation du CHSCT qui doit d'ailleurs s'inscrire à l'intérieur du délai octroyé au CE. A cet effet, le CHSCT doit rendre son avis au moins 7 jours avant l'expiration du délai (pour plus de précisions, v. n° [81](#)).

A cet égard, la Cour de cassation a jugé que le CE est irrecevable à solliciter la consultation du CHSCT, à l'expiration du délai de consultation fixé par un accord.

◆ [Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-16.082, n° 1958 FS - P+B](#)

Remarque : dans cette affaire, le CE avait conclu un accord sur les délais de consultation dans le cadre d'un projet de réorganisation de l'entreprise. Après l'expiration de ces délais, le comité agit en justice pour demander la suspension du projet au motif que le CHSCT n'avait pas été consulté. Or, les élus n'avaient pas demandé la saisine du CHSCT auparavant, et l'employeur ne l'estimant pas nécessaire, n'avait pas consulté l'instance. Aujourd'hui, l'accord sur les délais de consultation est un accord collectif et plus un accord avec les élus, mais la solution reste applicable. Dans tous les cas, il faut agir avant l'expiration des délais de consultation pour que l'action soit recevable.

5° Cas particulier de l'irrégularité de la consultation du CE en matière d'accord collectif

Le défaut de consultation du comité d'entreprise préalablement à la conclusion d'un accord collectif ne permet pas de demander la suspension de l'accord, sa nullité ou son inopposabilité (◆ [Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44.950](#)).

La Cour de cassation considère en effet que cette irrégularité peut seulement être sanctionnée selon les règles régissant le fonctionnement du comité d'entreprise. En pratique, cela signifie que le CE peut tout au plus poursuivre au pénal pour délit d'entrave et/ou éventuellement demander des dommages-intérêts sur le plan civil (◆ [Cass. soc., 19 mars 2003, n° 01-12.094, n° 956 FS - P+B+R+I](#)).

Cependant, la dénonciation d'un accord collectif sans consultation préalable du CE demeure sans effet jusqu'à ce que l'employeur organise une consultation régulière du comité (◆ [Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-40.273, n° 430 FS - P+B+R](#)).

Attention, la loi Rebsamen a prévu à compter du 1^{er} janvier 2016, que les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2323-2](#)) (sur ce point, v. n° [131](#)).

6° Cas particulier du service public

Le juge administratif est seul compétent pour trancher un litige relatif à la procédure de consultation préalable des institutions représentatives du personnel lorsqu'est en cause une décision portant sur l'organisation d'un service public, et ce alors même que les relations entre l'établissement et ses institutions représentatives du personnel sont soumises au droit du travail. Le juge judiciaire est donc incompétent pour en juger.

◆ [Cass. soc., 5 janv. 2011, n° 10-21.445, n° 30 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-12.098](#)

Remarque : dans l'affaire de 2011, il s'agissait de la consultation du comité d'établissement et du CHSCT de l'établissement régional d'Ile-de-France de Pôle emploi dans le cadre de la réorganisation du service public suite à la fusion de l'ANPE, des Assédic et de l'Unedic. Dans celle de 2012, il s'agissait toujours de Pôle emploi et d'un litige relatif à l'information et à la consultation du CE et du CHSCT sur les projets de mise en place de sites mixtes de l'institution publique Pôle emploi et d'ouverture de nouveaux sites à destination des usagers.

En revanche, le juge judiciaire est compétent pour trancher un litige relatif à la procédure de consultation préalable des institutions représentatives du personnel lorsque la décision de réorganisation ne tend pas à affecter directement le service public concerné. C'est le cas lorsque la décision en cause ne porte que sur le fonctionnement interne du service public, sans que les modifications envisagées, qui ont trait à une réorganisation de certaines tâches, aient une incidence sur la distribution et le transport de l'énergie, non plus que sur la situation des clients (il s'agit du service public de la distribution de l'électricité).

◆ [Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-17.196, n° 1323 FS - P+B](#)

En décembre 2014, la Cour de cassation fait une synthèse et précise ces différentes décisions :

- le juge administratif est compétent pour trancher un litige relatif à une procédure de consultation préalable des institutions représentatives du personnel lorsqu'est en cause une décision relative à l'organisation du service public assuré par un établissement public à caractère administratif, ou à caractère industriel ou commercial, ou par une société de droit privé ;
- le juge judiciaire est compétent pour trancher un litige relatif à une procédure de consultation préalable des institutions représentatives du personnel lorsque la décision ne se rapporte pas à l'organisation et au fonctionnement du service public concerné.

◆ [Cass. soc., 16 déc. 2014, n° 13-20.443, n° 2364 FS - P+B](#)

Remarque : dans cette affaire, le juge judiciaire était compétent. En effet, il s'agissait de la consultation du CE et du CHSCT sur le projet relatif à l'organisation, aux rattachements hiérarchiques et au mode de management de la direction générale adjointe des services d'information ; cette décision ne se rapportait pas à l'organisation ou au fonctionnement du service public de l'emploi dans ses relations avec les usagers.

7° Action d'un syndicat

Aux termes de l'article [L. 2132-3](#) du code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. A ce titre, ils peuvent agir en justice pour faire suspendre un projet sur lequel le comité d'entreprise aurait dû être consulté (v. l'étude «[Syndicat professionnel](#)»).

◆ [Cass. soc., 24 juin 2008, n° 07-11.411, n° 1244 FS - P+B+R](#)

Chapitre 2 L'accord sur les consultations et le fonctionnement du CE

96 Accord d'entreprise définissant les modalités de certaines consultations, le contenu de certaines informations et le nombre de réunions - A compter du 1^{er} janvier 2016 ■ La loi Rebsamen a créé la possibilité de conclure un accord d'entreprise dans les conditions prévues à l'article [L. 2232-12](#), pouvant définir, à compter du 1^{er} janvier 2016 :

- les modalités des consultations récurrentes du CE sur la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise ;
- la liste et le contenu des informations récurrentes sur la situation économique et financière (à l'exception des documents comptables mentionnés à l'article [L. 2323-13](#)), la politique sociale de l'entreprise (hors données sur l'égalité professionnelle mentionnées au 2° de l'article [L. 2323-17](#)) et les informations trimestrielles dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;

Remarque : à noter que de façon générale, l'article [L. 2323-8](#) prévoit que le contenu des informations incluses dans la base de données économiques et sociales peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe (v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

- le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise prévues à l'article [L. 2325-14](#), qui ne peut être inférieur à 6.

Remarque : il est donc possible de réduire par accord collectif le nombre de réunions annuelles du CE dans les entreprises de 300 salariés et plus qui restent soumises à la périodicité mensuelle des réunions du CE en l'absence d'accord (v. n° [9](#)).

Il s'agit d'un accord collectif signé selon les conditions de droit commun par les syndicats représentatifs représentant au moins 30 % des suffrages au niveau de l'entreprise et n'ayant pas donné lieu à opposition (v. l'étude «[Conventions et accords collectifs](#)»).

97 Accord pouvant aussi définir les délais de consultation et les modalités des PV des réunions - A compter du 1^{er} janvier 2016 ■

1° Délais de consultation du CE et du CHSCT fixés par accord collectif

La loi Rebsamen a modifié les modalités de fixation du délai de consultation du comité d'entreprise, et c'est, à compter du 1^{er} janvier 2016, un accord d'entreprise qui pourra fixer ces délais. L'article [L. 2323-3](#) relatif aux délais de consultation renvoie à cet effet à l'article [L. 2323-7](#).

L'accord n'est bien sûr pas obligatoire, et c'est un décret qui fixera ces délais à défaut (ce n'est qu'en l'absence de tout délégué syndical dans l'entreprise, qu'un accord pourra être conclu entre l'employeur et les membres du CE comme avant la loi Rebsamen) (pour plus de précisions sur ce point, v. nos [77](#) et s.).

Remarque : à noter que la loi Rebsamen étend aux avis rendus par le CHSCT et l'ICHSCT le mécanisme du délai de consultation négocié (◆ C. trav., art. [L. 4612-8](#)).

2° Modalités relatives au PV du CE fixées par accord collectif

La loi Rebsamen a prévu que le PV du CE devait être établi dans un délai et selon des modalités définies par un accord ou à défaut par l'article [D. 2325-3-1](#) (v. n° [60](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2325-20](#) et [D. 2325-3-1](#)

L'article [L. 2325-20](#) renvoie à l'article [L. 2323-3](#) qui lui-même renvoie à l'article [L. 2323-7](#) (pour plus de précisions sur ce point, v. n° [59](#)).

Chapitre 3 Les obligations de secret professionnel et de discrétion

98 Objet des obligations de secret professionnel et de discrétion ■ 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](#)

Remarque : les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise peuvent être diffusés ou affichés sous réserve de ne pas enfreindre l'obligation de discrétion (v. n° [68](#)). En outre, l'employeur peut s'opposer à la décision du CE d'avoir recours à l'enregistrement ou à la sténographie de ses réunions seulement lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme tel (◆ C. trav., art. [D. 2325-3-2](#)) (v. n° [50](#)).

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](#)»).

99 Personnes assujetties aux obligations de secret et de discrétion ■ Il s'agit de tous les membres du comité d'entreprise, à savoir :

- les membres élus, titulaires ou suppléants ;
- les représentants syndicaux au comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-5](#)

Remarque : le représentant syndical n'est expressément visé que pour l'obligation de discrétion. Il semble tout de même que s'ils en ont connaissance, les représentants syndicaux du comité doivent également respecter l'obligation de secret professionnel. Un membre du CE ne peut pas divulguer des informations confidentielles en agissant en sa qualité de délégué syndical s'il cumule les deux mandats. En tant que membre du CE, il reste tenu à l'obligation de discrétion (◆ [Cass. soc., 6 mars 2012, n° 10-24.367](#)).

Sont également concernés par l'obligation de secret et l'obligation de discrétion :

- les différents experts auxquels le CE peut recourir : expert-comptable, expert technique et expert libre (◆ C. trav., art. [L. 2325-42](#)) (v. n° [239](#)) ;
- les experts et les techniciens auprès des commissions spécialisées (◆ C. trav., art. [L. 2325-22](#)) ;
- les salariés de l'entreprise susceptibles d'assister le CE ou la commission économique dans le cadre de la procédure d'alerte (◆ C. trav., art. [L. 2323-54](#)) ;
- les représentants du CE au conseil d'administration ou de surveillance ;
- la personne extérieure à laquelle il est fait appel pour sténographier les séances du comité d'entreprise (◆ C. trav., art. [D. 2325-3-2](#)) (v. n° [50](#)).

Remarque : l'obligation de secret et de discrétion s'applique aussi aux délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de celui-ci.

Concernant la base de données économiques et sociales, sont assujettis à l'obligation de discrétion les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du CHSCT, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel (◆ C. trav., art. [L. 2323-8](#)) (v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

■ Section 1 : L'obligation de discrétion des membres du CE

100 Conditions requises pour faire jouer l'obligation de discrétion ■ L'obligation de discrétion ne peut jouer que si l'information présente un caractère confidentiel et est donnée comme telle par l'employeur.

◆ C. trav., art. [L. 2325-5](#)

Il est donc nécessaire que ces deux conditions soient réunies. Si l'employeur ne précise pas expressément au cours de la réunion du comité d'entreprise qu'il s'agit d'une information confidentielle, l'obligation n'existe pas.

Ainsi, si le procès-verbal de la réunion du comité ne mentionne pas l'obligation de discrétion, un représentant du personnel ne peut être sanctionné pour avoir divulgué l'information donnée comme confidentielle par l'employeur après la réunion du comité.

◆ [Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-47.558, n° 1928 FS - P+B+R](#)

L'administration recommande aux employeurs de n'user qu'à bon escient de cette prérogative. Elle considère que l'employeur doit exposer aux membres du comité les raisons pour lesquelles il fait appel à cette obligation et recommande de ne pas recourir abusivement à cette obligation (◆ [Circ. n° 67-35, 1^{er} sept. 1967, 2 : BO min. Trav., n° 36-67](#)).

La Cour de cassation a posé un principe général dans une décision du 5 novembre 2014. Ainsi, pour satisfaire aux conditions de l'article [L. 2325-5](#) du code du travail l'information donnée aux membres du comité d'entreprise, doit :

- non seulement être déclarée confidentielle par l'employeur ;
- mais encore être de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- ce qu'il appartient à l'entreprise d'établir.

◆ [Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270, n° 1981 FS - P+B](#)

L'article [L. 2325-5](#) du code du travail constitue une exception légale au droit à l'information des salariés à travers leurs représentants. L'employeur ne peut donc pas :

- se prévaloir de la confidentialité de l'ensemble des documents remis dans le cadre d'une procédure d'information-consultation légalement obligatoire. Il appartient donc à l'employeur non seulement de déclarer au procès-verbal de la réunion du CE sur quelles informations porte la demande de discrétion mais également de pouvoir justifier par des éléments objectifs leur caractère intrinsèquement confidentiel (◆ [TGI Lyon, ord. réf., 9 juill. 2012, n° 12/01153](#)) ;
- classer l'ensemble des documents comme confidentiels alors que les informations inconnues du public et sensibles qui y figurent ne concernent qu'une partie mineure de ces documents. Il appartient donc à l'employeur de déclarer par procès-verbal lors de la réunion du comité sur quelles informations portait sa demande de discrétion (◆ [TGI Evry, ord., 9 nov. 2012, n° 12/01095](#)). En effet, l'employeur ayant placé l'ensemble des

documents relatifs à la consultation sur un projet de réorganisation sous le sceau de la confidentialité et de la discrétion, et n'étayant d'aucune façon sa décision, la cour d'appel de Paris ordonne la reprise à l'origine de la procédure d'information-consultation ([CA Paris, ch. 6-1, 11 mars 2013, n° 12/20238](#)).

D'autre part, les représentants du personnel qui y ont accès 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 (v. l'étude [«Base de données économiques et sociales»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2323-8](#)

101 Définition de la notion d'informations confidentielles ■ Le code du travail ne précise pas ce qu'il faut entendre par information confidentielle et la jurisprudence est sur ce point rare. On peut cependant préciser les points suivants :

- une information ne peut être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public ou des salariés de l'entreprise ;
- une information ne peut être confidentielle que si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise. Il peut par exemple s'agir des résultats commerciaux, des études de marché, des projets de nouveaux produits, des projets de restructuration, etc. En revanche, une information relative à d'éventuels licenciements collectifs ou à une compression d'effectifs pourrait difficilement rester secrète dans l'entreprise (*JO déb. Sénat, 29 avr. 1966, p. 420*) ;
- l'obligation de discrétion semble devoir mieux se justifier lorsqu'elle porte sur des projets que sur des résultats acquis ([Circ. n° 67-35, 1^{er} sept. 1967, 2 : BO min. Trav., n° 36-67](#)).

102 Informations qui sont réputées confidentielles de par la loi ■ La loi considère dans certains cas que les informations transmises au comité sont « réputées confidentielles » ou confidentielles « par nature ». Il en est ainsi :

- certaines informations relatives à la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise sont réputées confidentielles (documents comptables prévisionnels obligatoires pour les sociétés commerciales et les GIE de 300 salariés et plus et dont le montant net du CA est supérieur ou égal à 18 millions d'euros) ([C. trav., art. L. 2323-13](#)) ;
- des informations communiquées au comité d'entreprise ou à la commission économique dans le cadre de la procédure d'alerte ([C. trav., art. L. 2323-54](#)) (v. n° [264](#)).

Ces informations et documents étant présumés confidentiels, l'employeur n'est pas dans l'obligation de le signaler au comité d'entreprise.

103 Sanctions attachées à l'obligation discrétion ■

1^{er} Sanctions du représentant du personnel en cas de méconnaissance de l'obligation de discrétion

Sur le plan pénal, il n'existe aucune sanction en cas de violation de l'obligation de discrétion. Sur le plan civil, l'employeur pourrait selon nous :

- intenter une action en réparation du préjudice subi par l'entreprise, sous réserve de prouver à la fois l'existence d'un préjudice et son lien avec la méconnaissance de l'obligation ;
- envisager une sanction disciplinaire, voire un licenciement en saisissant l'inspecteur du travail, à l'encontre du représentant du personnel.

Sur ce dernier point, la Cour de cassation a validé la mise à pied disciplinaire de 15 jours d'un membre du CE qui a divulgué des informations estampillées confidentielles à la presse.

Les informations avaient été expressément présentées comme confidentielles, sous la forme d'une note, portant un tampon rouge indiquant sa confidentialité et une mention rappelant ce caractère confidentiel et précisant que cette note « ne pouvait faire à ce titre, l'objet d'une diffusion extérieure ». Le salarié a divulgué ces informations à la presse, de plus en les déformant, ce qui était de nature à nuire aux intérêts de l'entreprise. Le manquement à l'obligation de discrétion préjudiciable aux intérêts de l'entreprise est donc caractérisé, et la sanction de mise à pied justifiée.

◆ [Cass. soc., 6 mars 2012, n° 10-24.367](#)

Remarque : dans certaines conditions, le juge peut ordonner sous astreinte à une entreprise de presse de retirer un article comportant des informations données comme confidentielles au CE. Dans cette affaire, l'éditeur avait publié un article sur son site internet détaillant service par service les postes devant être supprimés lors de la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi dans une entreprise. En application des articles 10, § 2 de la Convention européenne et 1^{er} de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 « pour la confiance en l'économie numérique », le retrait de l'article était justifié, le juge ayant d'une part caractérisé la confidentialité des informations litigieuses conformément à l'article [L. 2325-5](#) du code du travail, et d'autre part ayant relevé les profondes perturbations que les divulgations opérées étaient de nature à provoquer (dans les relations sociales internes mais aussi dans ses rapports commerciaux avec ses concurrents) ([Cass. 1^{re} civ., 11 mars 2014, n° 13-14.349](#)).

2^e Sanction de l'entreprise qui abuse de l'obligation de discrétion

Lorsqu'une entreprise abuse de l'obligation de discrétion vis-à-vis du CE l'employeur porte une atteinte illicite aux prérogatives des membres du comité d'entreprise dans la préparation des réunions, qui ne peut être réparée que par la reprise de la procédure d'information et consultation à son début.

◆ [Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270, n° 1981 FS - P+B](#)

Remarque : dans cette affaire, l'employeur avait placé sous le sceau de la confidentialité l'ensemble des documents communiqués au CE dans le cadre d'une consultation sur un projet de réorganisation, et il n'avait pas justifié de la nécessité d'assurer la protection de l'ensemble des données contenues dans ces documents.

■ **Section 2 : L'obligation de secret des membres du CE**

104 Obligation de secret professionnel sur les procédés de fabrication ■ La loi limite le secret professionnel aux questions relatives aux procédés de fabrication.

◆ C. trav., art. [L. 2325-5](#)

Remarque : cette obligation joue automatiquement sans que l'employeur ait à la signaler aux membres du comité.

105 Sanctions en cas de méconnaissance de l'obligation de secret ■ La violation du secret professionnel peut faire l'objet de plusieurs types de sanctions :

- la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état soit par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende (◆ C. pén., art. [226-13](#)) ;
- la violation d'un secret de fabrique par tout salarié, y compris un membre du comité d'entreprise est punie de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (◆ C. trav., art. [L. 1227-1](#)) ;
- la violation du secret professionnel pourrait justifier une sanction disciplinaire, voire l'octroi d'une autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail, ainsi qu'une action en réparation du préjudice subi par l'entreprise.