

# Comité d'entreprise : réunions et attributions

## Titre 3 : Les attributions, les experts et les moyens d'alerte du comité d'entreprise

**106** **Bouleversement des informations et consultations périodiques par la loi Rebsamen - A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016** ■ La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (*JO, 18 août*) dite Rebsamen a modifié en profondeur les informations et consultations périodiques du comité d'entreprise.

Les informations et consultations ponctuelles, liées à un événement, un projet ou un autre fait générateur ne sont pas touchées par la loi Rebsamen. Il existe toutefois une exception d'importance : l'obligation de consulter le CE sur les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation est supprimée (◆ C. trav., art. [L. 2323-2](#)) (v. n° [131](#)).

Les informations et consultations périodiques du comité d'entreprise ont été regroupées, quant à elles, dans 3 grandes consultations annuelles : orientations stratégiques de l'entreprise, situations économiques et financières et politique sociale de l'entreprise (v. tableau au n° [111](#) et nos [112](#) et s.). Les rapports périodiques disparaissent en tant que tels mais leurs informations, ainsi que toutes les informations nécessaires aux consultations périodiques du CE, doivent être reprises dans la base de données économiques et sociales. Le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 (*JO, 30 juin*) en a détaillé le contenu. La jurisprudence afférente à ces consultations, informations et rapports devrait rester applicable, c'est pourquoi nous conservons pour l'instant l'ensemble de ces dispositions.

Les nouvelles consultations périodiques du CE seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. De fait, elles sont concrètement entrées en application le 1<sup>er</sup> juillet 2016, date d'entrée en vigueur du décret du 29 juin.

A noter que la loi Rebsamen a également complètement réorganisé la partie du code du travail relative aux attributions économiques du CE. Les articles ont été complètement bouleversés aussi bien pour les attributions périodiques que pour les attributions ponctuelles (v. n° [110](#)).

## Chapitre 1 Les attributions économiques du comité d'entreprise

**107** **Assurer l'expression collective des salariés dans divers domaines** ■ L'article [L. 2323-1](#) du code du travail prévoit en des termes très généraux que le comité d'entreprise :

- a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives mentionnées à l'article [L. 911-2](#) du code de la sécurité sociale ;
- exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

La loi Rebsamen a en outre intégré la compétence générale du CE concernant la marche générale de l'entreprise à cet article, et donc aux compétences générales du comité d'entreprise (v. n° [129](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2323-1](#)

**Remarque :** le comité n'a pas pour vocation en principe de présenter les réclamations individuelles des salariés, ce rôle revenant normalement aux délégués du personnel. Toutefois, si les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations des salariés, il ne leur est pas interdit d'en faire part aux membres du CE, et au comité d'en informer l'employeur (◆ [Cass. soc., 8 juill. 1982, n° 80-41.199](#)).

**108** **Une base de données économiques et sociales pour les informations du comité** ■ Dans le cadre de ses attributions, le comité d'entreprise dispose de nombreuses informations. La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a créé la base de données économiques et sociales, encore appelée base de données unique. Ce nouveau mode de présentation des informations du CE (et plus largement des représentants du personnel puisque délégués syndicaux et membres du CHSCT y ont aussi accès) contient les informations récurrentes transmises au CE et au CHSCT.

Il apparaît ainsi une distinction entre les informations périodiques et les informations ponctuelles du comité d'entreprise. En effet, seules les informations périodiques sont obligatoirement intégrées à la base de données tandis que les informations ponctuelles (consultation se rattachant à la marche générale de l'entreprise par exemple) doivent faire l'objet de l'envoi aux représentants du personnel.

Sur la base de données économiques et sociales, voir l'étude [«Base de données économiques et sociales»](#).

**109** **Aménagement conventionnel des règles de consultation pour les entreprises d'au moins 300 salariés - Abrogé** ■ Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, un accord branche, de groupe ou d'entreprise pouvait adapter les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu. Ce dispositif n'a pas eu de succès et a été abrogé par la loi Rebsamen. La loi a cependant prévu la possibilité de conclure un accord collectif d'adaptation des consultations et du fonctionnement du CE à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (◆ C. trav., art. [L. 2323-7](#)) (v. n° [96](#)). En outre, cette même loi a supprimé les rapports en tant que tels, leurs informations étant intégrées dans la base de données économiques et sociales et les consultations du CE étant regroupées en 3 grands blocs (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale de l'entreprise).

Nous conservons toutefois pour mémoire ci-dessous les dispositions de l'ancien article L. 2323-61 du code du travail.

Cet accord peut substituer à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier prévus par les anciens articles L. 2323-51, L. 2323-55 à L. 2323-57 et L. 3123-3 du code du travail, un rapport dont il fixe la périodicité, au moins annuelle, portant sur :

- l'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ; les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent ce rapport 15 jours avant la réunion.

Le rapport, modifié, le cas échéant, à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les 15 jours qui suivent.

**Remarque** : la mise en place de ce rapport annuel unique n'exonère pas l'employeur de ses autres obligations de consultation du comité d'entreprise prévues par le code du travail.

L'accord collectif définit également les conditions dans lesquelles les salariés sont directement informés :

- sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise ;
- sur les matières visées aux articles [L. 1233-21](#) à [L. 1233-24](#), [L. 2242-15](#) et [L. 2242-16](#) du code du travail, à savoir :
  - la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires, la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;
  - le contenu des accords de méthode.

## 110 Réorganisation de la partie attributions économiques du CE du code du travail par la loi Rebsamen - A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016

La loi Rebsamen a réorganisé la partie relative aux attributions économiques du comité d'entreprise dans le code du travail. Ainsi la section I du chapitre III du titre II relatif au CE est totalement modifiée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### 1<sup>er</sup> Sous-section 1 : mission générale d'information et de consultation du CE

Il s'agit des articles [L. 2323-1](#) à [L. 2323-9](#).

Cette sous-section demeure celle relative à la « mission générale d'information et de consultation du CE », mais point important, y est intégrée l'information-consultation du CE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, qui est ainsi consacrée dans les textes comme mission générale du CE.

Sont inclus dans cette sous-section les accords collectifs d'adaptation des consultations et du fonctionnement du CE (v. nos [96](#) et s.), ainsi que les règles relatives aux effets de seuil (v. n° [76](#)). Logiquement, la base de données en fait toujours partie.

### 2<sup>e</sup> Sous-sections 2 à 4 : les 3 grandes consultations annuelles

Les 3 grandes consultations du CE sont regroupées en trois sous-sections :

- sous-section 2 : consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2323-10](#) et [L. 2323-11](#)) (v. nos [112](#) et s.) ;
- sous-section 3 : consultation annuelle sur la situation économique et financière (◆ C. trav., art. [L. 2323-12](#) à [L. 2323-14](#)) (v. nos [115](#) et s.) ;
- sous-section 4 : consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (◆ C. trav., art. [L. 2323-15](#) à [L. 2323-27](#)) (cette partie est divisée en 2 paragraphes afin de distinguer les règles particulières applicables au bilan social) (v. nos [121](#) et s.).

### 3<sup>e</sup> Sous-section 5 : consultations et informations ponctuelles du CE

La sous-section 5 est consacrée aux « consultations et informations ponctuelles du comité d'entreprise » (introduction de nouvelles technologies, restructuration et compressions d'effectifs, modification de l'organisation économique de l'entreprise, OPA, compétence en matière de conditions de travail, etc.) (◆ C. trav., art. [L. 2323-28](#) à [L. 2323-54](#)).

Il s'agit d'une modification d'organisation, et donc la quasi-totalité des numéros d'articles change, mais les attributions ponctuelles demeurent identiques.

### 4<sup>e</sup> Sous-section 6 : droit d'alerte, aides publiques et informations trimestrielles du CE

La sous-section 6 est consacrée au « droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques » (◆ C. trav., art. [L. 2323-55](#) à [L. 2323-61](#)).

Elle regroupe 4 paragraphes :

- paragraphe 1 : le droit d'alerte économique n'est pas du tout modifié ;
- paragraphe 2 : le rôle du CE en matière d'aides publiques est remanié dans la mesure où la consultation annuelle du CE à ce titre a été basculée dans la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, de même que les pouvoirs du CE en matière d'utilisation du Cice ;
- paragraphe 3 : le droit d'alerte social a dû également être remanié, la majorité des informations trimestrielles en matière de contrats précaires étant supprimées. Ainsi, le droit de suite du CE a été élargi à l'ensemble des entreprises, y compris celles de moins de 300 salariés, ce qui n'était pas le cas jusque-là ;
- paragraphe 4 : les informations trimestrielles du CE sont réduites à ce seul cas et ne concernent que les entreprises d'au moins 300 salariés. Ce point a été placé dans cette sous-section car elles servent de support à l'exercice du droit d'alerte, ces informations permettant en réalité d'assurer la réactivité du comité d'entreprise d'après le rapport n° 2492 de la commission des affaires sociales.

## ■ Section 1 : Les 3 grandes consultations annuelles et l'information trimestrielle du CE à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

### 111 Simplification des informations-consultations périodiques du CE à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

L'article 18 de la loi Rebsamen simplifie et rationalise les obligations de l'employeur en matière d'informations-consultations périodiques du CE. Ces mesures s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### 1<sup>er</sup> 3 grandes consultations annuelles

Le point principal de cette simplification est le regroupement des 17 informations et consultations périodiques en 3 temps forts de consultation pendant l'année :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, à laquelle s'ajoutent la GFEC et les orientations de la formation professionnelle (v. nos [112](#) et s.) ;
- la situation économique et financière de l'entreprise, ainsi que la politique de recherche et de développement et l'utilisation du Cice (v. nos [115](#) et s.) ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi incluant notamment la formation, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social et l'égalité professionnelle (v. nos [121](#) et s.).

Remarque : la loi n'impose pas de date ni d'ordre chronologique à ces consultations.

Remarque : le regroupement des consultations ne signifie pas forcément que l'on doit se contenter d'une seule réunion pour épuiser leur contenu. La loi ne le prévoit pas, et cela peut parfois paraître difficile compte tenu de l'importance des sujets à aborder et des questions qui peuvent en résulter. A noter que le délai de consultation négocié (ou fixé par accord) s'applique à ces consultations.

### 2<sup>e</sup> Une seule information trimestrielle dans les entreprises de 300 salariés et plus

Laure part, les informations trimestrielles et semestrielles sont supprimées à une exception près dans les entreprises de 300 salariés et plus (v. n° [124](#)).

Remarque : on retrouve toutefois les informations disparues dans les 3 grandes consultations annuelles.

### 3<sup>e</sup> Mise à disposition des informations dans la BDES

Pour l'ensemble de ces consultations, les informations nécessaires sont mises à la disposition du CE dans les conditions de l'article [L. 2323-9](#). Elles doivent donc être intégrées dans la base de données économiques et sociales et cette mise à disposition actualisée vaut communication au comité. Les rapports périodiques disparaissent d'ailleurs en tant que tels mais leurs informations doivent être reprises dans la BDES (v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»). Le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 (*JO, 30 juin*) fixe précisément les informations nécessaires à ces consultations (sur la possibilité d'aménager par accord certaines de ces consultations et informations, v. n° [96](#)).

### 4<sup>e</sup> Suppression des rapports et bilans

La loi Rebsamen supprime les différents rapports à établir par l'employeur (rapport d'ensemble annuel, rapport annuel unique, etc.). Cependant, l'ensemble des sujets couverts par ces rapports est repris dans une des 3 grandes consultations annuelles du CE (v. le tableau ci-dessous).

Remarque : concernant le bilan social, les textes ont été réécrits et il n'y demeure plus d'obligation d'établir un bilan, mais seulement l'obligation de consulter le CE sur les données mises à disposition dans la BDES (sur ce point, v. n° [122](#)). Cependant, les obligations de mettre à disposition le bilan social auprès des salariés qui le demandent, de l'inspecteur du travail, et de l'adresser aux actionnaires dans les sociétés par actions perdure (v. l'étude «[Bilan social](#)»).

Tableau récapitulatif du regroupement des consultations périodiques suite à la loi Rebsamen

	Entreprises de moins de 300 salariés	Entreprises de plus de 300 salariés	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016
1	Orientations stratégiques de l'entreprise et conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages (◆ C. trav., art. L. 2323-7-1 anc.).		Orientations stratégiques de l'entreprise.
2	Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise (◆ C. trav., art. L. 2323-12 anc.).		Situation économique et financière de l'entreprise.
3	Sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt compétitivité et emploi (CICE) et utilisation de ces sommes (◆ C. trav., art. L. 2323-26-1 anc.).		
4	Durée du travail : durée et aménagement du temps de travail et période de prise de congés ; conditions d'application des temps partiels aménagés, recours aux conventions de forfait et modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (◆ C. trav., art. L. 2323-29 anc.).		Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi.
5	Conditions de travail : Mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, et déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (déclaration jointe au rapport sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés) ; mesures intervenant dans le cadre d'une aide d'État ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé (◆ C. trav., art. L. 2323-30 anc.).		
6	Social : affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de		

	recruter (◆ C. trav., art. L. 2323-31 anc.).		
	<b>Entreprises de moins de 300 salariés</b>	<b>Entreprises de plus de 300 salariés</b>	<b>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016</b>
7	Formation professionnelle : orientations de la formation professionnelle et de l'évolution des perspectives économiques et de l'évolution des technologies dans l'entreprise (◆ C. trav., art. L. 2323-33 anc.).	Formation professionnelle : orientations de la formation professionnelle et de l'évolution des perspectives économiques et de l'évolution des technologies dans l'entreprise (◆ C. trav., art. L. 2323-33 anc.).	Orientations éditoriales de l'entreprise.
8	Formation professionnelle : consultation sur le plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan de formation de l'année à venir (◆ C. trav., art. L. 2323-34 à L. 2323-36 anc.).	Formation professionnelle : consultation sur le plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan de formation de l'année à venir (◆ C. trav., art. L. 2323-34 à L. 2323-36 anc.).	
9	Formation professionnelle : conditions de mise en oeuvre du compte personnel de formation et des périodes et contrats de professionnalisation (◆ C. trav., art. L. 2323-37 anc.).	Formation professionnelle : conditions de mise en oeuvre du compte personnel de formation et des périodes et contrats de professionnalisation (◆ C. trav., art. L. 2323-37 anc.).	
10	Conditions d'accueil en stage : conditions d'accueil des jeunes en première formation technologique et des étudiants en stage pratique, des enseignants et des conseillers d'orientation (◆ C. trav., art. L. 2323-38 anc.).	Conditions d'accueil en stage : conditions d'accueil des jeunes en première formation technologique et des étudiants en stage pratique, des enseignants et des conseillers d'orientation (◆ C. trav., art. L. 2323-38 anc.).	Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi.
11	Emploi des apprentis : objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage, nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis, conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, modalités de liaison entre l'entreprise et le CFA, affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage, conditions de mise en oeuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage et conditions de formation des maîtres d'apprentissage, nombre d'apprentis engagés, par âge et par sexe, diplômes ou titres obtenus en tout ou partie, et perspective d'emploi de ces derniers. Cette consultation peut intervenir au moment de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation de l'entreprise (◆ C. trav., art. L. 2323-41 à L. 2323-43 anc.).	Emploi des apprentis : objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage, nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis, conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, modalités de liaison entre l'entreprise et le CFA, affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage, conditions de mise en oeuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage et conditions de formation des maîtres d'apprentissage, nombre d'apprentis engagés, par âge et par sexe, diplômes ou titres obtenus en tout ou partie, et perspective d'emploi de ces derniers. Cette consultation peut intervenir au moment de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation de l'entreprise (◆ C. trav., art. L. 2323-41 à L. 2323-43 anc.).	
12	Rapport sur la situation économique de l'entreprise : activité et situation financière de l'entreprise, bilan du travail à temps partiel, évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ; situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle ; actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ; nombre et conditions d'accueil des stagiaires ; recours aux CDD, au travail temporaire et à des contrats de portage salarial (◆ C. trav., art. L. 2323-47 anc.) et aides attribuées au titre du contrat de génération (◆ C. trav., art. L. 5121-20).	Rapport sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise, dont état de l'évolution de la structure et du montant des salaires ; de l'évolution de la productivité et du taux d'utilisation des capacités de production ; de l'évolution de la rémunération moyenne, des rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles (◆ C. trav., art. L. 2323-55 anc.).	Thèmes réinjectés en partie dans la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise et celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
13		Emploi et formation : évolution de l'emploi et des qualifications ; prévisions et actions de prévention et de formation prévues, particulièrement en faveur des salariés âgés ou des salariés fragiles ; Bilan du travail à temps partiel. Consultation organisée dans le cadre de la remise du rapport sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise (◆ C. trav., art. L. 2323-56 anc.).	
14	Égalité professionnelle : Rapport inclus dans le rapport sur la situation économique de l'entreprise (◆ C. trav., art. L. 2323-47 anc.).	Égalité professionnelle : Rapport comparatif sur les conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes et comportant un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes (◆ C. trav., art. L. 2323-57 anc.).	
15		Bilan social : informations concernant l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, la santé et la sécurité au travail, les autres conditions de travail (durée, organisation, conditions physiques du travail, médecine du travail), la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleur détachés accueillis, et les autres conditions de vie relevant de l'entreprise (◆ C. trav., art. L. 2323-68 à L. 2323-77 anc.).	Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi.
16	Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés : en l'absence d'accord sur le droit d'expression des salariés (◆ C. trav., art. L. 2281-12).	Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés : en l'absence d'accord sur le droit d'expression des salariés (◆ C. trav., art. L. 2281-12).	
17	Durée du travail : bilan annuel du volume et de l'utilisation des heures supplémentaires ; utilisation et dépassement du contingent d'heures supplémentaires à défaut d'accord collectif (◆ C. trav., art. L. 3121-11).	Durée du travail : bilan annuel du volume et de l'utilisation des heures supplémentaires ; utilisation et dépassement du contingent d'heures supplémentaires à défaut d'accord collectif (◆ C. trav., art. L. 3121-11).	

(\*) Source : tableau provenant du rapport n° 2792 de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi.

**Remarque :** attention, ce tableau provient de la commission des affaires sociales sur le projet de loi Rebsamen, plusieurs consultations ont été modifiées depuis. Ce tableau est reproduit à titre informatif pour illustrer la réforme. Pour un tableau des informations et consultations périodiques et ponctuelles du CE, voir l'[Annexe 1](#) et l'[Annexe 2](#) de l'étude.

## Sous-section 1 : Consultation annuelle sur les orientations stratégiques

### 112 Consultation annuelle sur les orientations stratégiques ■

#### 1<sup>o</sup> Consultation annuelle

Chaque année, le CE est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (loi Rebsamen).

◆ C. trav., art. [L. 2323-10](#)

**Remarque :** dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CE dans le BDES les informations relatives aux orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article [L. 2323-10](#) (c'est-à-dire la consultation annuelle sur les orientations stratégiques) (◆ C. trav., art. [D. 2323-5](#)) (v. n° [122](#)).

La base de données économiques et sociales est le support de cette consultation.

**Remarque :** à noter que le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 (*JO, 30 juin*) n'a pas modifié les informations à fournir au CE dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques. A cet égard, il n'y a pas à proprement parler d'informations spécifiques à cette consultation, celle-ci s'appuyant sur la BDES dans son ensemble (v. n° [113](#) et v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

La négociation sur la GFEC doit s'appuyer notamment sur les orientations stratégiques telles que définies à l'occasion de la consultation du comité d'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2242-15](#)) (sur la GFEC, v. l'étude «[GFEC](#)»).

#### 2<sup>o</sup> Notion d'orientations stratégiques

Ni la loi, ni l'Ani du 11 janvier 2013 ne définissent pas la notion d'orientations stratégiques de l'entreprise.

D'après le Larousse, la stratégie est un ensemble de décisions prises en fonction d'hypothèses de comportement des personnes intéressées dans une conjoncture déterminée. Quant à l'orientation il s'agit de la voie choisie. Il s'agit donc des objectifs de tous ordres de l'entreprise (commerciaux, environnementaux, financiers, etc.) et au regard desquels des moyens et actions sont mis en oeuvre pour les atteindre. Ces actions sont plus ou moins précises selon les perspectives à court, moyen ou long terme.

L'Ani du 11 janvier 2013 comporte toutefois une annexe proposant une démarche en 3 étapes (sur ce point, v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

#### 3<sup>o</sup> Niveau de consultation

La consultation a bien lieu au niveau de l'entreprise et pas des établissements distincts. Ce sera donc le comité central d'entreprise qui sera consulté le cas échéant, et pas les comités d'établissement (v. l'étude «[Comité central d'entreprise](#)»).

### 113 Avis et propositions du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise ■ Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

La base de données économiques et sociales est le support de préparation de cette consultation (v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2323-10](#)

Cette formulation peut laisser entendre que la seule fourniture d'informations à jour dans la base de données suffit pour consulter le CE sur les orientations stratégiques. Toutefois, il n'existe pas de rubrique à proprement parler déterminant les orientations stratégiques de l'entreprise. Il semble donc que pour respecter le principe de l'effet utile de la consultation, l'employeur doit produire et communiquer aux membres du CE un document écrit reprenant ces orientations stratégiques, à moins qu'une rubrique *ad hoc* soit prévue dans la base de données.

Une décision de justice a même jugé à cet égard qu'une simple note très descriptive et ne comportant aucune information précise sur les moyens que l'entreprise entend mettre concrètement en oeuvre pour parvenir à la réalisation de ses objectifs ou les conséquences attendues sur l'évolution des métiers et des compétences au sein de l'entreprise ainsi que sur l'organisation du travail et plus généralement sur l'emploi, est insuffisante car elle ne permet pas au CE de mesurer l'importance et l'impact réel des nouvelles informations qui lui sont transmises et ne peut donc émettre utilement un avis éclairé et encore moins proposer des orientations alternatives (◆ [CA Lyon, ch. soc., 8 janv. 2016, n° 14/09041](#)).

D'autre part, si le CE décide de recourir à un expert-comptable, il semble que celui-ci pourrait exiger d'autres documents (v. n° [225](#)).

L'obligation de réponse à des propositions alternatives du CE incombe à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. Si ce n'est pas à ce niveau que sont prises les décisions stratégiques, mais au niveau d'un groupe par exemple, il n'y a aucune obligation visant directement ces dirigeants ; de même que le droit français ne s'impose pas à des entreprises dont la direction se trouve à l'étranger. L'employeur se doit toutefois de transmettre à l'organe d'administration ou de surveillance ces propositions, et celui-ci se doit de répondre au CE, à défaut il pourrait avoir un délit d'entrave.

Sur les préconisations de l'annexe à l'article 12 relative à l'information des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise de l'Ani du 11 janvier 2013, voir l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)».

S'il existe un comité de groupe, les avis rendus dans le cadre de la procédure de l'article [L. 2323-10](#) lui sont communiqués (v. l'étude «[Comité de groupe](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2332-1](#)

Remarque : à noter qu'en outre, la loi Rebsamen a prévu que la consultation pouvait avoir lieu au niveau du comité de groupe en cas de signature d'un accord de groupe le prévoyant (v. n° [114](#)).

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix dans ce cadre, mais dans des conditions dérogatoires en termes de prise en charge des frais d'expertise (v. n° [225](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2323-10](#)

Remarque : cette consultation doit respecter le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.). Ce délai ne s'applique toutefois que dans le cadre de consultation à proprement parler du comité d'entreprise et pas à la procédure de transmission d'orientations alternatives par le comité et de réponse de l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui ne sont enserrés dans aucun délai impératif.

#### 114 Possibilité de consulter le comité de groupe sous condition ■ Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe.

Cet accord prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- aux comités d'entreprise du groupe, qui restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;
- à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe.

◆ C. trav., art. [L. 2323-11](#)

Pour plus de précisions sur ce point, voir l'étude «[Comité de groupe](#)».

### Sous-section 2 : Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise

#### 115 Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise ■ La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise (v. n° [206](#)), y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (Cice) (v. nos [118](#) et s.).

◆ C. trav., art. [L. 2323-12](#)

Remarque : à noter que l'examen annuel des comptes entre dorénavant dans le cadre de cette consultation. Il est déconnecté de l'assemblée générale mais fait l'objet d'une véritable consultation, là où il ne constituait qu'une information renforcée (sur l'examen annuel des comptes, v. nos [127](#) et s.)

Sur le recours à l'expert-comptable dans le cadre de cette consultation, voir n° [218](#).

#### 116 Informations nécessaires à la consultation sur la situation économique et financière ■

##### 1f Informations prévues par l'article L. 2323-13

En vue de la consultation annuelle relative à la situation économique et financière de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CE les informations suivantes :

- les informations sur l'activité et la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;
- pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale, les communications, les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles [L. 225-100](#) à [L. 225-102-2](#), [L. 225-108](#) et [L. 225-115](#) à [L. 225-118](#) du code de commerce, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes. Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise ;

Remarque : les documents obligatoires transmis annuellement à l'assemblée générale ne le sont *a priori* plus obligatoirement avant leur présentation à l'assemblée générale, cette précision ayant disparu du nouveau texte. Quant aux copies et communications transmises aux membres du CE, elles le sont toujours selon les mêmes modalités qu'aux actionnaires eux-mêmes.

- pour les sociétés commerciales et les GIE de 300 salariés et plus ou dont le montant net du chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 18 millions d'euros, les documents de gestion comptable prévisionnels (situation de l'actif réalisable et disponible, des valeurs d'exploitation exclues, du passif exigible ; tableau de financement ; comptes annuels ; plan de financement prévisionnel ; compte de résultat prévisionnel). Ces documents sont réputés confidentiels ;
- pour les entreprises non commerciales, les documents comptables qu'elles établissent ;
- les informations sur les sommes perçues au titre du Cice, et sur leur utilisation ;
- les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2323-12](#)

Remarque : à noter que la remise au CE d'une documentation économique et financière un mois après son élection demeure (◆ C. trav., art. [L. 2323-28](#)) (v. n° [125](#)).

## 2° **Détail des informations prévu par l'article R 2323-1-11**

L'article [R 2323-1-11](#) précise le contenu de ces informations, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

### **a) Informations dans les entreprises de moins de 300 salariés**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit mettre à la disposition du CE dans la BDES les informations suivantes.

1° Données chiffrées	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatées ;
	b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;
	c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
	d) Situation de la sous-traitance ;
	e) Affectation des bénéfices réalisés ;
	f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;
	g) Investissements.
2° Autres informations	a) Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir ;
	b) Mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements ;
	c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation.

◆ C. trav., art. [R 2323-1-11](#) et [R 2323-8](#)

Remarque : ces informations correspondent à la première partie du rapport annuel unique prévu pour les entreprises de moins de 300 salariés (v. n° [133](#)).

### **b) Informations dans les entreprises de 300 salariés et plus**

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit mettre à la disposition du CE dans la BDES les informations suivantes :

- l'activité de l'entreprise ;
- le chiffre d'affaires ;
- les bénéfices ou pertes constatés ;
- les résultats globaux de la production en valeur et en volume ;
- les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
- la situation de la sous-traitance ;

Remarque : l'administration avait apporté la précision suivante au sujet du rapport d'ensemble annuel : la situation de la sous-traitance implique des informations concernant l'importance économique et financière du recours à cette forme d'activité industrielle ou de services ( [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO trav., n° 84/8 bis](#)). Les informations de ce rapport étant reprises à l'identique dans la BDES dans le cadre de cette consultation annuelle, cette précision nous semble transposable.

- l'affectation des bénéfices réalisés ;
- les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation ;

Remarque : pour chacune de ces aides qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article [R 2323-7-1](#), l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation. Il s'agit du texte prévoyant la consultation du CE après attribution à l'entreprise d'une aide publique, de subventions, prêts ou avances d'une certaine importance : 200 000 € pour les subventions et 1 500 000 € pour les prêts et avances remboursables (v. n° [134](#)).

- les investissements ;
- l'évolution de la structure et du montant des salaires ;

Remarque : l'administration avait apporté la précision suivante au sujet du rapport d'ensemble annuel : les informations concernant les rémunérations portent sur la rémunération moyenne horaire et mensuelle ainsi que sur les rémunérations maximales et minimales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent. Elles doivent être communiquées au niveau de l'entreprise et pour chaque établissement d'une part par sexe et d'autre part par catégories ( [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO trav., n° 84/8 bis](#)). Les informations de ce rapport étant reprises à l'identique dans la BDES dans le cadre de cette consultation annuelle, cette précision nous semble transposable.

- l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

◆ C. trav., art. [R. 2323-1-11](#) et [R. 2323-11](#)

Remarque : ces informations correspondent à celles du rapport annuel d'ensemble (v. n° [132](#)). Comme les autres, ce rapport disparaît en tant que tel, ses informations étant intégrées à la BDES.

### 3° Mise à disposition actualisée des informations dans la BDES

Toutes ces informations sont mises à la disposition du CE dans les conditions de l'article [L. 2323-9](#). Ainsi, elles doivent être intégrées dans la BDES et cette mise à disposition actualisée vaut communication au comité (v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

Sur la possibilité de négocier sur les modalités de consultation et sur la liste et le contenu de certaines informations récurrentes sur la situation économique et financière de l'entreprise, voir n° [96](#).

## 117 Possibilité pour le CE de convoquer le commissaire aux comptes ■

Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière, le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2323-13](#)

Remarque : le code du travail n'apporte pas de précision sur les « documents communiqués » au CE, il semble donc que le commissaire aux comptes peut être appelé à donner des explications aussi bien sur les documents comptables et financiers que sur les documents prévisionnels.

La Compagnie nationale des commissaires aux comptes a apporté des précisions suivantes :

- le commissaire aux comptes ne saurait fournir d'explications aux membres du comité d'entreprise en dehors des réunions de cet organe, ni à un membre du comité à titre individuel ;
- lorsque le commissaire est convoqué par le comité, il n'a pas à procéder à un exposé d'ensemble sur la société ; il n'a pas à rendre compte de son programme de travail ;
- le commissaire aux comptes doit seulement répondre aux questions qui lui sont posées sur « les différents postes des documents communiqués » et sur « la situation financière de la société » ;
- le commissaire ne doit pas donner de renseignements confidentiels qui pourraient être exploités par des tiers. Il doit se borner à donner des éclaircissements sur les documents communiqués au comité d'entreprise en évitant qu'un préjudice puisse en découler pour la société ;
- le commissaire aux comptes, tenu par son obligation de non-immixtion dans la gestion de la société, doit se garder d'exprimer le moindre jugement de valeur sur la conduite de la gestion de l'entreprise par les dirigeants sociaux.

◆ Bull. CNCC juin 1995 n° 98, p. 208

## 118 Consultation du CE sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité et emploi (Cice) ■

La consultation sur le Cice est intégrée à la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2323-12](#)).

L'ancien article L. 2323-26-1 prévoyait que les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales. Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt.

Mais la consultation sur le Cice étant intégrée à la consultation annuelle sur la situation économique et financière, il n'y a plus de calendrier obligatoire.

Sur la base de données, voir l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)».

## 119 Alerte du CE en matière d'utilisation du Cice ■

### 1° Demande d'explications à l'employeur

Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article [244 quater C](#) du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2323-56](#)

### 2° Rapport du comité

Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport. Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.

◆ C. trav., art. [L. 2323-56](#)

### 3° Saisine des organes de direction

Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique :

- dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins 15 jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité d'entreprise ;
- dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité d'entreprise ;
- dans les autres personnes morales, cette procédure s'applique à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance.



◆ C. trav., art. [L. 2323-57](#)

## 120 Avis du CE transmis à l'organe d'administration ■ L'avis du CE est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2323-12](#)

**Remarque :** il s'agit là d'une généralisation du principe jusque-là applicable uniquement aux sociétés commerciales dans le cadre de l'examen annuel des comptes (anc. art. L. 2323-8). Il n'y aura donc dorénavant plus de distinction entre sociétés commerciales et sociétés non commerciales. Dans tous les cas l'avis du CE est transmis aux organes compétents, quelle que soit la forme de la société concernée, y compris s'il s'agit d'un GIE, précise le rapport n° 2492 de la commission des affaires sociales. Il n'est toutefois plus nécessaire de le transmettre en même temps que le rapport du conseil d'administration ou des gérants comme c'était le cas avant, cette condition étant un facteur de rigidification excessive selon le rapport n° 2492. A noter également que, contrairement à la consultation sur les orientations stratégiques, le CE n'a pas à faire de propositions alternatives, de même que l'organe chargé de l'administration n'a pas à lui formuler de réponses argumentées. Enfin, c'est bien l'organe chargé de l'administration qui reçoit l'avis du CE suite à la loi Rebsamen, là où les observations du comité sur l'examen annuel des comptes étaient envoyées à l'assemblée des actionnaires ou des associés.

### Sous-section 3 : Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise

## 121 Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise ■ La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

Cette consultation porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord de préservation ou du développement de l'emploi mentionné à l'article [L. 2254-2](#) (sur cet accord, v. l'étude «[Accord de développement ou de maintien de l'emploi](#)», et sur l'expert mandaté par le CE dans le cadre de la négociation de cet accord, v. n° [228](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2323-15](#)

**Remarque :** la loi Rebsamen a repris les possibilités d'assistance du CE par le CHSCT résultant des anciens articles L. 2323-27 et L. 2323-28 en un seul article [L. 2323-16](#). Qu'il s'agisse du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence ou la possibilité pour le CE de confier des études au CHSCT, il ne nous semble pas que cette assistance soit limitée à la seule consultation annuelle sur la politique sociale, même si l'article se situe au sein de la sous-section du code du travail la concernant. Les termes restent généraux, aussi le CE pourrait utiliser ces recours en dehors de cette consultation et notamment lors de consultations ponctuelles relatives aux matières relevant du CHSCT (pour plus de précisions sur l'assistance du CHSCT, v. n° [146](#)).

## 122 Informations nécessaires à cette consultation sur la politique sociale ■

### 1 Informations prévues par l'article L. 2323-17

En vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CE les informations suivantes :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 1° bis de l'article [L. 2323-8](#), ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article [L. 2242-8](#) en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

**Remarque :** les rapports écrits ont disparu en tant que tels et c'est aussi le cas du rapport de l'égalité professionnelle. Cependant, la loi Rebsamen a créé une nouvelle rubrique dans la base de données économiques et sociales intitulée «[Égalité professionnelle](#)» et qui reprend les informations contenues dans le rapport de l'égalité professionnelle. La loi a aussi prévu que l'accord sur l'égalité professionnelle ou à défaut le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont mis à la disposition du CE dans la BDES (v. les études «[Base de données économiques et sociales](#)» et «[Égalité professionnelle](#)»).

- les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;

**Remarque :** les consultations spécifiques sur le bilan et le plan de formation disparaissent en tant que telles, mais s'intègrent à la consultation annuelle sur la politique sociale. Il n'y a donc plus de calendrier *ad hoc*. Attention, la consultation sur les orientations de la formation est intégrée, quant à elle, dans la consultation annuelle sur les orientations stratégiques (v. nos [158](#) et s.).

- les informations sur la mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la durée du travail, portant sur :
  - les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
  - à défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues à l'article [L. 3121-11](#) ;
  - le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
  - le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale ;
  - la durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue à l'article [L. 3141-13](#), les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article [L. 3122-2](#) lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;
- les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présentés par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévus à l'article [L. 4612-16](#) ;

- les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
- les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article [L. 2281-11](#).

◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)

En outre, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise porte, sur le bilan social de l'entreprise, lorsque l'effectif habituel de l'entreprise compte plus de 300 salariés. A cette fin, l'employeur met les données relatives à ce bilan social à la disposition du CE dans la base de données économiques et sociales et cette mise à disposition actualisée vaut communication au comité (v. les études «[Bilan social](#)» et «[Base de données économiques et sociales](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2323-20](#)

## 2° **Détail des informations prévu par l'article R 2323-1-12**

L'article [R 2323-1-12](#) précise le contenu de ces informations, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

◆ C. trav., art. [L. 2323-19](#) et [R 2323-1-12](#)

### a) Informations dans les entreprises de moins de 300 salariés

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit mettre à la disposition du CE dans la BDES les informations suivantes.

#### 1. Activité et situation financière d'entreprise

1° Données chiffrées	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatées ;
	b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;
	c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
	d) Situation de la sous-traitance ;
	e) Affectation des bénéfices réalisés ;
	f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;
	g) Investissements ;
	h) Évolution de la structure et du montant des salaires.
2° Autres informations	a) Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir ;
	b) Mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements ;
	c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ;
	d) Incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

**Remarque :** curieusement, l'article 5 du décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 a repris quasi à l'identique les mêmes informations que celles prévues pour la consultation sur la situation économique et financière (v. n° [116](#)). Concrètement, il s'agissait du rapport annuel unique, composé de 2 parties, la première relevant plus spécifiquement des informations sur la situation économique et financière et donc reprises à l'article R 2323-8, et la seconde relevant des informations sociales reprises à l'article R 2323-9. Pourquoi reprendre deux fois les mêmes informations ? Dans tous les cas, ces informations sont de toute façon mises à la disposition du CE via la BDES.

1° Données chiffrées	a) Données générales : <ul style="list-style-type: none"> <li>- évolution des effectifs retracée mois par mois ;</li> <li>- répartition des effectifs par sexe et par qualification ;</li> </ul>
	b) Données par type de contrat de travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;</li> <li>- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;</li> <li>- nombre de salariés temporaires ;</li> <li>- nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;</li> <li>- nombre de journées de travail réalisées au cours des 12 derniers mois par les salariés temporaires ;</li> <li>- nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans ;</li> </ul>
	c) Données sur le travail à temps partiel : <ul style="list-style-type: none"> <li>- nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;</li> <li>- horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.</li> </ul>

	d) Évolution de la structure et montant des salaires.
2° Données explicatives	Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure. Incidence des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation (prévues au c) du 2°) sur les conditions de travail et l'emploi.
3° Prévisions en matière d'emploi	a) Prévisions chiffrées en matière d'emploi.
	b) Indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en oeuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ;
	c) Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.
4° Situation comparée des femmes et des hommes	a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
	b) Stratégie d'action : à partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au a) du 4°, la stratégie comprend les éléments suivants : - mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; - objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article <a href="#">R. 2242-2</a> . Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues.
5° Travailleurs handicapés.	a) Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;
	b) La déclaration annuelle prévue à l'article <a href="#">L. 5212-5</a> à l'exclusion de la liste mentionnée au 1° de l'article <a href="#">R. 5212-2</a> est jointe au présent rapport.

Remarque : ce tableau correspond à la seconde partie, enrichie, du rapport annuel unique pour les CE

◆ C. trav., art. [R. 2323-1-12](#) et [R. 2323-9](#)

## b) Informations dans les entreprises de 300 salariés et plus

### 1. Situation comparée des femmes et des hommes

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit intégrer dans la rubrique A. *bis* de la BDES relative à l'égalité professionnelle l'ensemble des indicateurs jusqu'ici prévus par le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ces informations sont reprises dans leur ensemble et enrichies pour tenir compte des nouveaux critères de comparaison introduits par l'article 19 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, c'est-à-dire la santé et sécurité au travail, le taux de promotion et les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

Ces indicateurs permettent également d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

### 2. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi	<p>a) Effectifs :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;</li> </ul> <p>b) Durée et organisation du travail :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;</li> <li>- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;</li> </ul> <p>c) Données sur les congés :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition par catégorie professionnelle ;</li> <li>- Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;</li> </ul> <p>d) Données sur les embauches et les départs :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;</li> <li>- Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée</li> </ul>
----------------------------------	--

	<p>déterminée, licenciement ;</p> <p>e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;</li> <li>- Répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ;</li> </ul>
2° Rémunérations et déroulement de carrière	<p>a) Promotion : Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de promotions par catégorie professionnelle ;</li> <li>- Durée moyenne entre deux promotions.</li> </ul> <p>b) Ancienneté : Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;</li> <li>- Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ;</li> <li>- Ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ;</li> <li>- Ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique ;</li> </ul> <p>c) Age : Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Age moyen par catégorie professionnelle ;</li> <li>- Age moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ;</li> </ul> <p>d) Rémunérations : Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ;</li> <li>- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ;</li> <li>- Rémunération moyenne ou médiane par tranche d'âge ;</li> <li>- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.</li> </ul>
3° Formation	<p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;</li> <li>- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.</li> </ul>
4° Conditions de travail, santé et sécurité au travail	<p>Données générales par sexe :</p> <p>Répartition par poste de travail selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'exposition à des risques professionnels ;</li> <li>- La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.</li> </ul> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : <ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ;</li> <li>• nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ;</li> <li>• répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article <a href="#">R. 2323-17</a> ;</li> <li>• nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ;</li> <li>• nombre de journées d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ;</li> </ul> </li> <li>- Maladies : <ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre d'arrêts de travail ;</li> <li>• nombre de journées d'absence ;</li> </ul> </li> <li>- Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° de l'article <a href="#">R. 4624-22</a> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre d'arrêts du travail ;</li> <li>• nombre de journées d'absence.</li> </ul> </li> </ul>

### 3. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés	<p>a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;</p> <p>b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.</p>
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise	<p>a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;</p> <p>b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;</li> <li>- Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.</li> </ul> <p>c) Services de proximité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;</li> <li>- Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.</li> </ul>

### 4. Stratégie d'action :

A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;
- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article [R. 2242-2](#). Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues.

◆ C. trav., art. [R. 2323-12](#)

#### 5. Bilan social

Le bilan social est pleinement intégré à la consultation sur la politique sociale. Son volumineux contenu, détaillé à l'article [R. 2323-17](#), est repris à l'identique par le décret.

Pour le détail du contenu du bilan social, voir l'étude [«Bilan social»](#).

Pour rappel, on doit y retrouver sept rubriques :

- emploi (effectif, travailleurs extérieurs, embauches, départs, promotions, chômage, handicapés, absentéisme) ;
- rémunérations et charges accessoires (montant des rémunérations, hiérarchie des rémunérations, mode de calcul des rémunérations, charges accessoires, charge salariale globale, participation financière des salariés) ;
- santé et sécurité au travail (accidents de travail et de trajet, répartition des accidents par éléments matériels, maladies professionnelles, CHSCT, dépenses en matière de sécurité) ;
- autres conditions de travail (durée et aménagement du temps de travail, organisation et contenu du travail, conditions physiques du travail, transformation de l'organisation du travail, dépense d'amélioration de conditions de travail, médecine du travail, travailleurs inaptes) ;
- formation (formation professionnelle continue, congés formation, apprentissage) ;
- relations professionnelles (représentants du personnel et DS, information et communication, différends concernant l'application du droit du travail) ;
- autres conditions de vie relevant de l'entreprise (activités sociales, autres charges sociales).

◆ C. trav., art. [R. 2323-17](#)

**Remarque :** suite à la loi Rebsamen, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, il n'y a plus d'obligation de présenter le bilan social en un seul document.

L'employeur met les données relatives au bilan social à la disposition du CE dans la BDES. Il en résulte que les délais préalablement imposés par les textes disparaissent. Cependant, le bilan social continue à être soumis à un régime particulier en terme de diffusion : en effet, les informations du bilan social doivent être mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande, ainsi que de l'inspecteur du travail (◆ C. trav., art. [L. 2323-24](#)) ; de même dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du CE est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition (◆ C. trav., art. [L. 2323-25](#)). Cela ne signifie pas qu'il faille ouvrir la BDES à tous ceux qui font usage de ces articles, mais il faut réfléchir à un moyen d'extraire ces données de la BDES pour faire face à toute demande justifiée.

#### **c) Informations communes à toutes les entreprises en matière de formation professionnelle**

D'autre part, en matière de formation professionnelle, l'article [R. 2323-1-12](#) reprend les informations existantes, identiques quelle que soit la taille de l'entreprise (v. nos [158](#) et s.).

Ainsi, l'employeur doit mettre à disposition du CE via la BDES les informations prévues aux articles [D. 2323-5](#) et [D. 2323-6](#) :

- « 1° Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telle qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article [L. 2323-10](#) (c'est-à-dire la consultation annuelle sur les orientations stratégiques) ;
- 2° Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article [L. 2241-6](#) (négociation triennale pour les items formation) ;
- 3° Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article [L. 6331-32](#) ;
- 4° Les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article [L. 6361-4](#) ;
- 5° Le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :
  - a) Aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
  - b) A la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions des articles [L. 6321-2](#) à [L. 6321-12](#). Ces informations précisent la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article [L. 6321-1](#) en distinguant, d'une part, les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et, d'autre part, les actions de développement des compétences des salariés ;
  - c) Aux conditions financières de leur exécution ;
  - d) Aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- 6° Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- 7° Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en oeuvre du compte personnel de formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ;
- 8° Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en oeuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en oeuvre du compte personnel de formation pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux 5° et 7° ;
- 9° Le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article [L. 6315-1](#) ainsi que les sommes versées à ce titre (absence d'entretiens et de formation ou progression salariale ou professionnelle pendant 6 ans) ;
- 10° Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article [L. 6315-1](#) ».

◆ C. trav., art. [D. 2323-5](#)

A ces 10 points s'ajoutent des précisions sur les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation :

- « 1° Les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :
  - a) Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires ;
  - b) Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
  - c) Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;
- 2° Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;
- 3° Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation ».

◆ C. trav., art. [D. 2323-6](#)

### 3° Mise à disposition actualisée des informations dans la BDES

Toutes ces informations sont mises à la disposition du CE dans les conditions de l'article [L. 2323-9](#). Ainsi, elles doivent être intégrées dans la BDES et cette mise à disposition actualisée vaut communication au comité (v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

Sur la possibilité de négocier sur les modalités de consultation et sur la liste et le contenu de certaines informations récurrentes sur la politique sociale de l'entreprise, voir n° [96](#).

**123 Informations et avis du CE sur la politique sociale mis à la disposition de l'inspecteur du travail** ■ Les informations nécessaires à la consultation sur la politique sociale prévues à l'article [L. 2323-17](#) (v. n° [122](#)) sont mises à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagnées de l'avis du comité, dans les 15 jours qui suivent la réunion de ce dernier.

◆ C. trav., art. [L. 2323-18](#)

Remarque : à noter que la mise à disposition actualisée *via* la BDES vaut mise à disposition à l'inspecteur du travail (◆ C. trav., art. [L. 2323-9](#)) (v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»).

## Sous-section 4 : Informations trimestrielles dans les entreprises de 300 salariés et plus

**124 Informations trimestrielles dans les entreprises d'au moins 300 salariés** ■ Les informations trimestrielles sont supprimées à l'exception, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de la mise à disposition actualisée dans la BDES d'informations sur :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- les éventuels retards de paiement des cotisations sociales ;
- le nombre de contrats de missions conclus avec les entreprises de travail temporaire.

◆ C. trav., art. [L. 2323-60](#)

Remarque : si les autres informations trimestrielles et semestrielles sont supprimées en tant que telles, on les retrouve réparties dans le cadre des 3 consultations annuelles *ad hoc*.

L'article [R. 2323-10](#) précise le contenu de ces informations.

Ainsi, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les informations trimestrielles du comité d'entreprise prévues à l'article [L. 2323-60](#) retracent mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

- le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- le nombre de salariés à temps partiel ;
- le nombre de salariés temporaires ;
- le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- le nombre des contrats de professionnalisation.

L'employeur présente au comité les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés en CDD, à temps partiel, temporaires et d'entreprises extérieures.

Il communique au comité d'entreprise le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des 3 derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.

◆ C. trav., art. [L. 2323-61](#) et [R. 2323-10](#)

Remarque : le contenu de ces informations trimestrielles est identique à ce que prévoyait l'article [R. 2323-10](#) (information trimestrielle dite sur la situation de l'emploi).

Au sujet de l'information trimestrielle sur la situation de l'emploi, la jurisprudence et l'administration avait apporté des précisions qui nous semblent toujours valables :

- les journées de travail effectuées doivent être entendues comme des jours de travail effectif et une proratisation doit être opérée pour les salariés à temps partiel (◆ [Circ. DRT n° 90/18, 30 oct. 1990, § 4.1.3.3 : BO trav., n° 90/24](#)) ;
- il a été jugé que l'entreprise qui se borne à indiquer la valeur des prestations sous-traitées et déclare avoir passé des commandes globales et forfaitaires sans connaître le nombre de salariés y ayant travaillé ne fournit pas l'information requise par l'article [R. 2323-10](#) du code du travail, laquelle englobe tous les salariés appartenant à une entreprise extérieure (◆ [Cass. crim., 19 juin 2001, n° 00-80.489, n° 4523 F - P + F](#)). En effet,

l'information exigée englobe tous les salariés appartenant à une entreprise extérieure ( [Cass. crim., 8 nov. 2005, n° 04-86.653](#) ) ;  
- d'autre part, la jurisprudence a précisé que l'employeur est tenu d'une information trimestrielle à l'égard du CE, et que ce devoir d'information suppose nécessairement une information unique, à fréquence trimestrielle de l'ensemble des composantes de la situation de l'emploi au sein de l'entreprise, analysée mois par mois selon les catégories retenues, laquelle est seule susceptible d'assurer réellement et efficacement l'information souhaitée par le législateur (et ce même si certaines informations ont été ponctuellement données lors de réunions précédentes) ( [Cass. crim., 25 janv. 2000, n° 99-80.508](#) ).

## ■ Section 2 : L'organisation, la marche générale, les comptes et la gestion de l'entreprise

### Sous-section 1 : Documentation économique et financière

**125** **Remise d'une documentation économique et financière après chaque élection de CE** ■ L'article [L. 2323-28](#) du code du travail prévoit qu'un mois après chaque élection du comité d'entreprise, l'employeur lui communique une documentation économique et financière, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette documentation comporte des informations relatives à l'entreprise elle-même et à ses relations avec l'extérieur. Elle doit préciser :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation (société commerciale, société civile ou association, en précisant la forme juridique le cas échéant : SARL, SA, etc.). A ce titre, l'employeur est tenu de communiquer l'organigramme général et de donner des informations précises sur le fonctionnement de l'entreprise (par exemple la répartition géographique des établissements, leur activité et importance respectives) ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées (plans, orientations, projets, investissements et résultats escomptés, etc.) ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
- compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

◆ C. trav., art. [L. 2323-28](#) ◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)

Remarque : ces informations doivent être données après chaque élection, même si la composition du comité est restée exactement la même.

**126** **Modalités de remise de la documentation économique et financière** ■ Le code du travail est muet sur la question, et l'administration se contente de préciser que les renseignements fournis par l'employeur doivent être écrits.

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

La loi n'impose pas à l'employeur de les communiquer dans le cadre d'une réunion plénière, ils ne font pas non plus l'objet d'une consultation à proprement parler. En pratique, il y a donc deux possibilités :

- soit l'employeur prévoit la discussion sur ces informations dans l'ordre du jour de la première réunion : dans ce cas, il semblerait qu'il doive envoyer en amont de cette première réunion, afin que les membres du CE puissent en prendre connaissance pour poser utilement leurs questions ;
- soit la documentation est bien envoyée dans le mois qui suit l'élection, mais en dehors de toute réunion, c'est-à-dire sans inscription de la discussion sur ces informations à l'ordre du jour des premières réunions : dans ce cas les membres du comité pourraient faire inscrire à l'ordre du jour de la séance suivante les questions relatives aux documents remis afin d'obtenir les informations les plus complètes.

Remarque : d'autre part, en tant qu'informations périodiques du comité d'entreprise, celles-ci devront être intégrées dans la base de données économiques et sociales (v. l'étude [«Base de données économiques et sociales»](#)).

Remarque : il ne s'agit pas d'une consultation du comité d'entreprise mais d'une remise d'informations. A ce titre l'employeur n'est pas tenu de respecter le délai préfix résultant de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. n° [83](#)).

### Sous-section 2 : Examen annuel des comptes de l'entreprise par le CE

**127** **Documents comptables de l'entreprise - Consultation annuelle sur la situation économique et financière** ■ L'examen annuel des comptes est intégré à la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Cette information devient donc une consultation mais est déconnectée de l'assemblée générale. L'expert-comptable couvre maintenant l'ensemble des sujets de cette consultation (situation économique et financière dans son ensemble, mais aussi politique de recherche et de développement technologique, utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et du Cice) ( [C. trav., art. L. 2323-12](#) et s. et [R. 2323-1-11](#) ) (v. nos [115](#) et s.).

Nous conservons ci-dessous les anciennes dispositions relatives à ce temps fort de la vie du comité d'entreprise.

L'ancien article [L. 2323-8](#) prévoyait que dans les sociétés commerciales, quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur communique au CE, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Remarque : en outre, tous les CE, quelle que soit la forme de l'entreprise, sont destinataires d'une documentation économique et financière que l'employeur doit leur communiquer après chaque élection du comité (v. n° [125](#)).

#### **16** Sociétés concernées

L'obligation prévue par l'ancien article [L. 2323-8](#) du code du travail incombe à toutes les sociétés commerciales. Il s'agit en pratique des sociétés en nom collectif, des sociétés en commandite simple, des sociétés à responsabilité limitée, des sociétés anonymes, des sociétés en commandite par

actions et des sociétés par actions simplifiées.

Il est par ailleurs prévu par l'ancien article L. 2323-9 que le comité d'entreprise reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de sociétés commerciales.

Ces dispositions visent toutes les entreprises qui fonctionnent sous une autre forme que celle de la société commerciale, c'est-à-dire notamment les entreprises individuelles, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations, les offices publics et ministériels, les professions libérales.

Si ces entreprises ont la qualité de commerçants, elles doivent à ce titre établir annuellement un bilan, un compte de résultat et une annexe, conformément à l'article [L. 123-12](#) du code de commerce.

Les personnes morales de droit privé non commerçantes ayant une activité économique doivent établir les trois mêmes documents si elles atteignent, à la fin d'un exercice, deux des trois critères suivants :

- 50 salariés liés par contrat à durée indéterminée ;
- 3 100 000 € hors taxes de chiffre d'affaires ou de ressources ;
- 1 550 000 € pour le total du bilan.

◆ C. com, art. [R. 612-1](#)

## 2<sup>e</sup> Date et modalités de communication des documents

Si l'ancien article L. 2323-8 du code du travail prévoit bien que la communication des documents comptables au CE doit avoir lieu avant la présentation des documents à l'assemblée générale, il ne fixe aucun délai minimum.

Il est à noter que les délais de communication des documents aux associés ou aux actionnaires diffèrent selon la forme de la société. En toute hypothèse, il est nécessaire que le comité d'entreprise dispose d'un certain délai de réflexion et d'étude des documents qui lui sont soumis. Par le passé, l'administration recommandait que les documents lui soient envoyés un mois au moins avant la réunion de l'assemblée générale.

◆ [Circ. n° 80/46, 31 juill. 1946 : JO, 15 sept.](#)

## 3<sup>e</sup> Documents communiqués

Les documents qui doivent être transmis au comité d'entreprise sont tous les documents communiqués annuellement à l'assemblée générale des associés ou des actionnaires. Il s'agit notamment :

- du bilan et de l'annexe, du compte de résultat, de l'ordre du jour de l'assemblée générale et du texte des résolutions soumises à l'assemblée ;
- du rapport du commissaire aux comptes, dans toutes les sociétés commerciales dotées d'un commissaire aux comptes ;
- du tableau des filiales et participations, dans les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions ;
- du rapport annuel de gestion du conseil d'administration dans les sociétés anonymes ou du gérant dans les SARL.

**Remarque :** il apparaît que l'obligation de transmission des documents économiques et financiers ne concerne que l'assemblée générale ordinaire et pas les assemblées extraordinaires, l'ancien article L. 2323-8 ne visant que « les documents transmis annuellement » à « l'assemblée des actionnaires ou des associés ».

L'ancien article L. 2323-10 prévoyait que dans les entreprises de 300 salariés et plus ou dont le montant net du chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 18 millions d'euros, l'employeur doit également communiquer périodiquement aux membres du CE un certain nombre de documents comptables et financiers prévisionnels, accompagnés de rapports qui complètent et commentent ces informations.

Il s'agit essentiellement :

- de documents rétrospectifs : situation de l'actif réalisable et disponible ; situation du passif exigible ; tableau de financement ;
- de documents prévisionnels : plan de financement prévisionnel ; compte de résultat prévisionnel.

**Remarque :** les informations communiquées au CE dans ce cadre sont réputées confidentielles (sur l'obligation de discrétion, v. nos [98](#) et s.).

**Remarque :** l'ancien article L. 2323-8 prévoyait aussi que les sociétés qui établissent volontairement ces documents comptables et financiers prévisionnels doivent également les communiquer au comité d'entreprise, et que l'obligation de communication de ces documents s'applique également aux groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article [L. 251-13](#) du code de commerce.

## 128 Droit d'information individuel des membres du CE - Consultation annuelle sur la situation économique et financière

■ Ces informations sont intégrées dans la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2323-13](#) et [R. 2323-1-11](#)) (v. nos [115](#) et s.).

L'ancien article L. 2323-8 prévoyait que les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par le code de commerce.

**Remarque :** le texte issu de la loi Rebsamen est inchangé à l'exception de la référence « aux mêmes époques », la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise étant déconnectée de l'assemblée générale.

Certains documents sont à envoyer à la demande d'un membre du CE, et d'autres sont consultables au siège social ou au lieu de la direction administrative de l'entreprise avant l'assemblée générale. L'étendue et les modalités du droit de communication reconnu aux associés et aux actionnaires varient selon la forme des sociétés.



**Remarque :** la loi ne fait aucune distinction entre les membres titulaires ou suppléants. Le même droit doit donc être reconnu aux uns et aux autres. En revanche, il n'est pas certain que les représentants syndicaux au CE aient droit à communication.

### Sous-section 3 : Marche générale de l'entreprise

**129** **Obligation générale de consultation au titre de la marche générale de l'entreprise** ■ Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

◆ C. trav., art. [L. 2323-1](#)

**Remarque :** la loi Rebsamen n'a pas modifié cette obligation générale, consultation ponctuelle du CE. Elle l'a cependant intégrée à l'article [L. 2323-1](#) du code du travail qui fixe les missions générales du CE (v. n° [110](#)).

Les situations visées sont notamment :

- des projets touchant aux modes de productions de l'entreprise ;
- des projets touchant l'organisation et/ou l'organisation des services de l'entreprise,
- des projets touchant à l'ouverture ou la fermeture d'établissements ;
- des projets touchant au recours à des entreprises extérieures.

Certains de ces domaines peuvent également être visés par d'autres consultations spécifiques du comité d'entreprise prévues par le code du travail. C'est par exemple le cas des restructurations, fusions et cessions (◆ C. trav., art. [L. 2323-33](#)) (v. nos [135](#) et s.), dont celles donnant lieu à un licenciement économique collectif (◆ C. trav., art. [L. 1233-30](#)) (v. n° [138](#)) ou des opérations de concentrations par exemple (◆ C. trav., art. [L. 2323-34](#)) (v. n° [141](#)), ou encore des projets ayant des conséquences sur les conditions de travail (v. n° [145](#)).

D'autre part, les consultations envisagées par cet article n'ont pas un caractère limitatif, en ce sens que la consultation du CE est obligatoire avant toute décision importante sur le fonctionnement général de l'entreprise dès lors que cette décision peut avoir un effet concret sur la situation des salariés. D'ailleurs, cet article sert très souvent de fondement à la jurisprudence pour justifier une obligation de consulter le comité d'entreprise. Cependant, la loi Rebsamen fait échec à l'un des effets importants de l'application de ce texte : la consultation du CE sur les accord collectifs. Cette consultation est en effet exclue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (◆ C. trav., art. [L. 2323-2](#)) (v. n° [131](#)).

**Remarque :** il faudra en tenir compte dans l'organisation de nombreuses consultations du comité touchant à la vie de l'entreprise, l'employeur étant tenu de respecter le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail dans le cadre de ses consultations sur la marche générale de l'entreprise (v. nos [77](#) et s.).

Il faut noter que la consultation au titre de la marche générale de l'entreprise s'impose quel que soit le mode de mise en oeuvre de ces mesures, décision unilatérale de l'employeur ou mesures imposées à l'employeur par un accord collectif.

◆ [Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625, n° 2472 FS - P + B](#)

**Remarque :** dans cette affaire, il s'agissait d'une nouvelle classification qui s'imposait à l'entreprise suite à la publication de l'arrêté d'extension de cet accord. Il nous semble donc que la consultation du CE doit continuer de s'appliquer, il ne s'agit pas en effet d'un projet ou d'une modification d'accord négocié au sein de l'entreprise (v. n° [131](#)).

**Remarque :** d'après nous, l'utilisation du vocable « entreprise » ne limite pas l'obligation de consultation du comité d'entreprise en fonction de la nature de l'entreprise. Ainsi, tout employeur dans l'obligation de mettre en place un CE est soumis à l'article [L. 2323-1](#) du code du travail.

**130** **Consultation du CE au titre de la marche générale de l'entreprise : nécessité d'une mesure collective d'une certaine importance** ■ Il ressort de l'article [L. 2323-1](#) du code du travail que l'information et la consultation du comité d'entreprise ne s'imposent à l'employeur que si les mesures qu'il envisage de prendre, dans l'ordre économique, sont importantes et ne revêtent pas un caractère ponctuel ou individuel.

◆ [Cass. crim., 2 juin 1992, n° 91-86.979](#) ◆ [Cass. crim., 12 févr. 1991, n° 89-86.881](#)

Dans le cas de la mise en place d'un projet de nouvelle organisation en plusieurs étapes, il faut déterminer si « l'information » donnée à chaque étape n'implique pas des mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail ou de formation professionnelle, pour déterminer s'il s'agit d'une nouvelle consultation.

◆ [Cass. soc., 18 nov. 2015, n° 14-12.684](#)

#### **1°** **Décision importante ayant un impact concret sur l'entreprise**

La consultation du CE est obligatoire avant toute décision importante pour le fonctionnement de l'entreprise, peu importe que ces effets ne soient pas immédiats dès lors qu'ils sont prévisibles.

Il a par exemple été jugé que les situations suivantes devaient donner lieu à une consultation préalable du CE :

- décision d'instituer un Comité exécutif réunissant autour du président six membres collectivement responsables de la direction de l'entreprise et disposant à ce titre d'un pouvoir hiérarchique général, de créer 3 nouvelles zones opérationnelles et enfin d'accroître les responsabilités et d'élargir les missions des délégués de secteurs (◆ [Cass. crim., 19 févr. 1991, n° 89-85.670](#)) ;
- mise en place de plans de rémunération des commerciaux qui a entraîné le licenciement économique de plusieurs dizaines de salariés, soit parce qu'ils n'avaient pas atteint les objectifs fixés, soit parce qu'ils avaient refusé les plans de rémunération (◆ [Cass. crim., 3 mars 1998, n° 96-85.098, n° 1517 F - P](#)) ;
- réorganisation d'un service commercial dans la perspective de le scinder en trois services et de confier de nouvelles attributions aux vendeurs (◆ [Cass. crim., 19 févr. 1991, n° 89-85.670](#)) ;

- ◆ [Cass. crim. 26 juin 1984, n° 83-91.339](#) ;
- création d'un service externe de gestion de la garantie auprès des clients, autonome du service après-vente interne, dont il était possible de prévoir que le développement devait entraîner la disparition à terme du service après-vente intégré à l'entreprise ( ◆ [Cass. crim. 11 juin 2013, n° 12-83.081](#) ) ;
- programmes d'appels d'offres qui, au regard de la stratégie annoncée par l'entreprise et de son activité commerciale, nécessitent des choix et des décisions essentielles de portée collective de nature à affecter le volume et la structure de ses effectifs ( ◆ [Cass. crim. 3 nov. 2015, n° 12-87.163](#) ) ;
- plan de relance arrêtant un certain nombre de mesures et d'évolutions destinées à redresser une activité de l'entreprise en déclin, ces mesures concernant un plan important de l'activité de l'entreprise et ayant un impact sur le travail des équipes commerciales et des personnels affectés à la gestion des stocks ( ◆ [Cass. crim. 3 nov. 2015, n° 12-87.163](#) ) ;
- décision de ne plus recruter d'intérimaires à l'échéance des contrats en cours, cette décision concernant plus de 120 salariés, intervenue alors que depuis plusieurs années la société avait recouru massivement à l'intérim pour pourvoir durablement des emplois liés à son activité normale et permanente. Cette question affecte de manière importante le volume et la structure des effectifs ainsi que les conditions d'emploi rendant nécessaire la consultation du CE ( ◆ [Cass. crim. 10 mai 2016, n° 14-85.318](#) ).

En revanche, l'article [L. 2323-6](#) du code du travail ne concerne que les mesures d'ordre économique et ne donne pas au CE le droit de contrôle des licenciements pour faute, même prononcés à l'encontre de trente-trois salariés, qui relèvent du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

◆ [Cass. crim. 4 avr. 1995, n° 93-80.312](#)

**Remarque :** lorsque le comité d'entreprise est informé et consulté par application de l'article [L. 2323-6](#) du code du travail, notamment sur une mesure de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la consultation et l'information doivent porter sur l'ensemble des salariés de l'entreprise et non pas seulement sur ceux qui sont compris dans la mesure. Elles doivent en effet s'étendre aux conséquences de la réorganisation pour l'ensemble du personnel ( ◆ [Cass. soc., 3 déc. 1996, n° 94-22.163, n° 4870 F](#) ).

## 2° Mesure collective et pérenne

La consultation n'est obligatoire que s'il s'agit d'une mesure collective et non individuelle et qu'elle présente un caractère important et pérenne.

A titre d'exemple, il a été jugé que le CE ne devait pas être consulté dans les cas suivants :

- suppression, pour manque de rentabilité, d'un service occupant 3 des 120 salariés de la société, et répartition ensuite de ces salariés dans d'autres postes de travail de l'entreprise, selon leur qualification ( ◆ [Cass. crim. 14 févr. 1989, n° 87-91.415](#) ) ;
- mise en place provisoire d'une permanence au standard pendant le repas de midi qui ne concernait que 10 salariés sur 250 ( ◆ [Cass. crim. 12 févr. 1991, n° 89-86.881](#) ) ;
- affectation sur un chantier de 3 salariés travaillant jusqu'alors en atelier, en raison de la baisse d'activité de cet atelier ( ◆ [CE 30 oct. 1985, n° 34207](#) ).

A l'inverse, le droit à consultation du comité d'entreprise a été reconnu dans les situations suivantes :

- opération de fusion de deux services en un seul qui concernait 19 salariés et qui touchait deux unités non négligeables de l'entreprise ( ◆ [Cass. crim. 28 janv. 1992, n° 90-87.187](#) ) ;
- mise en oeuvre d'un contrat de travail dénommé « contrat de compétences et activités alternées » concernant vingt-cinq salariés de l'entreprise et entraînant, pour cette catégorie de salariés, des modifications notables par rapport aux conditions d'emploi et d'organisation de travail existantes ( ◆ [Cass. crim. 11 janv. 2000, n° 98-87.508](#) ) ;
- réorganisation du service entretien, par le recours à une entreprise extérieure ( ◆ [Cass. crim. 25 mars 1997, n° 96-82.253](#) ) (sur le rôle du CE en matière de sous-traitance, v. n° [170](#) ) ;
- proposition d'astreinte à certains salariés dans le cadre de la mise en place d'une unité de maintenance capable de faire face à tout moment à la demande. Cette mesure n'était pas ponctuelle ou individuelle mais revêtait une portée générale et permanente, la consultation du CE s'imposait donc ( ◆ [Cass. crim. 19 nov. 2002, n° 02-80.105](#) ) (sur ce point, v. n° [188](#) ) ;
- application d'une loi dont la mise en oeuvre affecte nécessairement la durée du travail en ce qu'elles ont trait à la réduction des jours de repos, ces mesures ayant été prises globalement, et ayant bénéficié à environ 400 salariés pour un montant global de 430 000 euros. La consultation du CE sur les modalités d'application de cette loi retenues dans l'entreprise est donc obligatoire ( ◆ [Cass. crim. 3 nov. 2015, n° 12-87.163](#) ) ;
- nomination de plusieurs directeurs constituant un renforcement significatif d'un service rendu nécessaire par l'évolution de l'organisation d'une partie de l'entreprise, peu important que certains des projets prévus n'aient pas abouti ( ◆ [Cass. crim. 3 nov. 2015, n° 12-87.163](#) ).

## 131 Suppression de l'obligation de consultation du CE sur les accords collectifs à compter du 1<sup>er</sup> 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](#)

C'est la loi Rebsamen qui a introduit cette disposition, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Remarque :** à noter que la loi n'a pas visé les accords collectifs soumis à la consultation du CHSCT. Or, il est admis que le CHSCT doit être consulté lorsqu'un accord entre dans son champ de compétence. La loi n'ayant pas exclu la compétence du CHSCT, il semblerait qu'il faille continuer à le consulter le cas échéant.

**Remarque :** à noter que l'obligation de l'employeur de fournir chaque année au CE la liste des modifications apportées aux conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise demeure ( ◆ C. trav., art. [L. 2262-6](#) ) (v. n° [148](#) ). Mais en toute logique, la loi Rebsamen a également abrogé les dispositions prévoyant la consultation du CE sur les accords relatifs à l'épargne salariale (v. n° [212](#) ).

C'était la jurisprudence qui avait décidé que l'obligation de consulter le comité d'entreprise ne se limite pas aux seules décisions unilatérales de l'employeur et s'applique également en cas de conclusion d'un accord collectif dont l'objet entre dans les compétences du CE. L'article [L. 2323-2](#) fait directement échec à cette jurisprudence que nous conservons à titre documentaire.

Cette consultation doit avoir lieu concomitamment à l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord.

◆ [Cass. soc., 5 mai 1998, n° 96-13.498, n° 2629 P+B+R](#)

D'autre part, le comité d'entreprise doit être consulté sur la dénonciation par le chef d'entreprise d'un accord d'entreprise qui intéresse l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise. A défaut, la dénonciation demeure sans effet jusqu'à l'accomplissement de cette formalité.

◆ [Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-40.273, n° 430 FS - P+B+R](#)

Enfin, l'application d'une nouvelle classification conventionnelle prévue par un accord de branche doit donner lieu à consultation du comité d'entreprise.

◆ [Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625, n° 2472 FS - P+B](#)

Dans cette affaire, les juges ont bien pris la peine de faire ressortir que l'application des nouvelles qualifications, classifications et libellés d'emplois n'était pas neutre pour les salariés :

- l'accord de branche étendu avait pour objet l'évaluation et le positionnement des différents emplois de la profession selon des règles communes, la nouvelle classification devenant le support des salaires minimaux ;
- au sein de l'entreprise, le nombre des intitulés d'emplois avait été réduit des deux tiers et le regroupement de certains emplois sous un même intitulé était susceptible d'avoir une incidence sur les tâches exercées par les salariés.

Attention, le CE n'est pas signataire et n'a donc pas intérêt à agir en justice pour obtenir l'exécution des engagements résultant d'une convention ou d'un accord collectif applicable (◆ [Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-23.899, n° 2095 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 20 sept. 2006, n° 04-10.765, n° 2033 FS - P+B](#)).

Pendant, n'a pas à être consulté le comité d'entreprise d'une filiale sur un protocole de cession d'une branche d'activité du groupe dont cette filiale ne fait pas l'objet et qui n'est ni partie au protocole ni directement concernée par l'opération de cession.

◆ [Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-27.520, n° 703 FS - P+B](#)

#### Sous-section 4 : Rapports sur la situation et les perspectives économiques de l'entreprise - Rapport d'ensemble et rapport unique

**132** **Rapport d'ensemble annuel dans les entreprises de 300 salariés et plus - Informations reprises dans la BDES pour la consultation sur la situation économique et financière** ■ La loi Rebsamen a supprimé les rapports en tant que tels. Toutefois, les informations qu'ils contiennent sont intégrées à la base de données économiques et sociales et sont intégrées aux 3 grandes consultations annuelles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Concernant le rapport sur la situation et les perspectives économiques dans l'entreprise dit rapport d'ensemble annuel, son contenu est réinjecté dans la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise. Les informations contenues dans ce rapport sont reprises à l'identique pour les entreprises de 300 salariés et plus (v. nos [115](#) et s.).

L'ancien article L. 2323-55 prévoyait qu'au moins une fois par an, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir.

L'article [R. 2323-11](#) du code du travail énumère les informations que l'employeur doit faire figurer dans le rapport d'ensemble annuel. Il s'agit :

- de l'activité de l'entreprise ;
- du chiffre d'affaires ;
- des bénéfices ou pertes constatés ;
- des résultats globaux de la production en valeur et en volume ;
- des transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
- de la situation de la sous-traitance ;
- de l'affectation des bénéfices réalisés ;
- des aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation ;
- des investissements ;
- de l'évolution de la structure et du montant des salaires.
- de l'évolution de la productivité et du taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

**Remarque :** pour chacune des aides dont l'attribution doit donner lieu à consultation du CE en application de l'article [R. 2323-7-1](#) du code du travail (v. n° [134](#)), le rapport doit indiquer la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.

◆ C. trav., art. [R. 2323-11](#)

L'ancien article L. 2323-55 prévoyait que l'employeur soumet en outre un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

**133** **Rapport annuel unique dans les entreprises de moins de 300 salariés - Informations reprises dans la BDES pour les consultations sur la situation économique et financière et sur la politique sociale** ■ La loi Rebsamen a supprimé les rapports en tant que tels. Toutefois les informations qu'ils contiennent sont intégrées à la base de données économiques et sociales et sont intégrées aux 3 grandes consultations annuelles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Concernant le rapport annuel sur la situation et les perspectives économiques dans les entreprises de moins de 300 salariés dit rapport annuel unique, son contenu est réinjecté dans la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise (v. nos [115](#) et s.) et sur celle sur la politique sociale de l'entreprise (v. nos [121](#) et s.).

Nous conservons les informations afférentes à ce rapport ci-dessous.

L'ancien article L. 2323-47 prévoyait que dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur a l'obligation de remettre au CE, une fois par an, un rapport sur la situation économique de l'entreprise dit « rapport annuel unique ».

◆ C. trav., art. [R. 2323-8](#) et [R. 2323-9](#)

## 1<sup>o</sup> Contenu du rapport annuel unique

Le rapport annuel unique porte :

- sur l'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

**Remarque :** pour chacune des aides dont l'attribution doit donner lieu à consultation du CE en application de l'article [R 2323-7-1](#) du code du travail (v. n° [134](#)), le rapport doit indiquer la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.

◆ C. trav., art. [R 2323-8](#) ◆ C. trav., art. L. 2323-47 anc.

Concernant la partie relative à l'égalité professionnelle, le rapport annuel unique :

- établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

**Remarque :** une synthèse de ce plan d'action est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

- comporte une analyse permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

◆ C. trav., art. L. 2323-47 anc.

Pour plus de précision au sujet de l'égalité professionnelle, voir n° [175](#) et voir l'étude [«Égalité professionnelle»](#).

A l'occasion de la consultation sur le rapport annuel unique, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

◆ C. trav., art. L. 2323-47 anc.

L'article [R 2323-9](#) du code du travail précise, sous forme de tableaux, les informations qui doivent figurer dans le rapport annuel unique.

◆ C. trav., art. [R 2323-9](#)

## 2<sup>o</sup> Consultation du comité d'entreprise

L'employeur doit communiquer le rapport unique au CE 15 jours avant la réunion consacrée à son examen. Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les 15 jours qui suivent la réunion.

◆ C. trav., art. L. 2323-47 anc.

**Remarque :** le rapport annuel unique fait donc l'objet d'une consultation en bonne et due forme (alors que ce n'est pas prévu pour le rapport d'ensemble annuel dans les entreprises de 300 salariés et plus).

## Sous-section 5 : Aides publiques

**134** [Consultation du CE sur les aides publiques accordées à l'entreprise](#) ■ L'article [R 2323-7-1](#) du code du travail, applicable quel que soit l'effectif de l'entreprise, pose les règles suivantes :

- le CE est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un certain montant seuil fixé par arrêté interministériel ;
- cette obligation d'information/consultation s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires ;
- l'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.

◆ C. trav., art. [R 2323-7-1](#)

**Remarque :** ces dispositions ne sont applicables ni aux financements attribués par les collectivités publiques aux établissements publics qui leur sont rattachés, ni aux subventions pour charges de service public attribuées par une collectivité publique.

Les seuils de déclenchement de cette obligation ont été fixés par un arrêté du 29 avril 2009 à 200 000 € pour les subventions et à 1 500 000 € pour les prêts et avances remboursables.

◆ [Arr. 27 avr. 2009, NOR: MI1ST0908563A : JO, 29 avr.](#)

Les informations sur les aides publiques sont intégrées dans la BDES dans le cadre de la consultation sur la situation économique de l'entreprise. A cet égard, l'article [R 2323-11](#) précise que pour chacune des aides qui entrent dans la procédure de l'article [R 2323-7-1](#), l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation (v. n° [116](#)).

### ■ Section 3 : Les restructurations, les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, les licenciements économiques et les entreprises en difficulté

#### Sous-section 1 : Modifications de l'organisation de l'entreprise

#### 135 Différents cas de consultation du CE en cas de modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise - Fusion, cession, scission ■ L'article [L 2323-33](#) du code du travail pose les règles suivantes :

- le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise, ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article [L 233-1](#) du code de commerce ;
- l'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte le comité sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci.

◆ C. trav., art. [L 2323-33](#)

Remarque : les filiales au sens de l'article [L 233-1](#) du code de commerce sont les sociétés dans lesquelles la société concernée détient plus de la moitié du capital.

Interprétant cette disposition, l'administration a précisé plusieurs points :

- par modification dans l'organisation économique de l'entreprise, on entend notamment la création, la transformation, la fermeture d'un département, d'un service, d'une agence ou d'un établissement. Il peut s'agir également d'une modification importante dans l'organisation interne des différents départements ou services de l'entreprise ; sont aussi visés les projets de recourir à la sous-traitance ou de constituer un groupement d'intérêt économique ;
- les modifications dans l'organisation juridique de l'entreprise recouvrent notamment, outre les hypothèses de fusion, cession, acquisition ou cession de filiales, citées à l'article [L 2323-33](#) du code du travail, celles de scission, transformation du fonds ou dissolution.

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

La jurisprudence s'est quant à elle prononcée dans un certain nombre de situations :

- la transmission négociée d'une partie du capital social doit être soumise pour avis au comité lorsqu'elle équivaut à une cession de l'entreprise et qu'elle peut donc influencer sur la condition des salariés ( ◆ [Cass. crim. 4 avr. 1979, n° 77-93.791](#) ) ;
- si la vente conclue entre particuliers d'actions ou de parts d'une société commerciale constitue, en règle générale, une opération patrimoniale d'ordre privé à laquelle les dispositions du code du travail ne sont pas applicables, il en est autrement lorsque la transmission négociée du capital social est utilisée comme un moyen de placer la société qui exploite une entreprise sous la dépendance d'une autre société. Une telle opération n'est pas une simple prise de participation soumise à la seule information du comité mais équivaut à la cession de l'entreprise elle-même, pour laquelle la consultation du CE est exigée ( ◆ [Cass. crim. 29 oct. 1991, n° 90-84.302](#) ◆ [Cass. crim. 22 mars 1983, n° 82-91.562](#) ) (sur la prise de participation, v. n° [137](#) ) ;
- un projet de changement d'actionnaires au sein d'un groupe, une des sociétés devenant filiale directe d'une autre société du groupe, s'analyse comme une opération de restructuration et de réorganisation du groupe pouvant avoir des incidences sur les effectifs de ladite société et doit être soumis à consultation du comité d'entreprise ( ◆ [Cass. soc., 16 avr. 1996, n° 93-15.417, n° 1812 P](#) ) ;
- le CE doit être informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion et cession, et ce, même si ces modifications ne sont que la conséquence d'une nouvelle loi ( ◆ [Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-67.760, n° 2076 FS - P+B](#) ).

#### 136 Modalités de consultation du CE en cas de modification de l'entreprise ■ L'employeur doit :

- indiquer au comité d'entreprise les motifs des modifications projetées ;
- consulter le CE sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci.

◆ C. trav., art. [L 2323-33](#)

Une circulaire du 30 novembre 1984 a apporté les précisions suivantes :

- l'information et la consultation du CE sur les modifications de l'organisation économique et juridique ne sont pas limitées aux seuls cas de modifications affectant les conditions de travail ou d'emploi des salariés ;
- la consultation du CE sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés, lorsque la modification comporte des conséquences pour ceux-ci, est distincte de la consultation sur le projet de modification proprement dit. Ces deux consultations se complètent ;
- l'information et la consultation du CE doivent être préalables à toute modification. Les motifs de la modification envisagée doivent être indiqués au comité d'entreprise avant la consultation ;
- selon les modalités de la réorganisation envisagée, le comité d'entreprise d'une ou plusieurs sociétés doit être consulté. De même la consultation doit être effectuée au niveau du comité central d'entreprise ou d'un ou plusieurs comités d'établissement selon le cas. Ainsi, par exemple, en cas de vente d'une filiale, ce sont les comités de l'entreprise cédante, de l'acquéreur et de la filiale concernée qui seront consultés sur l'opération envisagée : en outre, si le projet ne comporte des conséquences que pour les seuls salariés de la filiale, c'est le comité de celle-ci qui sera consulté sur les mesures envisagées à l'égard de ces salariés.

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

Remarque : l'avis émis par le CE en cas de projet de modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise doit être communiqué aux actionnaires de la société ( ◆ C. com., art. [L 225-105](#) ).

Remarque : cette consultation doit respecter le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Remarque : certaines modifications de l'entreprise donnent lieu à des règles particulières de consultation du CE, c'est par exemple le cas d'une opération de concentration (v. n° [141](#)), d'une offre publique d'acquisition (v. nos [142](#) et s.) ou lorsque la restructuration donne lieu à un licenciement collectif pour motif économique (v. n° [138](#)).

### 137 **Prise de participation de l'entreprise ou sur l'entreprise** ■ L'employeur est tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et de l'informer lorsqu'il a connaissance d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet.

◆ C. trav., art. [L. 2323-33](#)

Il a par exemple été jugé :

- que lorsque l'entreprise prend une participation dans une société, l'employeur est tenu de consulter le CE, quelle que soit l'importance du projet économique et financier en cause. Il importe également peu que la prise de participation se fasse dans une société à créer ou dans une société déjà constituée ( ◆ [Cass. crim. 3 févr. 2004, n° 03-80.784, n° 856 F - P + F](#) ) ;
- que le défaut de consultation du CE sur une prise de participation de l'employeur dans une société créée en vue de racheter une unité de production de l'entreprise constitue un délit d'entrave ( ◆ [Cass. crim. 18 juin 1991, n° 89-82.729](#) ).

Remarque : il est important de bien souligner que le CE de l'entreprise qui fait l'objet de la prise de participation n'est qu'informé et non consulté. D'après l'administration, cette information pourrait n'avoir lieu qu'*a posteriori* si l'employeur n'a connaissance de l'opération qu'après sa réalisation ( ◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO Trav., n° 84/8 bis](#) ). En revanche, une information ne serait pas suffisante si la prise de participation équivaut de fait à une cession de l'entreprise (v. n° [135](#) ).

Remarque : quand consultation il y a, celle-ci doit respecter le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

## Sous-section 2 : Compressions d'effectifs, licenciements économiques et entreprises en difficulté

### 138 **Compétence du CE en matière de licenciement économique collectif** ■ Les attributions du comité d'entreprise en matière de licenciement économique sont largement développées dans l'étude [«Licenciement économique : procédures»](#), à laquelle il convient de se reporter. Rappelons simplement que le comité d'entreprise doit, d'après l'article [L. 1233-30](#) du code du travail, être consulté sur :

- l'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article [L. 2323-31](#) du code du travail. Cet article prévoit que le CE est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs et qu'il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. C'est la consultation sur le volet économique du projet ;
- le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE. C'est le volet social du projet ;
- le comité tient au moins deux réunions espacées d'au moins 15 jours, et il dispose d'un délai maximum spécifique dépendant du nombre de licenciements projetés pour rendre ses avis (2, 3 ou 4 mois). Ce délai de procédure commence à courir dès lors que l'information du comité d'entreprise a été faite à ces deux titres, c'est-à-dire sur l'opération projetée d'une part et sur le projet de licenciement collectif d'autre part.

◆ C. trav., art. [L. 1233-30](#) ◆ [Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013, fiche 1](#)

A défaut d'avoir été régulièrement consulté, le projet de licenciement économique collectif ne serait pas validé ou homologué : la régularité de la procédure étant l'un des éléments d'appréciation de la Direccte.

◆ [Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013, fiche 1](#)

Attention, en cas d'accord majoritaire définissant notamment le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ( ◆ C. trav., art. [L. 1233-24-1](#) ), l'employeur n'a pas à consulter le CE sur les points qui ont fait l'objet de l'accord. Outre le contenu du PSE, cet accord peut porter sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise (en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article [L. 1233-61](#), nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois), le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées ( ◆ C. trav., art. [L. 1233-24-2](#) ).

Enfin, après la validation ou l'homologation du PSE, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise, régulièrement et de manière détaillée, sur le suivi et la mise en oeuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement, selon les modalités définies par le plan de sauvegarde de l'emploi.

◆ C. trav., art. [L. 1233-63](#)

Remarque : très souvent, l'employeur sera également tenu de consulter le CHSCT. Il lui faudra articuler cette consultation avec celles du comité d'entreprise (pour plus de précisions, v. l'étude [«Licenciement économique : procédures»](#) ).

Remarque : cette procédure n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Sur le recours du CE à un expert dans le cadre d'un licenciement économique, voir n° [221](#).

Sur les actions en justice ouvertes au CE en matière de licenciement économique, voir l'étude [«Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement»](#).

et l'étude «[Licenciement économique : recours contentieux](#)».

Pour les licenciements économiques collectifs concernant une entreprise à établissements distincts, voir les études «[Licenciement économique : procédures](#)» et «[Comité central d'entreprise](#)».

Quant à l'étendue précise des obligations de l'employeur vis-à-vis du comité d'entreprise, elle dépend essentiellement de l'importance du projet de licenciement économique (pour plus de précisions, v. l'étude «[Licenciement économique : procédures](#)»).

### 139 **Compétence du CE en matière de recherche d'un repreneur dans le cadre d'une fermeture d'établissement - Lois Florange et sur l'économie sociale et solidaire** ■ La loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 (*JO, 1<sup>er</sup> avr.*) dite loi Florange a créé un

nouveau dispositif lorsque l'entreprise envisage de fermer un établissement et que cela peut avoir pour conséquence un projet de licenciement collectif. Dans ce cadre, une procédure spécifique de recherche d'un repreneur impliquant largement le comité d'entreprise est prévue :

- le comité d'entreprise doit être réuni et informé sur le projet de fermeture de site au plus tard le jour où démarre la consultation du CE sur le projet de licenciement économique collectif. A la convocation du CE, l'employeur doit joindre tous les renseignements utiles sur le projet de fermeture, et doit notamment y indiquer des informations précises (raisons économiques, financières et techniques, actions envisagées, possibilité de déposer une offre de reprise pour les salariés et possibilité pour le CE de se faire assister d'un expert) (◆ C. trav., art. [L. 1233-57-9](#) et [L. 1233-57-10](#)) ;
- au cours de la période de recherche d'un repreneur, le CE doit être informé des offres de reprises formalisées au plus tard 8 jours après leur réception par la direction (ces informations sont réputées confidentielles). Le CE peut émettre un avis sur ces offres dans le délai de 2, 3 ou 4 mois dans lequel il doit rendre son avis sur le projet de licenciement collectif (◆ C. trav., art. [L. 1233-57-15](#)) ;
- le CE peut se faire assister d'un expert de son choix rémunéré par l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 1233-57-17](#)) (v. nos [251](#) et s.) ;
- le CE a aussi la possibilité de participer à la recherche d'un repreneur. Dans ce cas, l'employeur lui donne accès, à sa demande, à un certain nombre d'informations (informations fournies aux entreprises candidates à la reprise, offres de reprises reçues, réponses motivées apportées). Le CE peut même formuler des propositions (◆ C. trav., art. [L. 1233-57-15](#) et [L. 1233-57-16](#)) ;
- à l'issue de la période de recherche d'un repreneur, l'entreprise doit consulter le CE :
  - si la direction souhaite accepter une offre de reprise, il en explique les raisons au CE. Le CE doit donner son avis dans le délai prévu par accord avec l'employeur ou à défaut dans le délai prévu à l'article [R. 2323-1-11](#) du code du travail ; ou lorsque la procédure est aménagée par un PSE fixé par accord collectif majoritaire pour favoriser un projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques mentionné à l'article [L. 1233-61](#) (pour les procédures engagées à compter du 10 août 2016), l'employeur consulte le comité d'entreprise sur l'offre de reprise dans le délai fixé par l'accord collectif (◆ C. trav., art. [L. 1233-57-19](#)) ;
  - si aucune offre de reprise n'a été reçue ou que l'employeur ne souhaite en accepter aucune, l'employeur doit présenter au CE un rapport qui indique les actions engagées par la direction pour chercher un repreneur, les offres de reprise reçues ainsi que leurs caractéristiques, et les motifs de refus, le cas échéant, et ce, avant la fin de la procédure d'information et consultation prévue en matière de licenciement économique collectif (◆ C. trav., art. [L. 1233-57-20](#)).

**Remarque :** en cas de redressement judiciaire, l'administrateur doit informer les représentants du CE de la possibilité qu'ont les salariés de déposer une ou plusieurs offres de reprise, dès l'ouverture de la procédure de redressement (◆ C. com., art. [L. 631-13](#)).

Ce dispositif est applicable aux entreprises d'au moins 1 000 salariés ou celles appartenant à un groupe d'au moins 1 000 salariés, pour toute procédure de licenciement économique collectif engagée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.

La loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire (ESS) vient combler l'absence de sanction en cas de non-respect de ce dispositif. Désormais, à compter du 2 août 2014 (date d'entrée en vigueur de la loi), l'employeur qui manque à son obligation de rechercher un repreneur dans les conditions prévues ci-dessus, peut se voir refuser la validation ou l'homologation de son plan de sauvegarde de l'emploi par la Direccte, qui peut en outre lui réclamer le remboursement de certaines aides publiques (◆ C. trav., art. [L. 1233-57-2](#) et [L. 1233-57-21](#)).

**Remarque :** en revanche la loi ESS a supprimé la possibilité de recours devant le tribunal de commerce dont disposait le comité d'entreprise.

Pour plus de précisions sur ce dispositif, voir l'étude «[Licenciement économique : réactivation des bassins de l'emploi](#)».

### 140 **Rôle du CE en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation de l'entreprise** ■ Le comité d'entreprise est largement informé et consulté par l'employeur (ou l'administrateur ou le mandataire liquidateur) au cours des différentes étapes de la procédure de redressement, de sauvegarde ou de liquidation de l'entreprise :

- avant le dépôt au greffe d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;

**Remarque :** l'information et la consultation du CE s'entendent également de la demande d'ouverture d'une procédure collective. A défaut, l'employeur commet un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 13-82.158, n° 6610 F - P + B](#)).

- lors d'une procédure de sauvegarde (notamment sur l'ouverture de la procédure, sur le bilan économique et social et le projet de plan) ;
- lors d'une procédure de redressement judiciaire (notamment sur les licenciements économiques urgents pendant la période d'observation, sur le bilan économique et social et le projet de plan, sur la cession totale ou partielle de l'entreprise) ;
- lors d'une procédure de liquidation judiciaire (notamment sur les licenciements).

◆ C. trav., art. [L. 2323-48](#)

Le comité d'entreprise est réuni et consulté en cas de licenciements économiques prononcés dans les cas d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire dans les conditions et avec les délais spécifiques de l'article [L. 1233-58](#) du code du travail (◆ C. trav., art. [L. 2323-47](#)).

A cet égard, un plan de cession de l'entreprise ne peut être arrêté qu'après la consultation des institutions représentatives du personnel dans les conditions prévues par l'article [L. 1233-58](#) du code du travail.

◆ [Cass. soc., 19 mai 2015, n° 13-26.669, n° 810 FS - P + B](#)

**Remarque :** parfois, le CHSCT est également consulté (notamment en cas de licenciements) : il faudra dans ces cas articuler ces différentes

consultations.

**Remarque :** concernant les délais de consultation du CE, l'article [L. 1233-58](#) du code du travail prévoit des délais spécifiques pour les licenciements prononcés lors des différentes procédures, mais concernant les autres consultations du comité, il semblerait qu'elles soient visées par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du code du travail, l'article [L. 2323-48](#) entrant dans son champ d'application. Cependant, ces consultations en tant que telles sont prévues par des articles du code de commerce auxquels renvoie l'article [L. 2323-48](#), et par conséquent non visés, en l'absence de jurisprudence à notre connaissance, la question reste donc ouverte (v. nos 89 et s.).

Il appartient également au CE de désigner le représentant des salariés (◆ C. com, art. [L. 621-4](#)).

Le comité peut communiquer au tribunal ou au procureur de la République tout fait révélant la cessation des paiements de l'entreprise (◆ C. com, art. [L. 631-6](#)).

Enfin, le comité d'entreprise doit désigner parmi ses membres une ou des personnes qui sera entendue par la juridiction compétente :

- lors d'une procédure de sauvegarde (notamment sur l'ouverture de la procédure, en cas de cessation partielle d'activité ou lorsque la procédure est convertie en redressement ou en liquidation judiciaire, sur le bilan économique et social et le projet de plan) ;
- lors d'une procédure de redressement judiciaire (notamment sur l'ouverture de la procédure, en cas de cessation partielle d'activité ou lorsque la procédure est convertie en liquidation judiciaire, sur le bilan économique et social et le projet de plan, sur la cession partielle ou totale de l'entreprise) ;
- lors d'une procédure de liquidation judiciaire (notamment sur le ou les plans de cession).

◆ C. trav., art. [L. 2323-49](#)

**Remarque :** l'ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 (*JO, 14 mars*) a modifié en profondeur ces procédures. Elle est applicable aux procédures ouvertes à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude «[Difficultés des entreprises](#)».

### Sous-section 3 : Opérations de concentration

**141** **Information du CE en cas d'opération de concentration** ■ L'article [L. 2323-34](#) du code du travail impose à l'employeur de réunir le comité d'entreprise lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration telle que définie par l'article [L. 430-1](#) du code de commerce.

◆ C. trav., art. [L. 2323-34](#)

#### **1<sup>o</sup>** Opérations de concentrations visées

D'après l'article [L. 430-1](#) du code de commerce, il y a concentration dans les hypothèses suivantes :

- lorsque deux entreprises antérieurement indépendantes fusionnent ;
- lorsqu'une ou plusieurs entreprises acquièrent, directement ou indirectement, que ce soit par prise de participation au capital, achat d'éléments d'actifs, contrat ou tout autre moyen, le contrôle de l'ensemble ou de parties d'une ou de plusieurs autres entreprises ;
- lorsqu'une entreprise commune, accomplissant de manière durable toutes les fonctions d'une entité économique autonome, est créée.

◆ C. com, art. [L. 430-1](#)

#### **2<sup>o</sup>** Information du comité d'entreprise

Lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration telle que définie ci-dessus, l'employeur doit tenir une réunion d'information du comité au plus tard dans les 3 jours qui suivent la publication du communiqué relatif à la notification de l'opération de concentration émanant soit de l'autorité administrative française, soit de la Commission européenne.

◆ C. trav., art. [L. 2323-34](#)

Il est par ailleurs prévu :

- qu'au cours de la réunion, le CE ou, le cas échéant, la commission économique peut décider de recourir à un expert rémunéré par l'employeur (sur la mission et les délais d'expertise, v. n° [223](#)). Si tel est le cas, le CE ou la commission économique tient une seconde réunion afin d'entendre le résultat des travaux de l'expert (◆ C. trav., art. [L. 2323-34](#)). Il est à noter qu'aucun délai n'est prévu pour la tenue de cette seconde réunion ;
- que les comités des entreprises parties à l'opération sont entendus, à leur demande, par l'Autorité de la concurrence, à laquelle l'opération de concentration est notifiée, avant que celle-ci ne statue (◆ C. com, art. [L. 430-6](#)).

**Remarque :** il est à noter que lorsque l'opération de concentration prend la forme d'une OPA, la procédure d'information est réputée satisfaite lorsque le CE a été réuni dans le cadre de la procédure d'information prévue dans ce cas (◆ C. trav., art. [L. 2323-34](#)).

Sont parties à l'opération de concentration l'ensemble des entités économiques qui sont affectées directement ou indirectement par la prise de contrôle. Lorsqu'une société étrangère fait l'objet d'une prise de contrôle ayant pour effet de supprimer l'un des acteurs du marché et ayant une incidence sur la situation des salariés des filiales, qui indirectement en sont la cible, leur CE est fondé à recourir à l'assistance d'un expert-comptable chargé d'analyser le projet.

◆ [Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-65.565, n° 2070 FS - P+B+R](#) ◆ [Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-17.357, n° 1343 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-17.361](#)

**Remarque :** dans ces affaires, c'est le recours à l'expert-comptable payé par l'employeur qui est discuté. Cependant la procédure spécifique d'information en matière de concentration est soumise à la même condition que l'entreprise soit partie à l'opération. Aussi, il apparaît que si le CE ne peut recourir à un expert payé par l'employeur, il n'a pas non plus à être informé sur cette opération de



concentration, et réciproquement, s'il a droit à l'expertise en tant que partie à la concentration, il doit être informé conformément à la procédure spécifique de l'article [L. 2323-34](#). Sur la jurisprudence relative à ce point, voir n° [223](#).

## Sous-section 4 : Offres publiques d'acquisition

### § 1 : Dispositif applicable aux OPA déposées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014

**142** **Offre publique d'acquisition : information du CE de l'entreprise faisant l'objet de l'OPA** ■ En cas d'offre publique d'acquisition, les anciens articles L. 2323-21 et suivants du code du travail prévoient une procédure spécifique d'information du CE de l'entreprise cible.

**Remarque :** l'expression générique d'offre publique d'acquisition remplace et couvre les termes d'OPA (offre publique d'achat) et OFE (offre publique d'échange).

#### 1<sup>o</sup> Procédure

Cette procédure doit se dérouler de la manière suivante :

- dès le dépôt devant le Conseil des marchés financiers d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de la société cible qui fait l'objet de l'offre doit immédiatement réunir et informer son CE (sur le rôle du comité de groupe, v. l'étude «[Comité de groupe](#)»);
- au cours de cette première réunion, le comité d'entreprise a la faculté de décider d'entendre ou non l'auteur de l'offre publique et de se prononcer ou non sur le caractère « amical » ou « hostile » de l'offre ;
- l'auteur de l'offre est tenu d'adresser au CE la note d'information visée par l'Autorité des marchés financiers dans les 3 jours de sa publication. Cette note contient notamment les orientations en matière d'emploi de l'auteur de l'offre (◆ C. mon. fin., art. [L. 621-8](#)) ;
- dans les 15 jours suivant la publication de la note d'information, et avant la date de convocation de l'assemblée générale réunie en application de l'article [L. 233-32](#) du code de commerce, le comité est réuni une seconde fois pour procéder à l'examen de cette note et, le cas échéant, à l'audition de l'auteur de l'offre qui aura été prévenu 3 jours à l'avance. Lors de cette réunion, l'auteur de l'offre présente au comité d'entreprise sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société visée et les répercussions de la mise en oeuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de ladite société. Il prend connaissance des observations éventuellement formulées par le comité d'entreprise ;

**Remarque :** le code du travail ne précise pas la forme que doivent prendre ces informations, et notamment si elles sont obligatoirement écrites ou si elles peuvent faire l'objet d'un exposé oral. Toutefois, la précision et l'importance des informations à communiquer au comité semblent exiger une information écrite précise et complète. Le code n'indique pas non plus que ces informations doivent être communiquées aux membres du comité avant la réunion.

- le comité peut se faire assister préalablement et au cours de la réunion par un expert de son choix rémunéré par ses soins sur son budget de fonctionnement.

**Remarque :** si la société cible ou la société auteur de l'offre n'ont pas de CE, le(s) chef(s) d'entreprise informe(nt) directement les membres du personnel. Dans ce cas, l'auteur de l'offre transmet la note d'information dans les 3 jours de sa publication au chef de l'entreprise cible, qui la transmet lui-même au personnel, sans délai (◆ C. trav., art. L. 2323-26 anc.).

#### 2<sup>o</sup> Sanctions

Il est à noter que si l'auteur de l'offre ou son représentant ne se rend pas à la convocation du CE, la société qui a déposé l'offre ne peut exercer les droits de vote attachés aux titres de la société cible qu'elle détient ou qu'elle viendrait à détenir. Cette interdiction s'étend aux sociétés qui la contrôlent ou qu'elle contrôle au sens de l'article [L. 233-16](#) du code de commerce. Une sanction identique s'applique à l'auteur de l'offre, personne physique, qui ne se rend pas à la réunion du comité à laquelle elle a été invitée. La sanction est levée le lendemain du jour où l'auteur de l'offre a été entendu par le CE ; elle est également levée si l'auteur de l'offre n'est pas convoqué à une nouvelle réunion du CE dans les 15 jours qui suivent la réunion à laquelle il avait été préalablement convoqué (◆ C. trav., art. L. 2323-24 anc.).

**143** **Offre publique d'acquisition : rôle du CE de l'entreprise à l'origine de l'OPA** ■ L'employeur qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise avant ce lancement. En revanche, il réunit le comité d'entreprise dans les 2 jours ouvrables suivant la publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.

◆ C. trav., art. L. 2323-24 anc.

### § 2 : Dispositif applicable aux OPA déposées à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014

**144** **Information et consultation du CE - Audition de l'auteur de l'OPA - Dispositif applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2014** ■ La loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 (*JO*, 1<sup>er</sup> avr.) modifie le dispositif d'information et consultation du CE en cas d'offre publique d'acquisition.

Les nouvelles règles sont applicables pour les OPA déposées à compter du premier jour du 4<sup>e</sup> mois suivant la promulgation de la loi, c'est-à-dire à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

**Remarque :** les sanctions de l'auteur de l'offre qui ne se rend pas aux convocations du CE de l'entreprise cible pour les auditions prévues par les textes sont les mêmes qu'avant la réforme, voir n° [142](#).

**Remarque :** les articles [L. 2323-38](#) à L. 2323-44 du code du travail ne s'appliquent pas aux offres mentionnées aux articles [L. 225-207](#) et

[L. 225-209](#) du code de commerce ou lorsque la société fait l'objet d'une offre publique engagée par des entités agissant seules ou de concert au sens de l'article [L. 233-10](#) du code de commerce, détenant plus de la moitié du capital ou des droits de vote de la société faisant l'objet de l'offre. En d'autres termes, les mesures concernant la consultation, l'expertise et les informations d'étapes du CE ne sont pas applicables aux cas donnant lieu à procédure simplifiée de l'AMF (prise de participation sans prise de contrôle notamment).

Cette procédure spécifique doit se dérouler en plusieurs étapes.

#### **1° Information du CE lors du dépôt de l'offre**

Lors du dépôt d'une OPA, l'employeur de l'entreprise cible réunit immédiatement son CE pour l'en informer.

Au cours de la réunion, l'employeur indique si l'offre a été sollicitée ou non.

Le CE décide s'il souhaite procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et désigner un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article [L. 2325-35](#) (v. n° [224](#)). Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

◆ C. trav., art. [L. 2323-35](#)

**Remarque :** l'article [L. 2323-40](#) du code du travail prévoit que l'auteur de l'offre peut demander à l'employeur de l'entreprise cible de réunir son CE dans les 2 jours ouvrables suivant l'annonce de cette offre. La même procédure s'applique mais les délais prévus aux articles [L. 2323-36](#) à [L. 2323-39](#) (information, audition, consultation, expertise) courent alors à compter de l'annonce de l'offre (et pas du dépôt du projet d'OPA auprès de l'AMF). En cas de modification significative des informations présentées au CE entre l'annonce et le dépôt de l'offre, l'avis rendu, le cas échéant par le comité est caduc. Le CE est alors réuni dans les 2 jours suivant le dépôt de l'offre et rend un avis dans les conditions prévues aux articles [L. 2323-35](#) à [L. 2323-39](#) (◆ C. trav., art. [L. 2323-40](#)).

Sur l'information du comité de groupe en cas d'OPA sur l'entreprise dominante, voir l'étude [«Comité de groupe»](#).

#### **2° Audition de l'auteur de l'offre**

L'audition de l'auteur de l'offre se tient dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'OPA.

Lors de son audition, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au CE sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société concernée et les répercussions de la mise en oeuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette société.

Le CE peut, le cas échéant, se faire assister de l'expert-comptable désigné lors de la première réunion d'information.

◆ C. trav., art. [L. 2323-36](#)

D'autre part, l'auteur de l'offre doit adresser au CE de l'entreprise cible la note d'information visée par l'autorité des marchés financiers (AMF) dans les 3 jours suivant sa publication.

◆ C. trav., art. [L. 2323-37](#)

#### **3° Consultation du CE sur le projet d'OPA**

Le comité de la société cible doit être réuni et consulté sur le projet d'offre préalablement à l'avis motivé rendu par le conseil d'administration ou de surveillance sur l'intérêt de l'offre et sur les conséquences de celle-ci pour la société visée, ses actionnaires et ses salariés.

Au cours de cette réunion, le CE examine le rapport établi par son expert-comptable (sur le contenu et les délais de l'expertise, v. n° [224](#)), et peut demander la présence de l'auteur de l'offre.

Le comité émet son avis dans un délai d'un mois à compter du dépôt du projet d'OPA. En l'absence d'avis dans ces délais, le CE est réputé avoir été consulté.

L'avis du CE ainsi que le rapport de son expert sont reproduits dans la note en réponse établie par la société faisant l'objet de l'offre.

◆ C. trav., art. [L. 2323-39](#)

**Remarque :** si les membres élus estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, ils peuvent saisir le président du TGI en référé pour qu'il ordonne la communication, aussi bien par la société cible que par l'auteur de l'offre, des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de 8 jours. Cette saisine ne prolonge pas le délai de consultation d'un mois dont dispose le CE, mais en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation d'un avis du CE, le juge peut décider la prolongation de ce délai, sauf lorsque ces difficultés résultent d'une volonté manifeste de retenir ces informations de la part de la société cible (◆ C. trav., art. [L. 2323-39](#)).

#### **4° Informations d'étapes du CE de l'entreprise cible après l'OPA**

Si à l'issue de l'OPA, l'auteur de l'offre a acquis le contrôle de l'entreprise cible, il rend compte au CE de cette entreprise au cours du 6<sup>e</sup>, 12<sup>e</sup> et 24<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'offre, de la manière dont il a mis en oeuvre les déclarations d'intention et, le cas échéant, les engagements qu'il a pris auprès du CE, dans le cadre de ses auditions, en matière d'emploi, de maintien des sites d'activité et de localisation des centres de décision exprimés dans la note d'information visée par l'AMF.

◆ C. trav., art. [L. 2323-44](#)

#### **5° Information et consultation du CE de l'entreprise auteur de l'offre**

Concernant le CE de l'entreprise qui lance l'OPA, la procédure n'est pas modifiée par la loi du 29 mars 2014, voir n° [143](#).

Sur l'information du comité de la société européenne ou du comité d'entreprise européen dont le dirigeant décide de lancer une OPA, voir l'étude [«Comité d'entreprise européen et comité de la société européenne»](#).

## ■ Section 4 : Les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, la médecine du travail et le règlement intérieur de l'entreprise

### Sous-section 1 : Conditions de travail

**145** **Compétence générale du CE en matière de conditions de travail** ■ L'article [L. 2323-46](#) du code du travail prévoit que le comité d'entreprise est informé et consulté en cas de problème ponctuel intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. Pour exercer ces attributions, le CE étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines susvisés et formule des propositions.

◆ C. trav., art. [L. 2323-46](#)

**Remarque :** cet article, qui pose le principe d'une compétence générale du comité d'entreprise en matière de conditions de travail, sert aussi très souvent de fondement à la jurisprudence pour justifier une obligation de consulter le comité d'entreprise. Précisons à cet égard qu'il convient également d'entendre très largement la consultation conjointe du CE et du CHSCT, le code du travail conférant au CHSCT un rôle consultatif large. En effet, celui-ci doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (◆ C. trav., art. [L. 4612-8-1](#)) [v. l'étude «[Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#)»].

Lorsqu'il est consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail, le CE doit disposer de l'avis du CHSCT. Si la consultation du CHSCT n'a pas été régulièrement menée, le CE peut s'en prévaloir pour reporter son propre avis (pour plus de précisions, v. n° [95](#)).

◆ [Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-19.678, n° 1676 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 7 mai 2014, n° 12-35.009](#) ◆ [Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-17.196, n° 1323 FS - P+B](#)

**Remarque :** cette consultation doit respecter le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.). La consultation du CHSCT doit s'inscrire dans ce délai, l'avis du CHSCT devant nécessairement être transmis au CE au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai de consultation du comité. A cet égard, au cas où le CHSCT ne se prononcerait pas, il est également considéré comme ayant rendu un avis négatif (◆ C. trav., art. [R. 4614-5-3](#)). Cependant on peut penser que cette jurisprudence dont le principe n'est bien sûr pas remis en cause, trouve toujours à s'appliquer si l'employeur a manqué à son obligation de consulter le CHSCT. Mais attention, pour obtenir communication d'éléments supplémentaires par l'employeur et le cas échéant reporter son avis, il existe dorénavant une procédure spécifique que doit suivre le CE (◆ C. trav., art. [L. 2323-4](#)) (v. n° [85](#)). La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée à ce sujet sous l'empire des nouvelles règles applicables.

A noter que le CE n'est pas forcément compétent en matière d'aménagement des bureaux et de déménagement des salariés. En effet, il a été jugé que le projet d'installation d'une partie des salariés sur un demi-étage supplémentaire n'entraînant aucune modification, ni de l'organisation du travail, ni des conditions d'emploi, ni de la durée du travail ou du volume et de la structure des effectifs, et dont il n'est pas démontré que la location de ces bureaux était de nature à obérer la situation économique et financière de l'entreprise, ne relève pas de la consultation obligatoire du comité d'entreprise. Dans cette affaire, le CHSCT avait été consulté sur ce projet, mais le CE en avait été seulement informé.

◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> févr. 2017, n° 15-22.362](#)

**146** **Possibilité pour le comité d'entreprise de recourir au CHSCT dans les domaines relevant de sa compétence** ■ Le code du travail prévoit :

- d'une part, que le comité d'entreprise bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis ;
- d'autre part, que le comité d'entreprise peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier comité.

◆ C. trav., art. [L. 2323-46](#) et [L. 2323-47](#)

Ainsi, indépendamment des consultations obligatoires du CHSCT, le comité d'hygiène et de sécurité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

◆ C. trav., art. [L. 4612-13](#)

**147** **Consultation du CE en matière de politique de rémunération** ■ Aux termes de l'article [L. 2323-46](#) du code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté en cas de problème ponctuel intéressant les conditions de travail et résultant, notamment, des modes de rémunération.

Cette consultation est ponctuelle et doit être mise en oeuvre chaque fois que l'employeur prend une décision touchant, directement ou indirectement, à la rémunération et ayant une incidence sur les conditions de travail. Ce sera par exemple le cas lorsqu'il décide d'instituer une prime de productivité pour encourager les salariés à augmenter leur cadence horaire de production, une telle décision étant susceptible de modifier leurs conditions de travail.

◆ [Cass. crim., 7 mars 2000, n° 99-83.398](#)

Il a également été jugé :

- que la décision de commercialiser un nouveau produit doit être précédée d'une consultation du CE, dès lors que cela affecte globalement le mode de rémunération et les conditions de travail des salariés chargés de le commercialiser, peu important que la rémunération effective soit ou non plus avantageuse pour les salariés (◆ [Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-19.594, n° 4830 FS - P+B](#)) ;
- que le défaut de consultation du CE sur le mode de rémunération des salariés récemment embauchés pour être affectés à un nouveau train-ferry d'une société de transport ferroviaire constitue un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 6 oct. 1992, n° 90-87.498](#)) ;
- que la décision de mensualiser une prime versée en application de la convention collective devait donner lieu à une consultation et non à une simple information du comité d'entreprise (◆ [Cass. soc., 26 mars 2002, n° 99-14.144](#)).

Pour plus de précisions, voir l'étude «[Bilan social](#)».

**148 Information du CE sur le droit conventionnel applicable** ■ En l'absence de convention ou d'accord de branche fixant les conditions d'information des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement, l'employeur doit notamment fournir un exemplaire de la convention collective applicable au comité d'entreprise et aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés (sur les autres obligations d'information de l'employeur, v. l'étude [«Conventions et accords collectifs»](#)).

◆ C. trav., art. [R. 2262-2](#)

L'employeur doit par ailleurs fournir chaque année au comité la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise. S'il démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord collectif de travail, il doit en informer sans délai le comité.

◆ C. trav., art. [L. 2262-6](#) et [L. 2262-7](#)

**149 Information du CE en matière de dénonciation d'usage, accord atypique ou engagement unilatéral** ■ La jurisprudence a dégagé une procédure à suivre en cas de dénonciation d'un usage, d'un accord atypique ou d'un engagement unilatéral de l'employeur. Ainsi, l'employeur peut supprimer unilatéralement les avantages consentis à condition d'en informer, dans un délai suffisant, le comité d'entreprise et chaque salarié concerné de manière individuelle.

◆ [Cass. soc., 15 mai 1990, n° 87-40.602](#)

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Usages et accords atypiques»](#).

## Sous-section 2 : Hygiène et sécurité

**150 Rôle du CE dans la mise en place du CHSCT** ■ Le CHSCT est désigné par un collège formé des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

◆ C. trav., art. [L. 4613-1](#)

Par ailleurs, dans les établissements d'au moins 500 salariés, la fixation du nombre des CHSCT est décidée par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou d'établissement.

◆ C. trav., art. [L. 4613-4](#)

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)»](#).

**151 Information du CE en matière d'hygiène et de sécurité** ■ D'après l'article [L. 4612-17](#) du code du travail, l'employeur doit après consultation du CHSCT transmettre au comité d'entreprise :

- le rapport écrit sur la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et sur les actions menées au cours de l'année écoulée ;
- le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

**Remarque :** l'avis émis par le CHSCT sur ces rapports est également transmis pour information au comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 4612-17](#)

A noter que dans le cadre de la consultation annuelle du CE sur la politique sociale de l'entreprise, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'employeur doit notamment mettre à la disposition du CE dans la BDES les éléments figurant dans le rapport et le programme annuel de prévention présentés par l'employeur au CHSCT (◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)) (v. n° [122](#)).

**Remarque :** la loi Rebsamen a également prévu, logiquement, qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, comme pour le CE, les éléments d'information transmis de manière récurrente au CHSCT seront dorénavant mis à sa disposition via la BDES (◆ C. trav., art. [L. 2323-8](#) et [L. 2323-9](#)).

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)»](#).

**152 Consultation du CE en matière de formation à la sécurité** ■ D'après l'article [L. 4143-1](#) du code du travail, le CHSCT et le CE sont consultés sur les programmes de formation à la sécurité et veillent à leur mise en œuvre effective.

Ils sont également consultés :

- sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, prévue à l'article [L. 4142-2](#) ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes ;
- sur la formation prévue à l'article [L. 4142-3](#) dans les établissements comprenant une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article [L. 515-36](#) du code de l'environnement ou mentionnée à l'article [L. 211-2](#) du code minier.

◆ C. trav., art. [L. 4143-1](#)

Le code du travail ne précise pas la périodicité de cette consultation. Elle doit, selon nous, se dérouler chaque fois que l'employeur élabore et met en œuvre un nouveau programme, la formation à la sécurité devant être organisée périodiquement.

Remarque : étant plus spécialisé en matière d'hygiène et de sécurité, le CHSCT devrait, selon nous, être consulté avant le CE

Remarque : cette consultation n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

**153 Rôle du CE en matière de prévention de la pénibilité** ■ Les entreprises d'au moins 50 salariés employant au moins 50 % de salariés exposés à des facteurs de pénibilité (manutentions manuelles de charges, vibrations, bruit, agents chimiques dangereux, travail de nuit, etc.) devront être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité, ou à défaut par un plan d'action sur lequel le CE (ou à défaut les délégués du personnel) doit être consulté. A défaut l'employeur sera soumis à une pénalité financière.

◆ C. trav., art. [L. 4163-1](#) et s.

Remarque : cette consultation n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Pour plus de précisions sur la prévention de la pénibilité, voir l'étude [«Santé et sécurité au travail»](#).

### Sous-section 3 : Médecine du travail et service social du travail

**154 Rôle du CE en matière de médecine du travail** ■

#### **1<sup>er</sup> Procédure de nomination du médecin du travail**

Le médecin du travail ne peut être nommé qu'avec l'accord :

- du comité d'entreprise dans les services de santé au travail autonomes ;
- du comité interentreprises ou de la commission de contrôle et du conseil d'administration, dans les services interentreprises.

◆ C. trav., art. [R. 4623-5](#)

Remarque : cette consultation doit intervenir au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche. A l'occasion, l'effectif des salariés suivis par le médecin nommé ainsi que, dans les services interentreprises, la liste des entreprises surveillées ou, dans les services d'entreprise, le secteur défini par l'entreprise auquel le médecin du travail est affecté sont communiqués, selon le cas, au comité d'entreprise, au comité d'établissement, au comité interentreprises, à la commission de contrôle ou au conseil d'administration (◆ C. trav., art. [R. 4623-7](#)).

Le comité ou la commission de contrôle doit se prononcer à la majorité de ses membres, présents ou non, par un vote à bulletins secrets (pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Médecine du travail»](#)).

◆ C. trav., art. [R. 4623-6](#)

Remarque : à défaut d'accord, la nomination ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail prise après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

#### **2<sup>e</sup> Changement d'affectation du médecin du travail**

La procédure d'autorisation et d'information relative à la nomination du médecin, définie aux articles [R. 4623-5](#) à [R. 4623-7](#) du code du travail, s'applique avant toute décision :

- dans les services de santé au travail autonomes, en cas de changement de secteur d'un médecin du travail lorsque ce changement est contesté par l'intéressé ou, selon les cas, par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel de l'établissement que le médecin du travail avait précédemment en charge ;
- dans les services de santé au travail interentreprises :
  - en cas de changement d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement à un médecin du travail, lorsque ce changement est contesté par le médecin du travail, par l'employeur ou par le comité d'entreprise concerné ;
  - en cas de changement de secteur d'un médecin du travail, lorsque ce changement est contesté par le médecin du travail, par le comité interentreprises ou la commission de contrôle du service ou son conseil d'administration.

◆ C. trav., art. [R. 4623-12](#)

Remarque : à défaut d'accord, les changements de secteur et d'affectation du médecin du travail ne peuvent intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail (◆ C. trav., art. [R. 4623-13](#)).

#### **3<sup>e</sup> Procédure de licenciement du médecin du travail**

Le licenciement du médecin du travail doit faire l'objet d'une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail après consultation obligatoire soit du comité d'entreprise en cas de service de santé au travail autonome, soit du comité interentreprises ou de la commission de contrôle et du conseil d'administration en cas de service de santé au travail interentreprises (v. l'étude [«Médecine du travail»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 4623-4](#) et [R. 4623-14](#)

Les articles [R. 4623-18](#) et suivants du code du travail fixent les modalités de cette consultation, qui sont semblables à celles prévues par le code du

travail pour le licenciement des représentants du personnel (pour plus de précisions, se reporter à l'étude «[Médecine du travail](#)»).

◆ C. trav., art. [R. 4623-18](#) et s.

A noter que dans le cas des services autonomes le comité d'entreprise reçoit la notification de la décision de l'inspecteur du travail (dans les services interentreprises, c'est le conseil d'administration, et selon le cas, soit le comité interentreprises soit la commission de contrôle).

◆ C. trav., art. [R. 4623-22](#)

#### **4<sup>e</sup> Rôle du CE par rapport au service de santé au travail**

Les prérogatives du CE en la matière sont nombreuses et sont développées dans l'étude «[Médecine du travail](#)». On rappellera qu'il est notamment prévu :

- que le service de santé au travail autonome est géré par l'employeur, sous la surveillance du CE, qui doit être consulté sur toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service (◆ C. trav., art. [D. 4622-6](#), [D. 4622-10](#) et [D. 4622-13](#)) ;
- que le CE est consulté sur le choix entre service autonome et service interentreprises le cas échéant. Le comité peut également s'opposer à la décision prise par l'employeur (◆ C. trav., art. [D. 4622-2](#)) ;
- que le CE doit être consulté sur le choix du service médical interentreprises (◆ C. trav., art. [R. 4622-17](#)) ;

**Remarque :** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, c'est le CHSCT qui est consulté sur la cessation d'adhésion au service médical interentreprises et qui peut s'y opposer. Auparavant c'était le CE qui était compétent. De même, ce n'est plus le CE mais le CHSCT qui est consulté depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 sur le document adressé par l'employeur au service de santé 6 mois après l'adhésion puis chaque année, précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés (◆ C. trav., art. [D. 4622-22](#)).

- que le CE est informé et consulté sur le recours à un ou plusieurs services de santé au travail de proximité pour la surveillance médicale des travailleurs éloignés (◆ C. trav., art. [D. 4625-27](#)).

#### **5<sup>e</sup> Remises des rapports d'activité au comité d'entreprise**

Le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail est établi et présenté :

- pour les services de santé au travail autonomes : par l'employeur au comité d'entreprise ;
- pour les services de santé au travail interentreprises : par le président du service de santé au travail selon le cas au comité interentreprises ou à la commission de contrôle.

Cette présentation est faite au plus tard à la fin du 4<sup>e</sup> mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi.

◆ C. trav., art. [D. 4622-54](#)

Par ailleurs, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité, qui doit être présenté :

- pour les services autonomes : au comité d'entreprise ou d'établissement compétent ;
- pour les services interentreprises : au conseil d'administration et selon les cas, au comité interentreprises ou à la commission de contrôle (dans ce cas, est également communiquée la synthèse annuelle établie par le directeur du service interentreprises).

Cette présentation intervient au plus tard à la fin du 4<sup>e</sup> mois qui suit l'année pour laquelle le rapport a été établi.

◆ C. trav., art. [R. 4624-51](#) et [R. 4624-52](#)

**Remarque :** un arrêté fixe les modèles officiels de rapports sur l'organisation, le fonctionnement, et la gestion financière des services de santé au travail (◆ Arr. 9 déc. 1971 : JO, 12 janv. 1972). L'article 38 de la loi Travail a précisé que le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données selon le sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail (à paraître) fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail (◆ C. trav., art. [L. 4624-1](#)).

Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise. Ce rapport est transmis au comité d'entreprise, ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité en fait la demande.

◆ C. trav., art. [R. 4624-54](#)

**Remarque :** le Conseil d'Etat avait annulé plusieurs articles du code du travail, notamment ceux relatifs au rapport annuel d'activité du médecin du travail. Toutefois, le Conseil d'Etat avait précisé que cette décision n'avait pas pour effet de remettre en cause les rapports annuels d'activité qui auraient été établis entre le 1<sup>er</sup> juillet 2012 (date d'entrée en vigueur du décret) et le 17 juillet 2013 (date de la décision du Conseil d'Etat) (◆ CE, 17 juill. 2013, n° 358109). Le motif de cette annulation reposait sur le fait que le décret du 30 janvier 2012 instaurant ces articles aurait dû être pris par décret en Conseil d'Etat et pas par décret simple. Le décret n° 2014-798 du 11 juillet 2014 (*JO, 13 juill.*) a remplacé ces articles qui retrouvent donc à s'appliquer pleinement dès l'entrée en vigueur du décret, c'est-à-dire le 14 juillet 2014. En toute logique, le rapport est établi pour l'année civile précédente et présenté avant le 30 avril de l'année en cours conformément à l'article R. 4624-52 du code du travail. Aussi, concernant le rapport pour l'année 2013 présenté avant le 30 avril 2014, ces articles n'étaient plus applicables : il semblerait donc que ce rapport ne soit pas obligatoire. En revanche, le rapport pour l'année 2014 doit bien être présenté d'ici le 30 avril 2015.

**Remarque :** aucune de ces consultations n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

◆ C. trav., art. [L. 4631-1](#)

Des décrets devaient fixer, dans chaque profession, la date d'entrée en vigueur et les modalités particulières d'application de cette loi. Trois décrets seulement ont été pris en août 1943, rendant obligatoire l'institution du service social dans les établissements de plus de 500 salariés de trois branches professionnelles : industries de la transformation des métaux, du cuir et de la céramique.

La Cour de cassation a précisé les deux points suivants :

- les entreprises qui ne relèvent pas des trois branches professionnelles précitées ou qui, dans ces branches, n'atteignent pas le seuil des 500 salariés, ne sont pas tenues d'instituer un service social ( ◆ [Cass. soc., 16 mars 1966, n° 64-13.499 : Bull. civ. IV, n° 288](#) ) ;
- le service social créé dans une entreprise qui n'y est pas légalement tenue constitue une oeuvre sociale dont le comité d'entreprise assume la gestion ou le contrôle ( ◆ [Cass. crim., 9 avr. 1975, n° 74-91.668 : Bull. crim., n° 87](#)).

Les articles [D. 4631-1](#) et suivants du code du travail, qui fixent les modalités de fonctionnement et les attributions du service social au travail, prévoient notamment :

- que le conseiller ou la conseillère assistant de droit, avec voix consultative, à toutes les réunions du CE consacrées, selon leur ordre du jour, à des questions sociales. Ils doivent faire, tous les 3 mois, un compte rendu de leur activité au comité et au chef d'entreprise ;
- que le conseiller ou la conseillère chef du travail sont désignés et maintenus en fonction après accord, selon le cas, entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ou entre les chefs d'entreprise et le comité interentreprises. En cas de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail ;
- que le comité d'entreprise utilise le service social pour la réalisation de ses oeuvres sociales. Il établit chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social. Ce rapport est communiqué à l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise à sa demande ;
- que si plusieurs entreprises possèdent déjà ou envisagent de créer un service social commun et ont créé un comité interentreprises chargé de sa gestion, celui-ci établit chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social. Ce rapport est communiqué à l'inspecteur du travail à sa demande.

◆ C. trav., art. [D. 4631-1](#) et s.

#### Sous-section 4 : Règlement intérieur de l'entreprise

**156** **Consultation du CE et du CHSCT sur le règlement intérieur de l'entreprise** ■ La procédure d'adoption ou de modification du règlement intérieur de l'entreprise est développée dans l'étude [«Règlement intérieur»](#). Rappelons ici les principales règles prévues par les articles [L. 1321-4](#) et [L. 1322-1](#) du code du travail :

- le règlement intérieur ne peut être introduit dans l'entreprise qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du CHSCT ;
- le règlement intérieur, accompagné de l'avis du CE et, le cas échéant, du CHSCT, est communiqué à l'inspecteur du travail ;
- l'inspecteur du travail peut exiger le retrait ou la modification des clauses illicites. Une copie de la lettre adressée à l'employeur est communiquée, pour information, à chacune des instances représentatives du personnel consultées ;
- la consultation du CE et du CHSCT ainsi que la transmission des avis à l'inspecteur du travail sont également obligatoires en cas de modification ou de retrait de clauses du règlement intérieur (pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Règlement intérieur»](#)).

Signalons également que les notes de services ou tout autre document qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières qui relèvent du règlement intérieur doivent, lorsqu'il existe un règlement intérieur, être soumis à la même procédure que le règlement lui-même.

◆ C. trav., art. [L. 1321-1](#) et s. et [L. 1322-1](#) et s.

Toutefois, en cas d'urgence, les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité peuvent recevoir application immédiate ; mais elles doivent immédiatement être communiquées aux secrétaires du CE et du CHSCT ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

◆ C. trav., art. [L. 1321-5](#)

Les consultations du CE et du CHSCT constituent des formalités substantielles, dont le non-respect rend le règlement intérieur ou les modifications qui y sont apportées nul et inapplicable ( ◆ [Cass. soc., 4 juin 1969, n° 68-40.377](#) ). Il en va de même en cas de transfert d'une activité constituant un établissement distinct à une autre société : l'absence de consultation des représentants du personnel de cet établissement distinct rend son règlement intérieur inopposable ( ◆ [CE, 20 mars 2017, n° 391226](#) ).

**Remarque :** les dispositions relevant du champ du règlement intérieur contenues dans une charte éthique ou autre code de bonne conduite doivent être soumises aux règles relatives à la consultation des représentants du personnel en tant qu'il constitue une note de service.  
Ces consultations ne sont pas visées par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

### ■ Section 5 : L'apprentissage et la formation professionnelle dans l'entreprise

**157** **Information et consultation du CE en matière d'apprentissage** ■ La consultation sur l'apprentissage est intégrée à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 ( ◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#) ) (v. nos [121](#) et s.).

Nous conservons ci-dessous les dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2015.

Les anciens articles [L. 2323-41](#) et [L. 2323-42](#) du code du travail prévoient une consultation obligatoire du comité d'entreprise en matière d'apprentissage qui porte sur les points suivants :

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- le nombre des apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise :
  - par niveau initial de formation ;
  - par diplôme ;
  - par titre homologué ou titre d'ingénieur préparé ;
- les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;

- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- les conditions de mise en oeuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;
- les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

En outre, le CE doit être informé sur :

- le nombre des apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe ;
- les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;
- les perspectives d'emploi des apprentis.

## 158 **Compétence générale du CE en matière de formation professionnelle** ■ La formation professionnelle des salariés fait partie des conditions de travail dans l'entreprise pour lesquelles le CE dispose d'une compétence générale. Il est notamment prévu que le comité :

- a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives, notamment, à la formation professionnelle ;
- formule à son initiative et examine à la demande de l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de formation professionnelle des salariés ;
- est obligatoirement informé et consulté sur les mesures de nature à affecter les conditions de formation du personnel.

◆ C. trav., art. [L. 2323-1](#)

Remarque : la consultation prévue à l'article [L. 2323-1](#) doit respecter le délai prévu de l'article [L. 2323-3](#) (v. nos [77](#) et s.).

## 159 **Consultation du CE sur les orientations de la formation et sur le plan de formation** ■

### 1<sup>er</sup> Orientations de la formation

La consultation sur les orientations de la formation est intégrée à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (◆ C. trav., art. [L. 2323-10](#)) (v. n° [112](#)).

Nous conservons ci-dessous les dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2015.

D'après l'ancien article L. 2323-33 du code de travail, le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation dans l'entreprise.

Cette consultation doit être mise en oeuvre par l'employeur tous les ans et chaque fois qu'un changement important affecte l'un des éléments suivants :

- les perspectives économiques de l'entreprise ;
- l'évolution de l'emploi ;
- l'évolution des investissements ;
- l'évolution des technologies.

### 2<sup>e</sup> Plan de formation de l'entreprise

La consultation sur le plan de formation est intégrée à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)) (v. nos [121](#) et s.). Les dispositions spécifiques concernant les deux réunions et le calendrier particulier à la consultation sur le plan de formation ne sont donc plus applicables après le 31 décembre 2015.

L'ancien article L. 2323-34 prévoyait que chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Les informations propres à ces consultations sont conservées à l'identique et intégrées dans la BDES (v. n° [122](#)).

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Formation professionnelle»](#).

## 160 **Consultations du CE sur le contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation et le compte personnel de formation** ■ Les consultations sur la mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du CPF sont intégrées à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)). Les informations y afférentes sont conservées à l'identique et sont intégrées dans la BDES (v. nos [121](#) et s.).

D'autre part, les « représentants du personnel » sont informés du retrait de l'exonération dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

◆ C. trav., art. [R. 6325-21](#)

## 161 **Consultations du CE sur la validation des acquis de l'expérience (VAE)** ■ Le comité d'entreprise et, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, la commission de la formation sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en oeuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

◆ C. trav., art. [R. 2325-5](#)

Remarque : cette consultation est distincte de celle sur le plan de formation. Cependant elle avait souvent lieu en même temps. Les informations y afférentes n'ont pas été reprises en tant que telles pour la consultation sur la politique sociale mais des informations relatives aux actions de validations des acquis de l'expérience réalisées et aux congés de VAE devant figurer à la BDES dans le cadre de cette consultation annuelle (◆ C. trav., art. [D. 2323-5](#)), on peut penser que la question sera abordée à cette occasion.

## 162 **Consultations du CE sur les congés liés à la formation** ■



#### 1<sup>o</sup> Consultation annuelle sur les problèmes liés à la mise en oeuvre des congés liés à la formation

Le comité d'entreprise et, dans les entreprises de 300 salariés et plus, la commission de la formation sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en oeuvre des dispositifs de formation professionnelle continue, prévus aux chapitres 1<sup>er</sup> à III du titre II du livre III de la partie VI. Il s'agit surtout du congé individuel de formation (Cif), mais aussi du congé de bilan de compétence, du congé d'enseignement et de recherche et du congé jeune travailleur.

◆ C. trav., art. [R. 2325-5](#)

**Remarque :** cette consultation est distincte de celle sur le plan de formation. Cependant, elle avait souvent lieu en même temps. Les informations y afférentes n'ont pas été reprises en tant que telles pour la consultation sur la politique sociale mais des informations relatives aux bilans de compétences réalisés, ainsi qu'aux Cif, congés de bilan de compétences et aux congés pour enseignement accordés devant figurer à la BDES dans le cadre de cette consultation annuelle (◆ C. trav., art. [D. 2323-5](#)), on peut penser que la question sera abordée à cette occasion.

#### 2<sup>o</sup> Consultations sur les reports et refus des congés liés à la formation

Le CE doit être consulté lorsque l'employeur souhaite :

- refuser le départ d'un salarié en congé individuel de formation (Cif) lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé risque d'être préjudiciable à la production et à la marche de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 6322-6](#)) ;

**Remarque :** le défaut de consultation du CE constitue un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 4 janv. 1983, n° 82-91.800](#)).

- refuser le départ d'un salarié en congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse s'il établit que ce refus est justifié par des nécessités particulières à son entreprise ou à l'exploitation de celle-ci (◆ C. trav., art. [R. 3142-36](#)) ;
- différer la date de prise de congé de recherche et d'innovation lorsqu'il estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise (◆ C. trav., art. [R. 6322-66](#)) ;
- refuser ou reporter le congé jeune travailleur (◆ C. trav., art. [R. 6322-77](#)) ;
- refuser l'autorisation d'absence au congé de participation à des instances traitant de la formation ou à un jury d'examen s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (avis conforme du CE) (◆ C. trav., art. [L. 3142-4](#)).

**Remarque :** ces consultations ne sont pas visées par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Sur tous ces congés, voir l'étude [«Cif et autres congés»](#).

#### 163 Consultation du CE sur l'accueil de jeunes ■ L'ancien article L. 2323-38 du code du travail attribuait une compétence générale au CE en matière d'accueil de jeunes dans l'entreprise. Il était consulté :

- sur les conditions d'accueil et de mise en oeuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- sur les conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant les formations et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement.

Cet article a disparu suite à la réorganisation issue de la loi Rebsamen et n'a pas été repris. Plusieurs informations relatives à ces items sont toutefois présentes dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise (congés pour enseignements, accueil des stagiaires et des apprentis notamment) (v. nos [121](#) et s.).

#### 164 Autres consultations du CE en matière de formation professionnelle ■ Le comité d'entreprise est également consulté :

- en cas de mise en place d'un programme pluriannuel de formation. Le comité d'entreprise est consulté sur ce programme au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des deux réunions sur le plan de formation (◆ C. trav., art. [L. 2323-40](#)) ;

**Remarque :** cette consultation qui n'est pourtant pas une consultation périodique mais ponctuelle a été abrogée par la loi Rebsamen à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Elle disparaît donc du code du travail sans être reprise ailleurs.

- lorsque l'employeur demande à l'État de bénéficier d'une aide à la formation :
  - soit dans le cadre d'une convention du Fonds national de l'emploi passée en vue de faire suivre aux salariés, dont l'emploi est menacé en raison des évolutions techniques ou de l'organisation de travail, des actions de formation ou d'adaptation (◆ C. trav., art. [R. 5111-3](#)) ;
  - soit dans le cadre d'actions de formation de longue durée prévues par un accord sur l'emploi tendant au reclassement interne ou externe. Le CE est préalablement consulté sur l'élaboration du projet de formation soumis à l'agrément de l'administration lorsque l'entreprise est dépourvue de délégués syndicaux, et qu'elle fait application directe d'une convention de branche ou d'un accord interprofessionnel (◆ C. trav., art. [L. 5121-5](#)).

**Remarque :** d'autre part, en cas d'organisation d'une formation pratique sur les lieux de travail, un compte-rendu est adressé au comité d'entreprise (◆ C. trav., art. [D. 6321-3](#)).

### ■ Section 6 : La situation de l'emploi, la gestion prévisionnelle de l'emploi et la gestion du personnel

#### 165 Information trimestrielle sur la situation de l'emploi dans les entreprises d'au moins 300 salariés ■ Les informations

périodiques du CE seront supprimées par la loi Rebsamen à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Elles sont réinjectées dans les 3 consultations annuelles du comité. Une seule information trimestrielle demeure, uniquement pour les entreprises de 300 salariés et plus, elle ne reprend à l'identique le contenu des informations trimestrielles sur la situation de l'emploi (v. n° [124](#)).

En revanche, l'ancien article L. 2323-52, disparu suite à la réorganisation issue de la loi Rebsamen, prévoyait que si le CE le lui demande, l'employeur doit porter à sa connaissance les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition d'intérimaires, ainsi que les contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats conclus avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés. L'employeur ne saurait s'exonérer de cette obligation en faisant valoir que certains membres du CE, par ailleurs délégués du personnel, avaient pu prendre connaissance de ces contrats ( [Cass. crim., 19 juin 2001, n° 00-80.489, n° 4523 F-P+F](#)). Ces items seront discutés lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise mais cette obligation en tant que telle disparaît.

A noter que l'ancien article L. 2323-53 prévoyait que le CE dispose d'un « droit d'alerte » lorsque, entre deux réunions trimestrielles sur la situation de l'emploi, le nombre de salariés titulaires d'un contrat précaire connaît un accroissement important. Cette alerte sociale ne disparaît pas, mais elle est modifiée pour ne plus être directement liée à cette information trimestrielle ( [C. trav., art. L. 2323-58](#)) (pour plus de précisions v. n° [172](#)).

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Comité d'entreprise](#)», un modèle d'information trimestrielle sur l'emploi.

## 166 Consultations du CE sur l'évolution de l'emploi et la gestion prévisionnelle de l'emploi dans les entreprises d'au moins 300 salariés ■

### **1<sup>er</sup>** Rapport annuel sur l'évolution et la gestion de l'emploi et des qualifications

La loi Rebsamen a supprimé les rapports en tant que tels. Toutefois, les informations qu'ils contiennent sont intégrées à la base de données économiques et sociales et seront intégrées aux 3 grandes consultations annuelles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Concernant le rapport annuel sur l'évolution de la gestion de l'emploi et des qualifications, son contenu est réinjecté dans la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise ( [C. trav., art. L. 2323-17](#)). Les informations y afférentes se retrouvent dans la BDES (v. nos [121](#) et s.).

Nous conservons le contenu de ce rapport ci-dessous.

L'ancien article L. 2323-56 prévoyait que chaque année, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, à l'occasion de la réunion prévue pour l'examen du rapport d'ensemble annuel (v. n° [132](#)), le comité d'entreprise est informé et consulté sur :

- l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;
- les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

### **2<sup>e</sup>** Négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'information du CE sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, comme sa consultation sont abrogées. Cependant, la consultation annuelle sur les orientations stratégiques inclut l'item GPEC à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 ( [C. trav., art. L. 2323-10](#)) (v. n° [112](#)).

L'ancien article L. 2242-15 du code du travail prévoyait que le CE doit être informé sur la mise en place d'un dispositif de GPEC.

D'autre part, à l'issue des négociations sur la GPEC et à défaut de conclusion d'un accord, le CE est consulté sur l'ensemble des matières devant normalement être abordées dans cet accord.

Pour plus de précisions, voir l'étude «[GPEC](#)».

## 167 Consultation du CE sur les aides au plan de GPEC dans les entreprises de moins de 300 salariés ■ Il existe une aide réservée aux entreprises de moins de 300 salariés qui mettent en place un plan de GPEC. Le CE est consulté sur la conclusion de la convention avec l'État qui permet d'obtenir cette aide. Plus précisément, il l'est sur le contenu et les modalités de mise en oeuvre du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (v. l'étude «[GPEC](#)»).

◆ C. trav., art. [D. 5121-9](#)

**Remarque** : cette consultation n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

## 168 Consultation du CE sur le droit d'expression des salariés ■ Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression des salariés n'a pu être conclu, l'employeur doit obligatoirement consulter le CE, ou à défaut les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression (pour plus de précisions sur le rôle du CE en la matière, v. l'étude «[Droit d'expression des salariés](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 2281-12](#)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, dans le cadre de la grande consultation du CE sur la politique sociale de l'entreprise, le CE reçoit des informations est consulté sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article [L. 2281-11](#).

◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)

## 169 Rôle du comité d'entreprise en matière d'emploi de travailleurs handicapés ■

### **1<sup>er</sup>** Consultation annuelle en liaison avec le CHSCT sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

La consultation sur les travailleurs handicapés est intégrée à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 ( [C. trav., art. L. 2323-17](#)) (v. nos [121](#) et s.).

L'ancien article L. 2323-30 du code du travail prévoyait que le CE est consulté en liaison avec le CHSCT :

- sur les modalités d'application de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- sur les mesures prises par l'employeur (conditions d'accueil, période d'essai et aménagement des postes de travail) en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés.

Cette consultation est annuelle et a généralement lieu au moment de l'établissement de la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés.

**Remarque :** à noter que la commission formation est notamment chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des handicapés (◆ C. trav., art. [L. 2325-26](#)).

### 2° Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés

La déclaration d'emploi des travailleurs handicapés doit d'ailleurs être portée à la connaissance du CE, ou à défaut des délégués du personnel. Le document transmis au comité ne doit pas comprendre la liste nominative des travailleurs handicapés.

◆ C. trav., art. [R. 5212-4](#)

### 3° Consultation sur la passation d'un contrat de sous-traitance

Les travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent, avec leur accord, être mis à la disposition d'une entreprise pour une durée d'un an, dans la perspective d'une éventuelle embauche définitive (◆ C. trav., art. [D. 5213-81](#) et s.). Les conditions de cette mise à disposition sont fixées par deux contrats écrits :

- l'un passé entre l'organisme gestionnaire de l'entreprise adaptée et l'employeur ;
- l'autre conclu entre l'employeur et le travailleur handicapé.

Le CE de l'entreprise d'accueil et celui de l'entreprise adaptée sont consultés sur ces contrats.

◆ C. trav., art. [D. 5213-83](#)

**Remarque :** cette consultation n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

## 170 Rôle du comité d'entreprise en matière de sous-traitance

■ Les informations périodiques du CE en matière de sous-traitance se retrouvent dans la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)) (v. nos [121](#) et s.).

Avant la loi Rebsamen et jusqu'au 31 décembre 2015, le comité d'entreprise reçoit de nombreuses informations périodiques sur la sous-traitance dans le cadre de :

- l'information trimestrielle sur la situation de l'emploi pour les entreprises de 300 salariés et plus (◆ C. trav., art. [L. 2323-51](#) anc.) (v. n° [165](#)) ;
- le rapport annuel sur la situation de l'emploi pour les entreprises de 300 salariés et plus (◆ C. trav., art. [L. 2323-56](#) anc.) (v. n° [166](#)) ;
- le rapport annuel unique pour les entreprises de moins de 300 salariés (◆ C. trav., art. [L. 2323-47](#) anc.) (v. n° [133](#)).

**Remarque :** à noter que le recours à la sous-traitance peut donner lieu à consultation ponctuelle du CE au titre de la marche générale de l'entreprise si le projet en remplit les conditions [par exemple (◆ [Cass. crim. 25 mars 1997, n° 96-82.253](#))] (sur la marche générale de l'entreprise, v. nos [129](#) et s.). Dans ce cadre, la consultation sera soumise au délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (sur ce point, v. nos [77](#) et s.).

En outre, lorsqu'un projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité d'entreprise est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante. Le comité d'entreprise de cette dernière, ou à défaut, les délégués du personnel, en est immédiatement informé et reçoit toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi (◆ C. trav., art. [L. 2323-32](#)).

D'autre part, le comité d'entreprise et le CHSCT sont consultés sur la formation à la sécurité pour les salariés des sous-traitants travaillant dans un établissement à hauts risques (◆ C. trav., art. [L. 4143-1](#)) (v. n° [152](#)).

## 171 Consultation des comités d'entreprise en matière de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif

■ En cas de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif, plusieurs consultations sont obligatoires :

- le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse doit être consulté préalablement à la mise en oeuvre d'un prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif et est informé des conventions signées ;
- le CHSCT et le CE (ou à défaut les délégués du personnel) de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil des salariés mis à disposition.

◆ C. trav., art. [L. 8241-2](#)

**Remarque :** le prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif consiste à facturer à l'entreprise prêteuse, uniquement les salaires, les charges sociales et les frais professionnels afférents au salarié mis à disposition. Cette pratique nécessite l'accord du salarié, l'établissement d'une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, et un avenant au contrat de travail du salarié concerné (pour plus de détails, v. l'étude [«Prêt de main-d'oeuvre et sous-traitance»](#)).

**Remarque :** ces consultations ne sont pas visées par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

**1<sup>er</sup> Information trimestrielle sur l'emploi dans les entreprises de 300 salariés et plus**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la seule information trimestrielle qui demeure suite à la loi Rebsamen correspond à l'information trimestrielle sur la situation de l'emploi. Elle ne concerne que les entreprises de 300 salariés et plus et reprend dans son intégralité le contenu de cette information (◆ C. trav., art. [L. 2323-60](#) et [R. 2323-10](#)).

Pour plus de précision sur l'information trimestrielle sur la situation de l'emploi, voir n° [124](#).

**Remarque :** pour les entreprises de moins de 300 salariés, les items contrats précaires ont été réinjectés dans la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise (v. n° [122](#)).

**2<sup>e</sup> Consultations ponctuelles du CE**

En outre, une consultation préalable du comité est nécessaire avant de conclure un ou des contrats à durée déterminée, ou de faire appel à des intérimaires :

- embauche d'un CDD ou d'un intérimaire en cas de départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste (◆ C. trav., art. [L. 1242-2](#) et [L. 1251-6](#)) ;
- recours à des CDD de 24 mois pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation. L'employeur doit consulter le CE préalablement aux recrutements envisagés (◆ C. trav., art. [L. 1242-8](#)) ;
- embauche de CDD ou d'intérimaires dans les 6 mois qui suivent des licenciements économiques. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du CE (◆ C. trav., art. [L. 1242-5](#) et [L. 1251-9](#)).

Pour plus de précisions, voir l'étude «[Contrat à durée déterminée](#)».

**Remarque :** ces consultations ne sont pas visées par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

**3<sup>e</sup> Consultation en matière de formation à la sécurité**

Le CE et le CHSCT sont consultés sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée à la sécurité dont bénéficient les salariés titulaires d'un CDD et les travailleurs temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers (◆ C. trav., art. [L. 4143-1](#)) (v. n° [152](#)).

**4<sup>e</sup> Droit d'alerte du comité d'entreprise en matière d'emploi précaire****a) Accroissement important du recours à l'emploi précaire : inscription à l'ordre du jour de plein droit**

Lorsque le nombre des salariés titulaires d'un CDD et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande. Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité d'entreprise le nombre de salariés titulaires d'un CDD et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

◆ C. trav., art. [L. 2323-58](#)

Avant la loi Rebsamen, ce droit d'alerte s'exerçait « entre deux réunions trimestrielles du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi ». Aussi elle ne s'adressait qu'aux entreprises de 300 salariés et plus. Elle est maintenant ouverte à toutes les entreprises (l'information trimestrielle existe toujours pour les entreprises de 300 salariés et plus, et les items emplois précaires sont intégrés à la consultation annuelle sur la politique sociale dans les entreprises de moins de 300 salariés).

**b) Faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats précaires : saisine de l'inspecteur du travail**

Lorsque le CE a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer ce droit d'alerte.

◆ C. trav., art. [L. 2323-59](#)

L'administration a apporté plusieurs précisions intéressantes sur ce droit d'alerte :

- concernant la notion de « recours abusif », le législateur a voulu retenir une notion plus large que celle d'infraction ou de recours illégal ou illicite aux contrats à durée déterminée ou aux contrats de travail temporaire. Il faut rapprocher cette notion de l'interdiction de la conclusion de contrats précaires afin de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. L'alerte s'applique lorsqu'il apparaît que l'entreprise a décidé de recourir de façon structurelle à ce mode de flexibilité externe ;
- quant à la notion « d'accroissement important », elle est appréciée par référence au nombre de contrats conclus au cours des mois précédents, au cours de la même période durant les années précédentes, ou par rapport à tout autre critère que le comité d'entreprise jugera pertinent, au regard par exemple du niveau d'activité de l'entreprise, ou du caractère saisonnier de celle-ci ;
- concernant les pouvoirs de l'inspecteur du travail dans le cadre du droit d'alerte, l'administration a précisé qu'il pourra effectuer une enquête sur place, demander des précisions au chef d'entreprise ou apprécier les conditions de recours au travail précaire au vu notamment des relevés mensuels établis par les entreprises de travail temporaire ou du registre d'entrée et sortie du personnel, sans se limiter au strict constat d'éventuelles infractions pénales. Si l'inspecteur du travail considère, au vu de son enquête, que le recours aux contrats précaires est abusif, il adresse à l'employeur le rapport qui établit ce constat et il lui demande d'élaborer un plan de résorption de la précarité dans son entreprise. La loi n'a

pas fixé les délais dans lesquels l'employeur devra établir ce plan, ni sa durée d'exécution. Mais le défaut de production de ce plan par l'employeur est constitutif d'un délit d'entrave. Enfin, l'inspecteur du travail, pourra toujours et à tout moment relever contre l'employeur les infractions qu'il constatera par procès-verbal transmis au parquet.

◆ [Circ. DRT n° 2002-08, 2 mai 2002](#)

**173 Rôle du CE en matière de contrat de génération** ■ Le contrat de génération a pour objectif de favoriser l'embauche des jeunes en CDI et le maintien des salariés âgés, en assurant la transmission des savoirs et compétences. Il fait l'objet d'un accord ou d'un plan d'action. Dans ce cadre, le CE a les attributions suivantes :

- il est consulté sur le plan d'action en cas d'échec des négociations (l'avis du CE est joint lors du dépôt du plan d'action auprès de l'autorité administrative) (◆ C. trav., art. [L. 5121-12](#)) ;
- il est consulté chaque année sur la mise en oeuvre du plan d'action et sur la réalisation des objectifs fixés (◆ C. trav., art. [L. 5121-12](#)) ;
- dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur transmet au CE le document d'évaluation de la mise en oeuvre de l'accord collectif ou du plan d'action qu'il doit transmettre chaque année à l'autorité administrative compétente (◆ C. trav., art. [L. 5121-15](#)) ;
- dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CE est informé des aides attribuées au titre du contrat de génération (◆ C. trav., art. [L. 5121-20](#)).

Remarque : en tant qu'aide publique, cette information devrait être intégrée dans le BDES dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (v. n° [116](#)).  
Ces consultations ne sont pas visées par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Contrat de génération»](#).

**174 Information du CE en cas d'adhésion à un groupement d'employeurs** ■ Les employeurs qui adhèrent à un groupement d'employeurs informent les institutions représentatives du personnel existant dans leur entreprise de la constitution et de la nature du groupement d'employeurs.

◆ C. trav., art. [L. 1253-7](#)

Sur les groupements d'employeurs, voir l'étude [«Groupement d'employeurs»](#).

**175 Rôle du CE en matière d'égalité professionnelle** ■ La consultation sur l'égalité professionnelle est intégrée à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)) (v. nos [121](#) et s.).

Plus précisément, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le contenu des informations incluses dans le rapport annuel unique sur la situation comparée des hommes et des femmes est repris pour être intégré dans la BDES. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit intégrer dans la nouvelle rubrique A. bis de la BDES relative à l'égalité professionnelle l'ensemble des indicateurs jusqu'ici prévus par le rapport sur l'égalité professionnelle (qui disparaît en tant que tel). Dans les deux cas, les informations sont reprises dans leur ensemble, et enrichies pour tenir compte des nouveaux critères de comparaison introduits par l'article 19 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, c'est-à-dire la santé et sécurité au travail, le taux de promotion et les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

◆ C. trav., art. [R. 2323-1-12](#), [R. 2323-9](#) et [R. 2323-12](#)

D'autre part, l'accord ou le plan d'action en la matière sont mis à disposition du CE via la BDES (◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)) (v. n° [123](#) et v. l'étude [«Base de données économiques et sociales»](#)).

Enfin, la loi Rebsamen a ajouté un nouveau cas d'expertise du CE applicable dans les entreprises d'au moins 300 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Ainsi, le CE peut recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (◆ C. trav., art. [L. 2325-38](#)) (v. n° [243](#)).

Remarque : la loi Travail a ajouté « la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration » comme information à intégrer à la rubrique 1° bis Égalité professionnelle de la BDES (◆ C. trav., art. [L. 2323-8](#)).

#### **1° Rapport sur l'égalité professionnelle**

L'ancien article L. 2323-57 prévoyait que chaque année dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur soumet pour avis au CE soit directement, soit par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport disparaît en tant que tel mais son contenu est repris dans la BDES pour la consultation annuelle sur la politique sociale (v. nos [121](#) et s.).

Pour plus de précisions sur le rapport de l'égalité professionnelle, voir l'étude [«Égalité professionnelle»](#).

#### **2° Plan pour l'égalité professionnelle**

L'employeur peut négocier avec les délégués syndicaux un plan pour l'égalité professionnelle prévoyant des actions exclusivement destinées aux femmes en matière, par exemple, d'embauche, de formation, de promotion ou d'organisation et de conditions de travail (◆ C. trav., art. [L. 1143-1](#) et s.). Si la négociation échoue, l'employeur peut quand même décider d'appliquer ce plan après avoir consulté le CE. Quelle que soit l'hypothèse, le rapport sur l'égalité professionnelle doit faire ressortir l'état d'avancement des actions prévues.

◆ C. trav., art. [L. 1143-2](#)

Remarque : cette consultation n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Pour plus de précisions sur le plan pour l'égalité professionnelle, voir l'étude [«Égalité professionnelle»](#).

### 3<sup>e</sup> Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Il trouve son fondement dans l'article [L. 1142-4](#) du code du travail qui autorise des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait dont font l'objet les femmes, par des mesures réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, et de l'amélioration des conditions de travail.

Ce contrat donne droit à une aide de l'État.

◆ C. trav., art. [D. 1143-7](#) et s.

Pour plus de précision sur le contrat pour la mixité des emplois, voir l'étude [«Égalité professionnelle»](#).

Le CE (ou à défaut les délégués du personnel) doit être informé de la conclusion de ce contrat et du déroulement de son exécution.

◆ C. trav., art. [D. 1143-16](#) ◆ [Circ. DGCS/SDFE/B3/2012/77, 17 févr. 2012](#)

### 4<sup>e</sup> Convention d'étude

Les entreprises occupant moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'État des conventions leur permettant de recevoir une aide financière (dite « aide financière à l'audit ») pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

◆ C. trav., art. [R. 1143-1](#)

La convention est conclue entre l'État et l'entreprise après avis du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel). D'autre part, le CE (ou à défaut les délégués du personnel) reçoit l'étude pour avis et est consulté sur les suites à lui donner.

◆ C. trav., art. [R. 1143-1](#) et s.

Pour plus de précision sur la convention d'étude, voir l'étude [«Égalité professionnelle»](#).

### 5<sup>e</sup> Charte sur le droit à la déconnexion

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail doit porter aussi sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord sur ce point, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Celle-ci définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit, en outre, la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (◆ C. trav., art. [L. 2242-8](#)).

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Négociations obligatoires dans l'entreprise»](#).

## 176 Information du CE sur les méthodes de recrutement ■ Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de ceux-ci.

◆ C. trav., art. [L. 2323-47](#)

L'information porte sur les procédures, des tests et de tous moyens permettant à l'employeur de s'assurer de l'adaptation des candidats aux emplois proposés ou de leur aptitude professionnelle. Cette obligation d'information s'applique que l'employeur ait recours à un cabinet de recrutement ou procède lui-même au recrutement de ses salariés.

◆ [Circ. DRT n° 93-10, 15 mars 1993 : BO min. Trav., n° 93/10](#)

Remarque : le droit d'alerte des délégués du personnel en matière d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles s'applique notamment en matière d'embauche (◆ C. trav., art. [L. 2313-2](#)) (sur ce point, v. l'étude [«Délégués du personnel»](#)).

## 177 Information du CE sur les traitements automatisés de gestion du personnel ■ Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Il est à noter que tout traitement automatisé de données à caractère personnel doit être déclaré à la CNIL avant sa mise en service (◆ [L. n° 78-17, 6 janv. 1978, art. 22 : JO, 7 janv.](#)). Depuis une loi du 6 août 2004 venue modifier la loi du 6 janvier 1978, l'entreprise est cependant dispensée de cette déclaration lorsqu'elle désigne un « correspondant à la protection des données à caractère personnel ». Cette désignation est notifiée à la CNIL et est portée à la connaissance des instances représentatives du personnel. Il existe également une déclaration simplifiée pour les fichiers informatiques de gestion du personnel, et une dispense de déclaration pour la paie informatisée dès lors que le(s) système(s) mis en place respecte(nt) les principes et limites posés par la CNIL (pour plus de précisions, v. l'étude [«Traitement des données à caractère personnel»](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2323-47](#) ◆ [L. n° 78-17, 6 janv. 1978, art. 22 : JO, 7 janv.](#)

Remarque : même si le traitement informatique des paies est sous-traité à un prestataire de services, l'employeur doit informer le comité d'entreprise de la mise en place d'un traitement automatisé de gestion du personnel.

## 178 Consultation du CE sur les dispositifs de contrôle de l'activité des salariés ■ Le comité d'entreprise doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre, sur les moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

◆ C. trav., art. [L. 2323-47](#)

A cet égard, la Cour de cassation a précisé que l'information et la consultation du comité d'entreprise ne sont pas obligatoires lorsque l'employeur met

en place des procédés de surveillance dans des locaux où les salariés ne travaillent pas. En l'espèce, le système de vidéosurveillance avait été installé dans un entrepôt de marchandise.

◆ [Cass. soc., 31 janv. 2001, n° 98-44.290, n° 380 FS - P](#)

Toutefois, le système de vidéosurveillance de la clientèle d'un magasin doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise lorsque ce système est également utilisé pour contrôler l'activité des salariés. A défaut d'effectuer cette consultation, les enregistrements du salarié constituent un mode de preuve illicite et donc irrecevable.

◆ [Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.866, n° 1459 FS - P + B](#)

De même, l'absence de consultation du CE préalablement à la mise en place d'un dispositif anti-intrusions par l'entreprise permettant d'identifier les salariés entrant dans les locaux est un procédé illicite, et les informations qui en sont extraites ne peuvent être utilisées comme preuve contre un salarié.

◆ [Cass. soc., 2 nov. 2016, n° 15-20.540](#)

**Remarque :** la CNIL vérifie, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'avis ou d'une déclaration relative à un traitement automatisé d'informations nominatives mises en oeuvre à des fins de contrôle, que la consultation du CE a été effectuée préalablement à sa saisine, condition de régularité du projet de traitement déclaré à la Commission.

Les contrôles de l'activité des salariés recouvrent :

- les contrôles de l'accès à l'entreprise ou à certaines zones de l'entreprise (biométrie et badges) ;
- la vidéosurveillance ;
- le contrôle des communications téléphoniques ;
- le contrôle des salariés en déplacement (géolocalisation notamment) ;
- le contrôle de l'outil informatique (usage d'internet, de la messagerie, téléchargement de logiciels et fichiers...).

En revanche, un audit mis en oeuvre pour apprécier, à un moment donné, l'organisation d'un service ne nécessite pas la consultation préalable du comité d'entreprise. En effet, la finalité de l'audit auquel l'employeur avait eu recours de manière occasionnelle n'était pas de mettre en place un moyen de contrôle des salariés, mais visait à analyser l'organisation du travail en vue de faire des propositions d'amélioration du service sous forme de recommandation pour optimiser sa nouvelle organisation.

◆ [Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 09-66.339, n° 1544 FS - P + B](#)

**Remarque :** cette consultation doit respecter le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Sur les dispositifs de contrôle de l'activité des salariés, se reporter à l'étude [«Contrôle de l'activité des salariés»](#).

### 179 Consultation du CE et du CHSCT sur les dispositifs d'évaluation des salariés ■ La jurisprudence établit désormais un lien entre l'évaluation des salariés et leurs conditions de travail, ce qui justifie la consultation du CE et du CHSCT.

L'employeur tient de son pouvoir de direction le droit d'évaluer le travail de ses salariés. Il peut mettre en place des entretiens d'évaluation. Au préalable, il doit consulter le CE et le CHSCT. Les enjeux professionnels de ces entretiens peuvent en effet être de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail ( ◆ [Cass. soc., 28 nov. 2007, n° 06-21.964, n° 2466 FS - P + B + R](#)). Le défaut de consultation du CE et du CHSCT interdit à l'employeur de mener ces entretiens.

Autre exemple : l'utilisation d'un « outil de pilotage commercial » comme moyen d'évaluation des salariés doit faire l'objet d'une consultation du CE

◆ [Cass. soc., 10 avr. 2008, n° 06-45.741](#)

**Remarque :** le comité d'entreprise doit être consulté au titre de l'article [L. 2323-47](#) du code du travail et du contrôle de l'activité des salariés (v. n° [178](#)), mais aussi de l'article [L. 2323-46](#) instaurant la compétence générale du CE en matière de conditions de travail (v. n° [145](#)) (v. l'étude [«Évaluations des salariés»](#)). A ce double titre, cette consultation doit respecter le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

### 180 Licenciement d'un représentant du personnel : consultation du CE ■ Sauf pour les délégués syndicaux, les représentants de la section syndicale et les salariés administrateurs, le comité d'entreprise doit être consulté sur tout licenciement d'un représentant du personnel. Il s'agit notamment des membres élus ou désignés du CE, des délégués du personnel, des membres du CHSCT, des anciens représentants du personnel, des candidats aux élections professionnelles et des salariés ayant demandé l'organisation des élections [pour plus de précisions, v. l'étude [«Représentants du personnel \(Protection\)»](#)].

## ■ Section 7 : Les horaires de travail, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail

### 181 Compétence générale du CE en matière de temps de travail ■ D'après les dispositions du code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté ponctuellement dans les cas suivants :

- sur les mesures de nature à affecter la durée du travail, dans le cadre de la « marche générale de l'entreprise » ( ◆ C. trav., art. [L. 2323-1](#)) (v. n° [129](#)) ;
- sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du temps de travail ( ◆ C. trav., art. [L. 2323-46](#)) (v. n° [145](#)).

D'autre part, la consultation sur la durée et l'aménagement sur la durée et l'aménagement du temps de travail est intégré dans la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise ( ◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)) (v. nos [121](#) et s.).

Il résulte de la généralité des termes employés par ces différents articles que la plupart des décisions prises par l'employeur en matière de durée ou d'aménagement du temps de travail nécessite une consultation du CE.

Remarque : à ce titre, ces consultations devraient respecter le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

## 182 Consultations du CE en matière d'horaires collectifs et d'horaires individualisés de travail ■

### 1° Consultation du CE en matière d'horaires collectifs

Au titre de sa compétence générale en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, le comité d'entreprise doit être consulté avant toute modification de l'horaire collectif de travail de l'entreprise.

Remarque : à noter que pour faire face aux fluctuations d'activité de l'entreprise ou pour allonger la durée d'utilisation des installations, l'employeur peut aménager l'horaire collectif de travail selon diverses modalités : travail par relais et par roulement, travail posté, équipes de suppléance, etc. De tels aménagements modifient l'organisation du temps de travail et nécessitent une consultation préalable du CE au titre de sa compétence générale. Sur ces formes particulières de temps de travail, voir l'étude [«Durée du travail»](#).

Remarque : les consultations au titre de la compétence générale en matière de temps de travail sont visées par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) (v. nos [77](#) et s.).

L'employeur qui modifie les horaires de travail sans consulter le comité d'entreprise s'expose aux sanctions du délit d'entrave. Il ne peut pas se contenter de consulter directement le personnel.

◆ [Cass. crim., 11 janv. 2000, n° 99-80.229, n° 277 P+F](#)

Il a toutefois été jugé que cette consultation préalable ne s'impose pas lorsqu'il s'agit d'une mesure limitée dans le temps (interruption du travail en cours de journée par suite d'une grève de l'EDF) et immédiatement assortie du principe de la récupération des heures perdues.

◆ [Cass. soc., 9 juill. 1986, n° 85-41.861 : Bull. civ. V, n° 363](#)

### 2° Consultation du CE en matière d'horaires individualisés

L'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles [L. 3121-51](#) et [L. 3121-52](#), après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

◆ C. trav., art. [L. 3121-48](#)

D'après une circulaire ministérielle :

- l'avis du comité d'entreprise doit être recueilli de manière expresse à l'occasion d'une réunion plénière ;
- la consultation doit s'effectuer sur la base d'un document écrit précisant les modalités d'organisation des horaires individualisés ;
- en cas de divergence de vue, on considère qu'il n'y a pas opposition dès lors que le projet présenté n'a pas été rejeté par la majorité des voix des membres présents ;
- cette procédure de consultation ne s'applique pas exclusivement à la mise en place des horaires individualisés, mais également à toute modification des règles retenues lorsque cette décision a été prise.

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

Remarque : il semble que les règles relatives au délai préfix ne s'appliquent pas pour cette consultation, l'article [L. 2323-3](#) du code du travail ne visant pas l'article [L. 3121-48](#) relatif aux horaires individualisés (sur le délai préfix, v. nos [77](#) et s.). D'après nous, la procédure de consultation doit donc rester conforme à la circulaire.

La jurisprudence a quant à elle apporté les précisions suivantes :

- le comité d'entreprise peut faire des suggestions mais ne peut pas imposer à l'employeur un plan d'organisation des horaires individualisés différent de celui proposé ( ◆ [Cass. crim., 4 nov. 1983, n° 82-94.265](#) ) ;
- lorsque l'employeur apporte aux horaires en vigueur, pour les besoins de l'entreprise, une modification ponctuelle ou individuelle n'affectant pas les conditions générales de travail, cette modification ne nécessite pas l'accord préalable du CE et ne porte pas atteinte à l'engagement unilatéral qu'il a pris à l'égard de l'ensemble des salariés en ce qui concerne les horaires ( ◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> juill. 1997, n° 95-12.000, n° 2871 P+B](#) ) ;
- le fait de modifier les horaires individualisés malgré l'opposition du comité d'entreprise constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés peut faire cesser en interdisant à l'employeur d'appliquer ces modifications ( ◆ [Cass. soc., 20 mars 2001, n° 99-13.179, n° 1142 FS-P](#) ) ;
- l'employeur n'a pas besoin de l'accord du CE lorsqu'il envisage de supprimer les horaires individualisés et de revenir à des horaires collectifs ( ◆ [CA Paris, 29 mai 2002, n° 2001/09690](#) ).

Remarque : à notre connaissance la Cour de cassation ne s'est jamais prononcée sur les prérogatives du CE en cas de suppression des horaires individualisés.

Sur les horaires individualisés, voir l'étude [«Durée du travail»](#).

## 183 Consultations en matière de dépassement des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail ■

### 1° Durée maximale quotidienne

En cas de demande de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, l'avis du CE est joint à la demande. L'inspecteur du travail a 15 jours pour prendre sa décision. Il la transmet au CE et à l'employeur. Il en résulte que la consultation préalable du comité est obligatoire.

◆ C. trav., art. [D. 3121-5](#)



**Remarque :** en cas d'urgence, l'employeur peut dépasser sous sa propre responsabilité la durée maximale quotidienne de travail (C. trav., art. [D. 3121-6](#)). Selon nous, cela ne devrait pas dispenser l'employeur de consulter le CE, au moins a posteriori s'il n'est pas en mesure de le faire préalablement au cours d'une réunion extraordinaire, et de transmettre son avis à l'inspecteur du travail avec la demande de régularisation.

## 2° Durées maximales hebdomadaires

En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire peut être autorisé par l'autorité administrative. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

C. trav., art. [L. 3121-21](#)

**Remarque :** ces consultations ne sont pas visées par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Sur les dérogations aux durées maximales de travail, voir l'étude «[Durée du travail](#)».

## 184 Informations et consultations du CE en matière de recours aux heures supplémentaires et repos compensateur ■

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires et au repos compensateur n'ont pas été touchées par la loi Rebsamen, cependant, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise inclut bien les informations sur la durée du travail portant sur :

- les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
- à défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles [L. 3121-28](#) à [L. 3121-39](#).

C. trav., art. [L. 2323-17](#)

C'est donc au cours de la grande consultation annuelle sur la politique sociale que ces points sont abordés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## 1° Recours aux heures supplémentaires

En outre, le comité d'entreprise dispose des compétences suivantes en matière d'heures supplémentaires :

- le recours aux heures supplémentaires du contingent annuel est subordonné à une information préalable du comité d'entreprise. Une fois le contingent annuel épuisé, l'entreprise peut quand même recourir aux heures supplémentaires après consultation du CE (ou à défaut des délégués du personnel) (C. trav., art. [L. 3121-33](#)) ;
- le comité (ou à défaut les délégués du personnel) est informé par l'employeur des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés. Un bilan annuel leur est transmis à cet effet (L. n° 2007-1223, 21 août 2007 : JO, 22 août, art. 1<sup>er</sup>).

## 2° Repos compensateur de remplacement

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur peut décider de remplacer le paiement des majorations de salaires pour heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent, à condition que le comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) ne s'y oppose pas.

C. trav., art. [L. 3121-37](#)

D'après l'administration, le document présenté au CE doit fixer avec précision :

- les heures concernées par la substitution d'un repos compensateur à la majoration (toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale ou seulement une partie d'entre elles) ;
- que le caractère obligatoire, c'est-à-dire imposé par l'employeur, ou facultatif, c'est-à-dire laissé au libre choix du salarié, de la substitution ;
- la forme du repos compensateur : réduction d'horaire, jours de congés supplémentaires ;
- les modalités de choix des dates auxquelles le repos compensateur sera attribué.

Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994 : BO min. Trav., n° 94-9

**Remarque :** la consultation prévue à l'article [L. 3121-37](#) est visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) (v. nos [77](#) et s.). Cependant, l'article [L. 3121-37](#) précise que le repos compensateur de remplacement ne peut être mis en place qu'à condition que le CE ne s'y oppose pas. Or, si le CE ne se prononce pas dans les délais préfix, l'avis est réputé négatif. Il y aurait alors opposition au recours au repos compensateur de remplacement.

Sur les heures supplémentaires, voir l'étude «[Heures supplémentaires](#)».

## 185 Consultation du CE sur le recours aux conventions de forfait ■

Le recours aux conventions de forfaits et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés sont intégrés dans la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (C. trav., art. [L. 2323-17](#)) (v. nos [121](#) et s.).

**Remarque :** l'absence de consultation du CE sur le recours aux conventions de forfait n'a pas pour effet la nullité de la convention individuelle en forfait jours (Cass. soc., 22 juin 2016, n° 14-15.171, n° 1286 FS - P+B).

Sur les conventions de forfait, voir l'étude «[Conventions de forfait](#)».

**Informations et consultations du CE en matière de travail à temps partiel** ■ Le travail à temps partiel est intégré à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)) (v. nos [121](#) et s.). La loi Rebsamen n'a pas abrogé les dispositions de l'article [L. 3123-15](#) qui prévoit que l'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Et l'article [L. 2323-17](#) prévoit que l'employeur met à la disposition du CE, en vue de la consultation sur la politique sociale, quel que soit l'effectif de l'entreprise, notamment les informations suivantes :

- le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
- le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article [L. 3123-7](#) et aux articles [L. 3123-19](#) et [L. 3123-27](#) ;
- la durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux articles [L. 3141-13](#) à [L. 3141-16](#), les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article [L. 3121-44](#) lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Les informations-consultations ponctuelles sont inchangées.

#### 1° Remise au CE du bilan annuel du travail à temps partiel

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués ;
- le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel.

**Remarque :** ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 3123-15](#)).

Lors de la réunion où est discuté ce bilan du travail à temps partiel réalisé, l'employeur explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet.

◆ C. trav., art. [L. 3123-15](#) et [R. 3123-1](#)

**Remarque :** ce bilan était réservé aux entreprises de 300 salariés et plus. Il est maintenant prévu à l'article [L. 2323-17](#), applicable à toutes les entreprises, que l'employeur remette au CE ce bilan dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (v. n° [122](#)).

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Comité d'entreprise](#)», un schéma de bilan annuel du travail à temps partiel.

#### 2° Information trimestrielle du CE dans les entreprises de 300 salariés et plus

Les informations trimestrielles ont été abrogées par la loi Rebsamen, à l'exception d'une seule : l'information trimestrielle sur la situation de l'emploi dans les entreprises de 300 salariés et plus. Cette information retrace mois par mois l'évolution des effectifs et des qualifications en faisant apparaître notamment le nombre de salariés à temps partiel (◆ C. trav., art. [R. 2323-10](#)) (v. n° [124](#)).

#### 3° Rôle du CE en cas de mise en place du travail à temps partiel

L'article [L. 3123-26](#) du code du travail prévoit que les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur, en l'absence d'accord collectif, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

**Remarque :** cet avis doit être communiqué à l'inspection du travail à sa demande (◆ C. trav., art. [D. 3123-2](#)).

◆ C. trav., art. [L. 3123-26](#)

Il faut préciser à ce sujet :

- que toute modification importante des modalités applicables au temps partiel doit être précédée d'une consultation du CE (◆ [Rép. min. n° 43669 : JOAN Q. 4 mai 1981, p. 1966](#)). L'employeur qui annonce, lors d'une réunion extraordinaire du comité d'établissement, l'extension du travail à temps partiel, commet un délit d'entrave (◆ [Cass. crim. 24 févr. 1987, n° 86-93.021](#)) ;
- le caractère obligatoire de la demande d'avis du CE porte sur le principe de la pratique d'horaires de travail à temps partiel dans l'entreprise et n'a donc pas à être exigé dans chaque cas d'embauche d'un salarié à temps partiel ou de transformation d'un emploi à temps plein en emploi à temps partiel (◆ [Rép. min. n° 43669 : JOAN Q. 4 mai 1981, p. 1966](#)).

#### 4° Information annuelle du CE des demandes de dérogations individuelles

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail obligatoire.

◆ C. trav., art. [L. 3123-16](#)

**Remarque :** cette information est intégrée à celles fournies au CE dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)) (v. n° [122](#)).

Pour plus de précisions sur le travail à temps partiel, voir l'étude «[Temps partiel](#)».

**Information du CE en matière de travail intermittent** ■ L'article 87 de la loi Travail a prévu, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2019, que des contrats de travail intermittents pourront désormais être conclus dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé (branches déterminées par arrêté du ministre du travail) en l'absence de convention ou d'accord d'entreprise ou

d'établissement ou d'accord de branche, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

◆ [L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 87 : JO, 9 août](#)

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Travail intermittent»](#).

**188 Consultations du CE en matière d'astreintes** ■ Lorsque les astreintes ne sont pas mises en place par accord, les modes d'organisation et les compensations de celles-ci sont fixées par l'employeur après avis du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel), et après information de l'inspecteur du travail.

◆ C. trav., art. [L. 3121-12](#)

Le défaut de consultation du CE est susceptible de constituer un délit d'entrave. Il en a été jugé ainsi à l'encontre d'un employeur qui avait proposé à neuf salariés, sur un effectif global de 379, d'effectuer des astreintes dans le cadre de la mise en place d'une unité de maintenance devant être capable de faire face à tout moment à la demande, y compris la nuit et le week-end. Une telle mesure aurait dû donner lieu à la consultation préalable du CE puisqu'elle n'était pas ponctuelle ou individuelle mais revêtait au contraire une portée générale et permanente.

◆ [Cass. crim., 19 nov. 2002, n° 02-80.105](#)

Remarque : cette consultation n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Sur les astreintes, voir l'étude [«Durée du travail»](#).

**189 Consultations du CE en matière d'aménagement du temps de travail** ■ La consultation périodique sur l'aménagement du temps de travail est intégrée à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)) (v. nos [121](#) et s.).

L'ancien article L. 2323-29 prévoyait que le CE est consulté chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires sur tout ou partie de l'année qui s'appliquent à des salariés à temps partiel.

En l'absence d'accord, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée par décision de l'employeur sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus.

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en oeuvre, au CE (ou à défaut aux délégués du personnel). Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation.

◆ C. trav., art. [D. 3121-27](#)

Remarque : cette consultation n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

L'employeur communique au moins une fois par an au comité (ou à défaut aux délégués du personnel) un bilan de la mise en oeuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

◆ C. trav., art. [D. 3121-27](#)

Remarque : même si cela n'est pas prévu expressément, il semble que ce bilan doit être communiqué au CE lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise (v. nos [121](#) et s.).

Sur l'aménagement du temps de travail, voir l'étude [«Durée du travail»](#).

**190 Consultation du CE en matière de temps de déplacement professionnel** ■ A défaut d'accord sur les contreparties prévues lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet, ces contreparties sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

◆ C. trav., art. [L. 3121-7](#) et [L. 3121-8](#)

Sur le temps de déplacement professionnel, voir l'étude [«Durée du travail»](#).

**191 Consultations du CE en matière de travail de nuit** ■

**1<sup>o</sup> Consultation du CE en matière de travail de nuit**

Le CE doit être consulté lorsque l'employeur demande l'autorisation à l'inspecteur du travail d'affecter des salariés à des postes de nuit. Cette demande doit notamment être accompagnée de l'avis des délégués syndicaux et du CE (ou à défaut des délégués du personnel).

◆ C. trav., art. [R. 3122-9](#)

**2<sup>o</sup> Consultation du CE sur la fixation d'une autre période de travail de nuit**

A défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente de celle prévue à l'article [L. 3122-20](#), (21 heures à 6 heures) dans le respect de l'article [L. 3122-2](#) (travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures, la période de travail de nuit commençant au plus tôt à 21 heures et s'achevant au plus tard à 7 heures), après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient.

◆ C. trav., art. [L. 3122-22](#)

### 3<sup>e</sup> Consultation du CE en matière de durée maximale quotidienne du travail de nuit

Une dérogation à la durée maximale du travail de nuit peut être accordée par l'inspecteur du travail en cas de circonstances exceptionnelles après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel), selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État (◆ C. trav., art. [L. 3122-6](#)) :

- si le recours au travail de nuit ne présente pas un caractère urgent, la demande d'autorisation de dépassement est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail avec les justifications utiles, l'avis du CE et le procès-verbal de consultation des délégués syndicaux (◆ C. trav., art. [R. 3122-2](#)) ;
- si le recours au travail de nuit présente un caractère urgent, l'employeur peut prendre la décision de dépasser sous sa propre responsabilité la limitation de la durée quotidienne du travail de nuit. S'il n'a pas encore adressé de demande d'autorisation de dépassement à l'inspecteur du travail, il doit présenter une demande de régularisation accompagnée des justifications, de l'avis du CE, du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable (◆ C. trav., art. [R. 3122-5](#)).

Remarque : ces consultations spécifiques ne sont pas visées par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Sur le travail de nuit, voir l'étude «[Durée du travail](#)».

### 192 Consultation du CE en cas de récupération des heures perdues ■

Lorsque l'employeur décide de faire récupérer certaines heures de travail perdues dans les cas autorisés par l'article [L. 3121-50](#) du code du travail, il doit préalablement consulter le CE au titre de sa compétence générale en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

Cette consultation porte à la fois sur la fermeture de l'entreprise et sur les modalités de récupération des heures perdues. L'employeur qui, par exemple, affiche sa décision de récupérer les heures perdues avant de réunir le comité commet un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 21 nov. 1978, n° 77-92.617](#)).

Remarque : la Cour de cassation considère cependant que la consultation du CE sur la fermeture de l'entreprise n'est pas obligatoire lorsqu'il s'agit « d'une initiative limitée dans le temps et immédiatement assortie du principe de la récupération des heures perdues » (◆ [Cass. soc., 9 juill. 1986, n° 85-41.861](#)). Dans cette affaire, l'employeur avait décidé de fermer l'entreprise et invité les salariés à quitter leur lieu de travail en raison des perturbations provoquées par une grève d'EDF. Le CE avait été ensuite consulté sur les modalités de récupération des heures perdues.

Sur la récupération des heures perdues, voir l'étude «[Durée du travail](#)».

### 193 Consultations du CE en matière de repos dominical ■

En principe, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, mais il existe de nombreuses dérogations à cette règle. Certaines de ces dérogations sont de droit, et d'autres, doivent résulter d'un accord collectif ou à défaut, d'une autorisation de l'administration.

Concernant les autorisations de plein droit (commerces de détail alimentaire, contraintes de production, etc.), aucune consultation n'est prévue par le code du travail. Il nous semble cependant que la consultation du CE est nécessaire préalablement à la mise en place du travail du dimanche sur le fondement de l'obligation générale de consultation en matière de conditions et de temps de travail posée par l'article [L. 2323-46](#) (v. n° [145](#)).

Remarque : dans ce cadre, la consultation du CE serait soumise au délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Le code du travail prévoit expressément 3 cas de consultations du CE relatif au repos dominical, toujours à défaut d'accord collectif en la matière :

- demande de dérogation au repos dominical par décision unilatérale de l'employeur, sur autorisation du préfet dans le cas où le repos simultané du dimanche serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement, à défaut d'accord (◆ C. trav., art. [L. 3132-25-3](#)) ;
- demande d'autorisation à l'inspecteur du travail, dans les industries ou entreprises industrielles, du recours aux équipes de suppléance, sur décision unilatérale de l'employeur, à défaut d'accord (l'avis du CE est joint à la demande) (◆ C. trav., art. [L. 3132-18](#) et [R. 3132-13](#)) ;
- demande d'autorisation à l'inspecteur du travail, dans les industries ou entreprises industrielles, d'organiser le travail en continu pour raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement par décision unilatérale de l'employeur, à défaut d'accord (l'avis du CE est joint à la demande) (◆ C. trav., art. [L. 3132-14](#) et [R. 3132-13](#)).

Remarque : ces consultations ne sont pas visées par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Enfin, à défaut de délégué syndical, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement dans les entreprises de commerce de vente au détail qui mettent à disposition des biens et services, situées dans certaines zones touristiques et commerciales, par un accord conclu par les représentants élus du personnel mandatés. Cet accord doit alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (◆ C. trav., art. [L. 3132-25-3](#)).

Pour plus de précisions, voir l'étude «[Repos hebdomadaire](#)».

### 194 Consultation du CE en cas de recours au chômage partiel - Activité partielle ■

Avant de recourir au chômage partiel, appelé depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013 « activité partielle », l'employeur doit consulter le comité d'entreprise. L'article [R. 5122-2](#) prévoit en effet que la demande d'autorisation d'activité partielle envoyée par l'employeur au préfet doit être accompagnée de l'avis préalable du CE (ou à défaut des délégués du personnel) en application de l'article [L. 2323-1](#).

◆ C. trav., art. [R. 5122-2](#)

Remarque : à ce titre, la consultation devrait respecter le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) (v. nos [77](#) et s.).

A défaut de consultation préalable du CE en cas de recours au chômage partiel, l'employeur commet un délit d'entrave.

◆ [Cass. crim., 23 juill. 1986, n° 85-93.402](#)

Ainsi, la consultation du comité d'entreprise, tant sur un projet de chômage partiel que sur une demande de convention FNE de remboursement de ce chômage, doit être préalable à la prise et à l'exécution des décisions sur ces questions. Par suite, se rend coupable du délit d'entrave l'employeur qui :

- adresse aux membres du CE, sans y joindre aucun document informatif, une convocation pour une réunion devant se tenir 2 jours plus tard et portant sur le projet d'activité partielle ;
- la veille de la réunion, écrit à l'inspecteur du travail pour l'informer de la mise en activité partielle de 24 personnes ;
- le jour de la réunion, et alors que le comité d'entreprise était réuni, avise individuellement les salariés concernés de leur mise en chômage partiel à compter du jour même à minuit.

◆ [Cass. crim., 10 mai 1988, n° 87-90.277](#)

Il est par ailleurs prévu que l'employeur doit informer le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) de la décision du préfet d'autorisation ou de refus du recours à l'activité partielle.

◆ C. trav., art. [R. 5122-4](#)

Sur les mécanismes de l'activité partielle, voir l'étude «[Chômage partiel](#)».

**195** **Accord de maintien dans l'emploi et accord de préservation et de développement de l'emploi** ■ La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a créé les accords de maintiens dans l'emploi, autrement appelés accords défensifs. En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a créé les accords de préservation et de développement de l'emploi, autrement appelés accords offensifs. Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord d'entreprise en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, dont les stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

La loi Rebsamen a prévu, à compter du 1<sup>er</sup> 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° [132](#)).

Les deux dispositifs prévoient le mandatement d'un expert-comptable par le CE pour accompagner la négociation (v. nos [227](#) et [228](#)).

◆ C. trav., art. [L. 5125-1](#) et [L. 2254-2](#)

Remarque : il semble donc que le CE est au moins informé en cas de négociation d'un de ces accords. D'autant que concernant l'accord défensif, il est mis en place en cas de « graves difficultés économiques ».

En outre, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord de préservation et de développement de l'emploi (◆ C. trav., art. [L. 2323-15](#)) (v. n° [121](#)).

Sur les accords défensifs et offensifs, voir l'étude «[Accord de développement ou de maintien de l'emploi](#)».

## ■ Section 8 : Les congés payés, les repos hebdomadaires, les jours fériés et les congés divers

**196** **Consultations du CE sur les congés payés** ■ A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord collectif, c'est l'employeur qui définit après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :

- la période de prise des congés ;
- l'ordre des départs en congés.

◆ C. trav., art. [L. 3141-16](#)

Remarque : la loi Travail du 8 août 2016 a donc rendu l'avis des délégués du personnel supplétif. Ce n'est qu'en l'absence de CE qu'ils sont consultés sur ces points. Auparavant ils étaient consultés ainsi que le CE sur la période de prise des congés, et étaient seuls consultés sur l'ordre des départs.

Le texte ne précise rien, aussi il convient de consulter les représentants du personnel chaque année, même si la période de congés est reconduite d'une année sur l'autre. Cependant, la période de prise des congés payés est visée par la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (◆ C. trav., art. [L. 2323-17](#)) (v. nos [121](#) et s.), même si l'article [L. 3141-16](#) du code du travail n'est pas abrogé. Cette consultation est donc bien annuelle et a lieu au moment de cette grande consultation.

Remarque : les obligations qui incombent à l'employeur en matière de congés payés sont sanctionnées pénalement par une contravention de la 5<sup>e</sup> classe prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (◆ C. trav., art. [R. 3143-1](#)). La jurisprudence considère que le défaut de consultation du CE ou des délégués du personnel ne peut être sanctionné également au titre du délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 6 févr. 1990, n° 87-82.316](#)).

Sur les congés payés, voir l'étude «[Congés payés](#)».

**197 Consultation du CE et des délégués du personnel en cas de fermeture de l'entreprise pendant les congés payés ■**

Il n'y a pas de texte spécifique général en matière de fermeture de l'entreprise pendant les congés payés. Mais il s'agit bien d'une question de période des congés, ainsi :

- en l'absence de convention ou accord collectif fixant la période des congés, l'employeur doit consulter préalablement, avant toute décision de fermeture de l'entreprise, le CE en application de l'article [L. 3141-16](#) du code du travail ;
- dans le cas où la période des congés est fixée par une convention ou un accord collectif de travail, il semble que la consultation au titre de l'article [L. 3141-16](#) doit être écartée.

**198 Consultation du CE en cas de mise en place par l'employeur de chèques-vacances ■** L'employeur doit consulter le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) sur les modalités de l'attribution éventuelle de chèques-vacances aux salariés.

◆ C. tourisme, art. [L. 411-8](#)

Remarque : cette consultation n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

**199 Consultation du CE en matière de ponts et de jours fériés ■** Les jours de pont ne font pas l'objet d'une réglementation spécifique générale. Ils peuvent être prévus par la convention collective ou un accord d'entreprise. L'employeur peut également décider d'en accorder. Dans cette dernière hypothèse, il doit préalablement consulter le CE au titre de ses compétences générales en matière de durée du travail.

Remarque : à noter que l'employeur peut demander aux salariés de récupérer les heures de travail perdues à l'occasion d'un pont au titre de l'article [L. 3121-50](#). Le CE est consulté à ce sujet (v. n° [192](#)).

Il semble que les mêmes règles devraient s'appliquer aux jours fériés octroyés par l'employeur en l'absence de convention ou d'accord collectif.

◆ C. trav., art. [L. 2323-46](#)

Remarque : à ce titre, la consultation devrait respecter le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) (v. nos [77](#) et s.).

**200 Consultation du CE sur la journée de solidarité ■** A défaut de stipulation dans une convention ou un accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel).

◆ C. trav., art. [L. 3133-12](#)

Remarque : cette consultation n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) (v. nos [77](#) et s.).

Lorsque la journée de solidarité est fixée par accord d'entreprise, le CE n'a pas à être consulté sur le projet d'accord. En effet, la loi Rebsamen a prévu, à compter du 1<sup>er</sup> 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° [132](#)).

**201 Informations et consultations du CE pour certains congés spéciaux ■** L'employeur ne peut refuser ou différer certains congés ou certaines autorisations d'absences demandés par les salariés qu'après consultation du comité d'entreprise. Dans certains cas, l'avis conforme du CE est même exigé.

Pour plus de précisions, voir les études «[Congés et absences diverses](#)», «[Congé sabbatique](#)», «[Formation professionnelle](#)» et «[Création d'entreprise](#)».

Nature de l'absence ou du congé	Décision de l'employeur	Nature de l'intervention du CE
Congé pour catastrophe naturelle	Refus du congé lorsque l'employeur estime que cette absence est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise (◆ C. trav., art. <a href="#">L. 3142-51</a> )	Consultation
Congé de formation d'un salarié membre d'un conseil municipal, général ou régional	Refus du congé de formation en raison des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (◆ CGCT, art. <a href="#">R. 2123-16</a> , <a href="#">R. 3123-13</a> et <a href="#">R. 4135-13</a> )	Consultation
Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse	Refus du congé justifié par des nécessités particulières à l'entreprise ou au fonctionnement de celle-ci (◆ C. trav., art. <a href="#">R. 3142-36</a> )	Consultation
Congé de formation économique des membres du CE et congé de formation économique, sociale et syndicale et congé des membres du CHSCT	Refus du congé en raison de conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (◆ C. trav., art. <a href="#">L. 2145-11</a> )	Consultation - Avis conforme du CE

Nature de l'absence ou du congé	Décision de l'employeur	Nature de l'intervention du CE
Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise	Dans les entreprises de moins de 300 salariés, refus de l'employeur s'il estime que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (◆ C. trav., art. <a href="#">L. 3142-29</a> ) Refus par l'employeur s'il estime que ce congé ou cette activité à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (◆ C. trav., art. <a href="#">L. 3142-113</a> )	Consultation
Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen	Refus de l'autorisation d'absence lorsque l'employeur estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (◆ C. trav., art. <a href="#">L. 3142-45</a> )	Consultation
Représentation d'associations familiales	Refus de l'autorisation d'absence lorsque l'employeur estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (◆ CASF, art. <a href="#">L. 211-13</a> )	Consultation - Avis conforme du CE
Congé de recherche ou d'innovation	Décision de différer la date de prise de congé de recherche et d'innovation lorsque l'employeur estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise (◆ C. trav., art. <a href="#">R. 6322-66</a> )	Consultation
Congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle	Refus d'accorder au salarié le temps nécessaire pour l'exercice de sa fonction de représentation d'une association ou d'une mutuelle si l'employeur estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (◆ C. trav., art. <a href="#">L. 3142-63</a> )	Consultation
Congé de solidarité internationale	Refus de l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (◆ C. trav., art. <a href="#">L. 3142-69</a> )	Consultation
Congé jeune travailleur	Refus ou report du congé jeune travailleurs (◆ C. trav., art. <a href="#">R. 6322-77</a> )	Consultation
Congé individuel de formation	Refus du congé individuel de formation pour des raisons liées à la production et à la bonne marche de l'entreprise (◆ C. trav., art. <a href="#">L. 6322-6</a> )	Consultation

La loi Travail du 8 août 2016 a supprimé l'obligation pour l'employeur de communiquer tous les 6 mois au comité d'entreprise la liste des demandes de congé sabbatique, pour création d'entreprise ou de solidarité internationale.

**Remarque :** cependant, la loi Travail n'a pas supprimé cette obligation pour la période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise (le congé de mobilité volontaire n'est ouvert que dans les entreprises ou les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés) (◆ C. trav., art. [L. 1222-16](#)).

## ■ Section 9 : Les nouvelles technologies, la politique de recherche, les équipements et méthodes de production

**202** Informations et consultations du CE en matière de nouvelles technologies ■ Plusieurs dispositions du code du travail fixent les compétences du CE en matière de nouvelles technologies et de politique de recherche ;

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise à l'occasion de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2323-12](#)) (v. nos [115](#) et s.). A défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues (◆ C. trav., art. [L. 2323-55](#)) ;
- le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus (◆ C. trav., art. [L. 2323-29](#)) ;
- lorsque l'employeur envisage de mettre en oeuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan (◆ C. trav., art. [L. 2323-30](#)) ;
- l'information trimestrielle, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, sur les mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement et des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail, instituée par l'ancien article L. 2323-51 disparaît à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 suite à la loi Rebsamen. Curieusement, on ne retrouve pas ces informations en tant que telles pour les entreprises de 300 salariés et plus ; tandis que pour les entreprises de moins de 300 salariés, ces informations se retrouvent aussi bien pour la consultation annuelle sur la situation économique et financière, que pour la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise. Ainsi l'employeur doit mettre à la disposition du CE via la BDES les informations suivantes (◆ C. trav., art. [R. 2323-8](#) et [R. 2323-9](#))

(v. nos [122](#) et [116](#)) :

- mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements ;
- mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ;
- incidences de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi (uniquement dans le cadre de la consultation sur la politique sociale).

**203** **Notion de projet important d'introduction de nouvelles technologies** ■ La notion de « projet important d'introduction de nouvelles technologies » devant donner lieu à consultation du CE n'est pas légalement définie. C'est la jurisprudence et l'administration qui ont apporté un certain nombre de précisions.

#### **1°** Notion de « nouvelles technologies »

D'après une circulaire du 30 novembre 1984 :

- les mots « nouvelles technologies » doivent être entendus dans le sens le plus large. Il s'agit par exemple de l'automatisation, de l'informatisation, de la robotisation, etc., affectant les méthodes de gestion, de fabrication ou de production. Une nouvelle technologie n'est pas nécessairement une technologie qui était auparavant inconnue ou qui n'a jamais été mise en oeuvre ;
- l'introduction dans l'entreprise d'une technologie différente, qui est déjà largement répandue dans le secteur d'activité ou le reste de l'économie, peut suffire pour obliger l'employeur à consulter le CE dans la mesure où cela nécessite d'importantes adaptations ou formations du personnel ou encore si les conditions de travail s'en trouvent affectées ;
- une entreprise qui est équipée en matériel informatique n'a pas à faire application de cette disposition si elle acquiert pour le remplacer un matériel de technologie identique qui n'apporte pas de modification à la situation du personnel. Il n'en serait pas de même si cette entreprise renouvelait un matériel en s'équipant d'une machine faisant appel à des technologies nettement différentes.

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

La jurisprudence apprécie quant à elle la notion de « nouvelle technologie » par rapport aux conséquences sociales du projet : modification des horaires de travail, de la répartition des tâches, des attributions, nouvelle formation des salariés, généralisation du travail sur écran, surveillance médicale spéciale, suppressions de certains emplois, etc. Citons à titre d'exemple :

- l'installation d'un matériel informatique plus performant affectant profondément les méthodes de gestion de l'entreprise (à savoir notamment la connexion entre les divers matériels informatiques des sociétés du groupe, la multiplication des terminaux, l'augmentation du nombre de salariés travaillant sur écran) ( ◆ [Cass. soc., 2 juill. 1987, n° 85-18.434](#) ) ;
- l'installation au domicile de certains salariés d'équipements informatiques et de logiciels, pour leur permettre de mettre à jour les fichiers clients et de suivre les actes de gestion, modifiant les méthodes de gestion de l'entreprise (multiplication des terminaux et augmentation du nombre de salariés y ayant accès) ( ◆ [CA Paris, 2 juill. 1991, n° 91/8732](#) ) ;
- l'acquisition d'un matériel informatique plus performant bouleversant toute la gestion matérielle et comptable de l'entreprise et ayant certaines conséquences sur les conditions de travail et la formation des salariés ( ◆ [CA Versailles, 14<sup>e</sup> ch., 5 déc. 1990, n° 1750/90](#) ).

#### **2°** Notion de « projet important »

Pour que le CE puisse se prévaloir des dispositions de l'article [L. 2323-29](#) du code du travail, il faut être en présence d'un projet suffisamment abouti. Tel n'est pas le cas d'une esquisse ou d'une proposition d'un bureau d'études. A l'inverse, à partir du moment où les premières mesures d'application ont été mises en oeuvre, l'employeur ne peut pas soutenir que son projet est encore à l'étude.

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

Nont pas été considérés comme constituant un projet au sens de l'article [L. 2323-13](#) du code du travail :

- de simples perspectives d'introduction de nouvelles technologies, qui reposent sur une étude inachevée et pour lesquelles la direction de l'entreprise n'a pas encore élaboré de mesures concrètes ( ◆ [CA Versailles, 5 juin 1989, n° 4845/88](#) ) ;
- une étude réalisée à la demande de l'employeur par un cabinet d'expertise extérieur et portant sur la restructuration de certains services et l'introduction d'équipements informatiques dans l'un des entrepôts de l'entreprise ( ◆ [Cass. soc., 3 mars 1988, n° 86-12.762](#) ).

Un projet important est quant à lui un projet qui concerne « le personnel d'un secteur d'activité, d'un service ou d'un atelier de l'entreprise » et qui est « en même temps susceptible d'apporter de réelles modifications dans la situation du personnel concerné dans le domaine de l'emploi, de la qualification, de la rémunération, de la formation ou des conditions de travail ».

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

Ont été considérés comme des projets mineurs, et donc ne relevant de l'article [L. 2323-13](#) du code du travail :

- le projet d'installation d'un micro-ordinateur dans le service comptable de l'entreprise, celle-ci entraînant la suppression ponctuelle d'un seul emploi et nécessitant la formation de deux personnes à la saisie informatique ainsi que l'augmentation temporaire des heures de travail d'une salariée à temps partiel ( ◆ [Cass. crim., 29 mars 1994, n° 93-80.962](#) ) ;
- la mise en place d'un logiciel de saisie du fichier clients ayant entraîné la suppression d'un emploi dont le titulaire a été reclassé dans un autre service ( ◆ [Cass. crim., 3 mai 1994, n° 93-80.911](#) ) ;
- un plan directeur concernant soit la mise en place de projets anciens, dont le comité avait été informé en son temps, soit l'utilisation, dans des conditions nouvelles de techniques déjà en vigueur dans l'entreprise, soit une innovation peu importante ( ◆ [Cass. soc., 15 oct. 1987, n° 85-16.558](#) ).

Ont été en revanche considérés comme des projets importants relevant de l'article [L. 2323-13](#) du code du travail :

- l'installation d'un nouveau système informatique plus moderne et mieux adapté affectant 600 postes et impliquant une nouvelle formation des salariés ( ◆ [Cass. soc., 28 oct. 1996, n° 94-15.914, n° 4051 P](#) ) ;
- l'achat d'une nouvelle rotative pour l'impression d'un journal affectant les qualifications professionnelles des salariés ainsi que les horaires et la durée de travail, nécessitant des formations spécifiques et entraînant une évolution de l'organisation de l'entreprise ( ◆ [CA Montpellier, 5<sup>e</sup> ch., sect. A, 4 déc. 1995, n° 3715/95](#) ) ;
- l'introduction d'un nouveau système informatique plus moderne touchant de nombreux salariés et entraînant des modifications des conditions de travail, de formation et de qualification significatives ( ◆ [Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-20.294](#) ).

**204** **Modalités de consultation du CE en cas d'introduction de nouvelles technologies** ■ Un mois avant la réunion, le CE reçoit les éléments d'information sur le projet et ses conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.



◆ C. trav., art. [L. 2323-29](#)

Remarque : la loi prévoyant un délai spécifique de consultation du CE, le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail ne s'applique pas (v. nos [77](#) et s.).

Remarque : si le projet ne répond pas à la définition d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, le CE aurait selon nous la faculté de demander une consultation sur les conditions de travail (◆ C. trav., art. [L. 2323-46](#)).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE a la faculté de se faire assister par un expert technique rémunéré par l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2325-38](#)). Ce recours est soumis à un calendrier (v. nos [243](#) et s.).

**205 Consultation du CE sur la mise en oeuvre de mutations technologiques** ■ Lorsque l'employeur envisage de mettre en oeuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

◆ C. trav., art. [L. 2323-30](#)

Remarque : la loi prévoyant un délai spécifique de consultation du CE, le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail ne s'applique pas (v. nos [77](#) et s.).

Remarque : dans ce cadre, lorsqu'il s'agit d'un projet commun à plusieurs établissements d'une même entreprise, l'employeur a la faculté de mettre en place une instance de coordination des CHSCT concernés par le projet pour organiser le recours à une expertise unique (◆ C. trav., art. [L. 4616-1](#)) [v. l'étude «[Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#)»].

**206 Consultation annuelle du CE sur la politique de recherche et de développement technologique** ■ A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le comité d'entreprise sera consulté chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise à l'occasion de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2323-12](#)) (v. nos [121](#) et s.). A défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues (◆ C. trav., art. [L. 2323-55](#)).

Cette consultation porte sur les crédits, le personnel et les moyens affectés à la recherche.

## ■ Section 10 : Le régime de prévoyance complémentaire et le logement des salariés

**207 Consultation du comité d'entreprise en matière de prévoyance** ■ D'après l'article [R. 2323-1-11](#) du code du travail, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective mentionnée à l'article [L. 911-2](#) du code de la sécurité sociale ou à la modification de celle-ci.

◆ C. trav., art. [R. 2323-1-13](#)

On peut penser que pour les besoins de cette consultation, l'employeur doit fournir au CE les informations suivantes :

- la ou les catégories des salariés concernés ;
- le contenu des garanties ;
- les modalités de financement du système de protection sociale complémentaire (taux des cotisations et répartition des cotisations) ;
- la durée du contrat de prévoyance ;
- la forme de la mise en place des garanties (accord collectif, référendum, décision unilatérale) ;
- le choix de l'organisme assureur et le contenu du contrat correspondant.

Remarque : l'examen d'un projet de mise en place d'un régime de prévoyance, qui a donné lieu à une réunion extraordinaire du CE et à un accroissement inhabituel de l'activité de ses membres constitue une circonstance exceptionnelle justifiant un dépassement du crédit d'heures de délégation (◆ [Cass. soc., 27 janv. 1998, n° 95-40.616](#)).

**208 Information du comité d'entreprise en matière de prévoyance** ■ L'entreprise a droit à la communication d'un rapport annuel sur les comptes du contrat de prévoyance collective (sur le contenu de ce rapport, v. l'étude «[Prévoyance des salariés](#)»).

◆ [L. n° 89-1009, 31 déc. 1989, art. 15 : JO, 2 janv. 1990](#) ◆ [D. n° 90-769, 30 août 1990 : JO, 1<sup>er</sup> sept.](#)

Les anciens articles L. 2323-49 et L. 2323-60 prévoyaient que dès lors que le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) lui en faisait la demande, l'employeur devait leur présenter chaque année ce rapport annuel. Ces dispositions ont été abrogées par la loi Rebsamen.

Les anciens articles L. 2323-46 et L. 2323-50 prévoyaient par ailleurs, qu'au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communiquait au comité d'entreprise des informations sur d'éventuels retards dans le paiement par l'entreprise des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs au titre des garanties collectives. L'information trimestrielle sur les éventuels retards de paiement des cotisations se retrouve, suite à la loi Rebsamen, dans la seule information trimestrielle qui demeure au 1<sup>er</sup> janvier 2016, et qui est applicable aux entreprises de 300 salariés et plus (v. n° [124](#)).

**209 Consultation du comité d'entreprise sur le 1 % logement** ■ La consultation sur le 1 % logement est intégrée à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise (v. nos [121](#) et s.).

L'ancien article L. 2323-31 prévoyait que le comité d'entreprise est consulté :

- sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet ;
- sur les critères de classement proposés par la commission logement pour permettre l'accès à la propriété ou à la location d'un logement (sur la commission logement, v. l'étude «[Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement](#)»).

**210 Avis du CE sur le logement des travailleurs étrangers** ■ L'avis du CE sur le logement des travailleurs étrangers est intégré à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise (v. nos [121](#) et s.).

L'ancien article L. 2323-31 prévoyait que le comité d'entreprise est consulté sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.

## ■ Section 11 : L'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale

**211 Possibilité de négocier directement avec le comité d'entreprise** ■ Qu'il s'agisse d'accord de participation, d'accord d'intéressement ou de plan d'épargne, l'employeur peut choisir comme interlocuteur le comité d'entreprise pour négocier et conclure un accord en vue de mettre en place l'un de ces dispositifs (pour plus de précisions, se reporter aux études «[Intéressement des salariés](#)», «[Participation des salariés](#)» et «[Plans d'épargne](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 3312-5](#), [L. 3322-6](#), [L. 3332-4](#) et [L. 3334-2](#)

**212 Consultation du CE en matière d'épargne salariale** ■ Le CE doit être consulté en cas d'institution d'un PEE par décision unilatérale de l'employeur : consultation sur le projet de règlement du plan au moins 15 jours avant son dépôt à la Direccte (◆ C. trav., art. [L. 3332-5](#)).

Remarque : cette consultation n'est pas visée par le délai préfix de l'article [L. 2323-3](#) du code du travail (v. nos [77](#) et s.).

Cependant, la loi Rebsamen a supprimé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'obligation de consulter le CE en cas de mise en place d'un accord d'intéressement, quel que soit le mode de conclusion (anc. art. L. 3312-7).

En toute logique, la consultation sur le projet d'accord de participation disparaît aussi (cette obligation n'était pas prévue par le code du travail mais confirmée par une circulaire).

◆ [Circ. 14 sept. 2005, NOR : SOCX0508715C : JO, 1<sup>er</sup> nov.](#)

Remarque : rappelons que l'obligation de consultation du CE sur les projets, modifications ou dénonciations d'accords collectifs est supprimée de manière générale par l'article [L. 2323-2](#) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (v. n° [131](#)).

De même, la loi Rebsamen a supprimé de l'ancien article L. 2323-18, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'obligation de consultation du CE dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale, lorsque le comité d'entreprise n'en est pas signataire, avant leur prorogation ou renouvellement, sur les évolutions envisageables à leur apporter, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

**213 Présentation au CE du rapport annuel sur la participation** ■ Dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, l'employeur doit présenter au comité (ou à la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité) un rapport sur la participation de l'exercice écoulé. Lors de la réunion consacrée à l'examen de ce rapport, le comité peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise (v. n° [220](#)).

◆ C. trav., art. [D. 3323-13](#)

Pour plus de détails, voir l'étude «[Participation des salariés](#)».

**214 Suivi par le CE de l'application de l'accord d'intéressement** ■ L'obligation de l'employeur d'informer le comité d'entreprise sur les conditions d'exécution de l'accord d'intéressement résulte implicitement de l'article [L. 3313-2](#) du code du travail. Ce texte prévoit en effet que l'accord doit obligatoirement contenir une clause fixant les conditions dans lesquelles le CE, ou s'il en existe une, la commission spécialisée chargée de suivre les questions d'épargne salariale, sera tenu informé des conditions d'application des clauses de l'accord (pour plus de détails, se reporter à l'étude «[Intéressement des salariés](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 3313-2](#)

## ■ Section 12 : Les actions en justice

**215 Information du CE par la Direccte en matière d'amendes administratives et transactions pénales** ■ L'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail renforce les prérogatives de contrôle de l'inspection du travail et les modes de sanction.

Un dispositif de transaction pénale permettant pour les infractions les moins graves, une minoration de l'amende sous condition de mise en conformité est créé. Lorsque la transaction est acceptée par l'employeur, elle est soumise à homologation du procureur de la République. Lorsque la transaction est homologuée, l'autorité administrative en informe le comité d'entreprise, et à défaut les délégués du personnel, lorsque l'infraction a trait à des questions relevant de ses missions (le CHSCT lorsque l'infraction a trait à ses missions) (◆ C. trav., art. [L. 8114-7](#)).

De même, lorsque l'autorité administrative inflige une amende administrative à l'employeur, elle en informe le comité d'entreprise, et à défaut les délégués du personnel, lorsque l'infraction a trait à des questions relevant de ses missions (le CHSCT lorsque l'infraction a trait à ses missions) (◆

C. trav., art. [L. 8115-5](#)).

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Inspection du travail»](#).

## 216 **Rôle du CE en matière d'action de groupe relative à la discrimination** ■ La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice a créé le cadre légal des actions de groupe en matière judiciaire et administrative et notamment a mis en place l'action de groupe en matière de discrimination.

Cette action vise à faire cesser la discrimination collective et le cas échéant, à réparer les préjudices subis. Avant de la mettre en oeuvre, le syndicat représentatif ou l'association qui est titulaire de cette action en justice doit demander à l'employeur, par tout moyen conférant date certaine, de faire cesser la situation de discrimination collective. L'employeur dispose alors d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour informer de cette requête le comité d'entreprise (et à défaut les délégués du personnel), ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Dans ce cadre, le CE (ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives) peut demander l'ouverture d'une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la discrimination.

◆ C. trav., art. [L. 1134-6](#) et s.

Pour plus de précisions, voir les études [«Égalité professionnelle»](#) et [«Syndicat professionnel»](#).

## **Chapitre 2** L'assistance du comité d'entreprise par des experts

### ■ **Section 1 : Les experts rémunérés par l'entreprise**

#### **Sous-section 1 : Le recours à un expert-comptable**

##### **§ 1 : Les cas de recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise**

## 217 **Énumération limitative du code du travail des cas de recours du CE à un expert-comptable** ■ Le code du travail fixe les cas de recours à un expert-comptable rémunéré en totalité ou par exception en partie par l'employeur décidés par le comité d'entreprise.

Ces cas de recours à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise sont limitatifs. Le comité d'entreprise ne peut pas, par exemple, se faire assister par un expert rémunéré par l'entreprise alors qu'il n'est que consulté sur une question intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. En l'espèce, la consultation portait sur un projet de transfert d'activité d'une société à une autre, sans impliquer aucun licenciement pour motif économique.

◆ [Cass. soc., 26 nov. 1996, n° 94-18.575](#)

**Remarque :** le CE peut aussi recourir à un expert technique rémunéré par l'employeur dans le cas de mutations technologiques ou de projet important d'introduction de nouvelles technologies (v. nos [243](#) et s.), et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (v. n° [243](#)), et à un expert (pas forcément un expert-comptable) rémunéré par l'employeur dans le cadre de la procédure spécifique de recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'un établissement (v. nos [251](#) et s.). En dehors de ces cas, le CE conserve toujours la faculté de recourir à un expert qu'il rémunérera sur son budget de fonctionnement (v. nos [254](#) et s.).

#### **1<sup>er</sup> Recours à un expert-comptable pour assister le CE**

Le CE peut se faire assister par un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur dans les cas suivants :

- en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article [L. 2323-12](#), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (v. nos [218](#) et s.) ;

**Remarque :** cette expertise, instituée suite à la loi Rebsamen, remplace celle relative à l'examen annuel des comptes et à l'examen des documents de gestion prévisionnelle.

- en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise prévue à l'article [L. 2323-15](#), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 ;

**Remarque :** il s'agit d'une nouveauté issue de la loi Rebsamen.

- dans le cadre d'une procédure de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours (v. n° [221](#)) ;  
- lorsque le comité d'entreprise souhaite établir un rapport dans le cadre de son droit d'alerte (v. n° [222](#)) ;  
- lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration (v. n° [223](#)) ;  
- lorsque l'entreprise fait l'objet d'une offre publique d'acquisition (pour les OPA déposées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014) (v. n° [224](#)) ;  
- en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article [L. 2323-10](#) (dans ce cas le CE contribue au financement de l'expert, v. n° [225](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2325-35](#)

L'article [D. 3323-14](#) du code du travail prévoit par ailleurs que le CE peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article [L. 2325-35](#) en vue de l'examen du rapport annuel sur la participation (v. n° [220](#)). Cet expert doit être rémunéré par l'entreprise.

◆ C. trav., art. [D. 3323-14](#) ◆ [Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-18.284, n° 154 FS - P + B](#)

## 20 Mandatement par le CE d'un expert-comptable pour assister les syndicats dans certaines négociations

D'autre part, le CE peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations suivantes :

- accord de maintien dans l'emploi (◆ C. trav., art. [L. 5125-1](#)) (v. n° [227](#)) (v. l'étude «[Accord de développement ou de maintien de l'emploi](#)»);
- accord de préservation et de développement de l'emploi (◆ C. trav., art. [L. 2254-2](#));
- accord prévoyant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de consultation du CE pour les licenciements économiques collectifs engagés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 (◆ C. trav., art. [L. 1233-24-1](#)) (v. n° [221](#)) (v. l'étude «[Licenciement économique : procédures](#)»).

## 218 Expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 - Ancien examen annuel des comptes et examen des documents de gestion prévisionnelle

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue à l'article [L. 2323-12](#).

◆ C. trav., art. [L. 2325-35](#), al. 2

Il s'agit d'une des 3 grandes consultations annuelles instituées par la loi Rebsamen. Concrètement, cette expertise remplace, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'expertise sur l'examen annuel des comptes (celui-ci disparaissant en tant qu'information renforcée dans le cadre de l'assemblée générale mais intégrée à la consultation annuelle sur la situation économique et financière, v. nos [115](#) et s. et [127](#) et s.). Elle est maintenant déconnectée de l'assemblée générale : il n'est en effet plus prévu que la communication des documents s'effectue avant leur présentation à l'assemblée générale comme auparavant. Cette expertise couvre également l'expertise pour l'examen des documents de gestion prévisionnelle qui disparaît en tant que telle (v. n° [219](#)). En outre, cette consultation porte aussi sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du Oice. Ces thèmes devraient donc aussi pouvoir entrer dans le cadre de cette expertise.

Nous conservons ci-dessous les précisions apportées par la jurisprudence sur l'expert-comptable dans le cadre de l'examen annuel des comptes.

L'assistance de l'expert-comptable est prévue « en vue de l'examen annuel des comptes », ce qui implique que l'expert soit en principe désigné avant la tenue de l'assemblée générale annuelle mais aussi avant la réunion du comité traitant de l'examen annuel des comptes. Cependant, la Cour de cassation a apporté de forts assouplissements à ce sujet :

- l'exercice du droit que le CE tient des articles [L. 2323-8](#) et [L. 2325-35](#) du code du travail de procéder à l'examen annuel des comptes de la société pour l'exercice clos, et donc de se faire assister d'un expert-comptable, est indépendant de la date de l'examen des mêmes comptes par l'assemblée générale des actionnaires de la société (◆ [Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 02-11.404](#)), ainsi le droit pour le comité d'entreprise de procéder à l'examen annuel des comptes et de se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur s'exerce au moment où les comptes lui sont transmis et est indépendant de la date à laquelle ces comptes sont approuvés (◆ [Cass. soc., 18 déc. 2007, n° 06-17.389, n° 2729 FS - P+B](#));
- dès lors qu'elle intervient dans un délai raisonnable, la désignation par le CE d'un expert-comptable dans le cadre de l'examen annuel des comptes ne doit pas forcément avoir lieu lors de la réunion où les comptes lui sont présentés. De même, l'éventuelle proximité de la date à laquelle l'assemblée générale doit examiner les comptes de la société est sans incidence sur le droit du comité d'entreprise de se faire assister par un expert-comptable (◆ [Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 08-17.722, n° 2558 FS - P+B](#));
- le fait que les documents comptables n'aient été communiqués au CE qu'après l'approbation des comptes par l'assemblée des actionnaires ne le prive pas de la possibilité de procéder à « l'examen annuel des comptes » en se faisant assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur (◆ [Cass. soc., 2 mars 1993, n° 90-12.868, n° 858 F](#)).

La Cour de cassation a reconnu au CE d'une Caisse primaire d'assurance-maladie (organisme privé gérant un service public) la faculté de se faire assister par un expert-comptable pour l'examen des comptes annuels de la caisse dès lors qu'il l'estime nécessaire, peu important les spécificités de la comptabilité de cet organisme.

◆ [Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-15.769, n° 1767 FS - P+B](#)

Remarque : en qualité de gestionnaire de deniers publics, l'organisme est assujéti à des obligations comptables spécifiques : plan comptable unique, tenue de la comptabilité par un agent comptable, contrôles de la comptabilité par la Cham et la Cour des comptes.

Selon une recommandation de l'Ordre des experts-comptables, la mission de l'expert-comptable dans ce cadre consiste à rendre les comptes intelligibles au comité d'entreprise lors de leur examen annuel et à lui permettre d'apprécier la situation de l'entreprise dans son environnement. L'analyse de la situation de l'entreprise s'entend sous un angle dynamique, mettant en perspective les données N-1 et N. Cette mission est avant tout une mission pédagogique. Il appartient à l'expert-comptable de traduire en langage clair et accessible à des non-spécialistes les données comptables, économiques, financières et sociales, résultant des documents communiqués par l'employeur et de ceux qu'il aurait pu réunir par ailleurs.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Comité d'entreprise](#)», un modèle de lettre du CE informant l'expert-comptable de sa désignation dans le cadre de l'examen annuel des comptes.

Sur le recours à un expert au niveau des comités d'établissement et du CCE, voir l'étude «[Comité central d'entreprise](#)».

## 219 Expert-comptable pour l'examen des documents de gestion prévisionnelle de l'entreprise

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, cette expertise disparaît en tant que telle. Toutefois les documents sur lesquels porte cette expertise sont intégrés aux informations relatives à la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. L'expertise prévue dans ce cadre peut donc également porter sur les documents de gestion prévisionnelle.

Nous conservons ci-dessous les précisions apportées par la jurisprudence sur l'expert-comptable dans le cadre des documents de gestion prévisionnelle.

Dans la limite de deux fois par exercice, le comité peut se faire assister par un expert-comptable en vue de l'examen des documents de gestion prévisionnelle prévus par les articles [L. 232-2](#), [L. 232-3](#) et [L. 232-4](#) du code de commerce, que sont tenus d'établir les sociétés commerciales et les groupements d'intérêt économique qui, à la clôture de l'exercice social, comptent 300 salariés et plus ou dont le montant net du chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 18 M€.

D'après la Cour de cassation, ce droit de se faire assister par un expert-comptable n'est pas réservé aux CE des sociétés commerciales. Il concerne

les comités d'entreprise existant dans toutes les entreprises tenues d'établir de tels documents ou qui établissent ces documents, quelle qu'en soit la forme juridique. Ainsi, le comité d'entreprise d'une union départementale de mutuelles peut confier à un cabinet d'expertise comptable le soin d'établir un rapport relatif aux comptes prévisionnels, puisqu'un tel organisme a l'obligation d'établir les documents visés par l'ancien article L. 2323-10 du code du travail.

◆ [Cass. soc., 30 avr. 1997, n° 95-20.563, n° 1811 P](#)

Selon une recommandation de l'Ordre des experts-comptables, la mission de l'expert-comptable dans ce cadre consiste à éclairer le comité d'entreprise sur :

- la vraisemblance des hypothèses ;
- la cohérence d'ensemble des informations retenues avec la situation de l'entreprise ;
- les incidences économiques, sociales, et financières.

**220** **Expert-comptable pour l'examen du rapport annuel sur la participation des salariés** ■ Dans les entreprises où est constituée une réserve spéciale de participation, l'employeur doit remettre au comité, 6 mois après la clôture de chaque exercice, un rapport sur la participation (◆ C. trav., art. [D. 3323-14](#)). Pour l'examen de ce rapport, le comité peut se faire assister d'un expert-comptable dont la rémunération doit être prise en charge par l'entreprise.

◆ [Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-18.284, n° 154 FS - P+B](#)

Selon une recommandation de l'Ordre des experts-comptables, la mission de l'expert-comptable dans ce cadre consiste :

- d'une part à contrôler la mise en oeuvre des textes, les modalités du calcul effectuées par l'employeur, la bonne application des termes de l'accord ;
- et, d'autre part, à décrypter et rendre intelligibles les textes de l'éventuel accord de participation.

**221** **Expert-comptable du CE en cas de licenciements économiques** ■

**1° Expert-comptable du CE dans le cadre d'un licenciement économique collectif d'au moins 10 salariés**

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur lorsque la procédure de consultation prévue à l'article [L. 1233-30](#) du code du travail en cas de licenciement économique d'au moins dix salariés sur 30 jours doit être mise en oeuvre.

Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article [L. 1233-30](#).

**Remarque :** l'administration a précisé que la désignation intervient soit lors de la première réunion prévue dans le cadre de la procédure d'information-consultation, soit au cours d'une réunion dite R0 avant le lancement de la procédure officielle (◆ [Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013, fiche 1](#)).

◆ C. trav., art. [L. 1233-34](#) et [L. 2325-35](#), al. 7

**Remarque :** le CE doit recourir au même expert que celui qu'il aura éventuellement mandaté pour assister les organisations syndicales dans le cadre de la négociation d'un accord collectif (◆ C. trav., art. [L. 2325-35](#)).

En effet, le comité d'entreprise doit avoir pris la décision de principe de se faire assister d'un expert-comptable lors de la première réunion d'information-consultation. Il appartient également au CE de procéder, dès cette première réunion, à la désignation de l'expert-comptable, sauf circonstance de nature à justifier le report de cette désignation à une réunion ultérieure.

◆ [CE 23 nov. 2016, n° 388855](#)

L'article [L. 1233-35](#) du code du travail fixe un calendrier spécifique pour cette expertise :

- au plus tard dans les 10 jours à compter de sa désignation, l'expert demande à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission ;
- l'employeur répond à cette demande dans les 8 jours ;
- le cas échéant, l'expert demande, dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les 8 jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert a été formulée ;
- l'expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de 2, 3 ou 4 mois dont dispose le CE pour rendre son avis.

◆ C. trav., art. [L. 1233-35](#)

**Remarque :** lorsque l'expert-comptable est désigné après la première réunion, le non-respect par l'employeur des délais prévus à l'article [L. 1233-35](#) n'est pas de nature à entacher d'irrégularité la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et donc de la décision d'homologation sur ce fondement (◆ [CE 23 nov. 2016, n° 388855](#)).

Lorsque l'entreprise est dotée d'un comité central d'entreprise, celui-ci peut désigner un expert-comptable. Si le CCE ne fait pas usage de cette faculté, le ou les comités d'établissement concernés par le projet de licenciement peuvent en désigner un (il en va de même concernant l'expert désigné pour assister les organisations syndicales dans la négociation du PSE).

◆ [Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013, fiche 1](#)

Si les documents fournis par l'employeur sont incomplets, le CE peut adresser à la Direccte une demande motivée d'injonction à l'employeur de compléter l'information. La Direccte a 5 jours pour répondre.

◆ [Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013, fiche 1](#)

**Remarque :** le Conseil d'État fait preuve d'une certaine souplesse en la matière. En effet, il a été jugé que si le refus de l'employeur de financer la mesure d'expertise-comptable à laquelle le CE a droit de recourir dans le cadre de l'examen du PSE rend normalement la

procédure d'information-consultation irrégulière, ce refus par l'administrateur judiciaire de l'entreprise en redressement judiciaire ne met pas en péril la régularité de l'avis du CE lorsque le plan de cession et le nombre de licenciements ont déjà été arrêtés par le tribunal de commerce et que le comité a désigné à ses frais un expert-comptable qui a été associé à la procédure et a pu disposer des documents nécessaires ( [◆ CE 21 oct. 2015, n° 382633](#)). En outre, la circonstance que l'expert-comptable du CE n'a pas eu accès à l'intégralité des documents dont il a demandé communication ne vicie pas nécessairement la procédure d'information-consultation du CE si les conditions dans lesquelles il a accompli sa mission ont néanmoins permis au CE de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses avis en toute connaissance de cause ( [◆ CE 21 oct. 2015, n° 385683](#)).

Selon une recommandation de l'Ordre des experts-comptables, la mission de l'expert-comptable dans ce cadre consiste à apprécier l'aptitude des mesures envisagées à assurer le rétablissement de la situation dans des délais compatibles avec l'état actuel de l'entreprise. A titre d'exemple, il doit rechercher si le bilan avantages/coût du licenciement projeté est satisfaisant et mesurer le coût économique et financier de ce licenciement, compte tenu notamment des charges inhérentes aux mesures d'accompagnement. L'expert-comptable n'a pas à construire lui-même un plan de restructuration. Il doit procéder à un examen aussi objectif que possible, à l'époque où il est nommé, de la situation de l'entreprise et du projet présenté. Ses analyses contribueront à éclairer le comité d'entreprise dans la formulation d'éventuelles propositions.

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Licenciement économique : procédures»](#).

**Remarque :** concernant la reprise résultant de la fermeture d'un établissement dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés et les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 1 000 salariés, la loi Florange du 29 mars 2014 crée un dispositif qui se substitue à celui mis en place par la loi de sécurisation de l'emploi à l'article L. 1233-90-1. Dans ce cadre, le CE pouvait recourir à l'assistance de l'expert-comptable désigné dans le cadre de l'article [L. 1233-34](#). La loi Florange a abrogé cet article. Et c'est dorénavant un expert rémunéré par l'employeur qui peut être désigné, hors article [L. 1233-34](#) (v. nos [251](#) et s.).

## **2°** Expert-comptable mandaté par le CE pour assister les syndicats dans le cadre de la négociation sur le plan de sauvegarde de l'emploi

Le comité peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation prévue à l'article [L. 1233-24-1](#), c'est-à-dire la négociation d'un accord collectif pour déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que les modalités de consultation du CE et de mise en oeuvre des licenciements.

Dans ce cas, le CE doit choisir le même expert, le cas échéant, que pour l'expertise dans le cadre du licenciement économique collectif.

◆ C. trav., art. [L. 2325-35](#)

Les délais relatifs à la demande d'informations à l'employeur et de réponse de l'employeur prévus à l'article [L. 1233-35](#) du code du travail s'appliquent. Concernant les documents fournis par l'employeur, s'ils sont incomplets, les organisations syndicales peuvent demander à la Direccte d'enjoindre l'employeur de fournir les éléments d'information. Cette demande doit être motivée, et la Direccte a 5 jours pour répondre.

◆ [Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013, fiche 1](#)

**Remarque :** ce nouveau cas de recours à l'expert-comptable introduit par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 dite de sécurisation de l'emploi s'applique pour les procédures de licenciement économique engagées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

L'administration a précisé qu'en cas d'échec des négociations, lorsqu'un expert-comptable a été désigné par le CE pour appuyer les organisations syndicales dans la négociation, il peut continuer sa mission auprès du CE, dans le cadre de la procédure d'élaboration unilatérale du document par l'employeur.

◆ [Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013, fiche 1](#)

## **222** Expert-comptable en cas de mise en oeuvre par le comité d'entreprise de son droit d'alerte économique ■ Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix dans les conditions prévues aux articles [L. 2323-50](#) et suivants relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique.

◆ C. trav., art. [L. 2325-35](#), al. 6

Lorsque le CE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

◆ C. trav., art. [L. 2323-50](#) et s.

Si la réponse de l'employeur s'avère insuffisante ou si elle confirme le caractère préoccupant de la situation, le CE établit un rapport qui sera transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes. A cette fin, il peut recourir à un expert-comptable de son choix chargé de l'assister dans la rédaction de ce rapport. Cette possibilité est limitée à une fois par exercice (pour plus de précisions sur la procédure d'alerte du CE, v. n° [264](#)).

**Remarque :** dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, ce rapport est établi par la commission économique, qui peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur.

Le président du comité d'entreprise n'a pas le pouvoir de s'opposer à la décision du comité de désigner un expert pour faire un rapport sur la situation considérée comme préoccupante de l'entreprise.

◆ [Cass. soc., 12 mars 1991, n° 89-41.941, n° 960 P+F](#)

Même si elle avait précédemment été évoquée, la désignation d'un expert par le comité d'entreprise intervenue en même temps que la décision d'établir un rapport est régulière.

◆ [Cass. soc., 19 févr. 2002, n° 00-14.776, n° 696 FS - P+B](#)

Si le comité d'entreprise ne peut se faire assister qu'une seule fois par exercice par un expert-comptable lorsqu'il exerce son droit d'alerte, ce comité conserve la faculté de préciser la mission de l'expert et de la compléter lorsque des faits en relation avec ceux ayant motivé l'exercice du droit sont portés à sa connaissance pendant le cours de la mission.

D'autre part, la mission de l'expert-comptable s'étend aux faits de nature à confirmer la situation préoccupante de l'entreprise, qui sont la suite nécessaire de ceux ayant motivé l'exercice du droit d'alerte.

◆ [Cass. soc., 28 oct. 1996, n° 95-10.274, n° 4053 P](#) ◆ [Cass. soc., 11 mars 2003, n° 01-13.434, n° 746 FS - P](#) ◆ [Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 08-15.035, n° 1912 F - P + B](#)

Selon une recommandation de l'Ordre des experts-comptables, la mission de l'expert-comptable dans ce cadre consiste à aider le CE à apprécier la situation de l'entreprise, il doit émettre un avis sur l'origine et l'ampleur de ses difficultés, ainsi que sur les explications données par la direction. Il peut également être appelé à exprimer un avis, le cas échéant, sur le traitement des difficultés proposé par le comité d'entreprise. Ces analyses seront menées en prenant en compte le contexte sectoriel et, le cas échéant, le contexte du groupe d'appartenance de l'entreprise. Il appréciera notamment la pertinence des mesures proposées ou des différents scénarios envisagés, le délai nécessaire au rétablissement de la situation, la disponibilité des moyens. Si le comité décide de mettre en oeuvre la 3<sup>e</sup> phase de la procédure d'alerte, l'avis de l'expert-comptable est joint à l'acte de saisine de l'organe d'administration ou de surveillance ou à l'information des membres de la personne morale.

Il appartient au seul expert-comptable désigné par le CE dans le cadre de son droit d'alerte économique en application de l'article [L. 2325-35](#) du code du travail de déterminer les documents utiles à l'exercice de sa mission.

◆ [Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-17.658, n° 1569 FS - P + B](#)

**Remarque :** dans cette affaire, le comité d'entreprise et à sa suite l'expert-comptable avaient demandé des informations notamment sur la situation économique et financière de la société mère détenant intégralement le capital social de l'entreprise en cause, ce que l'employeur avait refusé. La Cour de cassation retient cette situation « délicate », la société mère ayant dû apporter mensuellement des fonds à sa filiale afin de lui permettre de faire face au paiement des salaires et à la trésorerie, ce qui rendait indispensable pour le CE d'obtenir des informations sur la stratégie de la société mère à l'égard de sa filiale compte tenu de sa situation de dépendance. Faute d'informations suffisantes fournies par l'employeur au CE à cet égard, le recours à l'expertise était justifié ainsi que la fourniture des informations y afférentes.

En cas de mise en liquidation judiciaire de l'entreprise pendant la procédure d'alerte, c'est le liquidateur qui est seul tenu de délivrer les documents réclamés par l'expert-comptable mandaté par le CE

◆ [Cass. soc., 4 mai 2017, n° 15-21.732](#)

Sur le droit d'alerte du comité d'entreprise, voir l'étude [« Difficultés des entreprises »](#).

## 223 **Expert-comptable en cas d'opération de concentration de plusieurs entreprises** ■ Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix dans les conditions prévues à l'article [L. 2323-34](#) relatif aux opérations de concentration.

◆ C. trav., art. [L. 2325-35](#), al. 5

L'article [L. 2323-34](#) du code du travail prévoit une procédure particulière d'information du comité d'entreprise lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration telle que définie à l'article [L. 430-1](#) du code de commerce. Dans le cadre de cette procédure, le CE a le droit de recourir à un expert « dans les conditions prévues à l'article [L. 2325-35](#) du code du travail » (sur cette information du CE, v. n° [141](#)).

◆ C. trav., art. [L. 2323-34](#)

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration prévue à l'article [L. 2323-34](#), l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.

◆ C. trav., art. [L. 2325-37](#)

Selon une recommandation de l'Ordre des experts-comptables, dans le cadre de cette mission, et en fonction de la demande des élus, l'expert apprécie notamment :

- la pertinence stratégique, économique et financière de l'opération ;
- le business-plan combiné du nouvel ensemble et les synergies générées ;
- les éventuelles conséquences organisationnelles et sociales (emplois, statuts collectifs) de l'opération, y compris à terme.

D'après l'Ordre des experts-comptables, l'appréciation de l'expert porte donc aussi sur l'évaluation des risques et des opportunités de l'opération, tant économiques, sociaux que financiers.

### **1° Droit à l'expertise**

Conformément à l'article [L. 2323-34](#) du code du travail, seules les entreprises « parties à l'opération de concentration » ont droit à l'expertise payée par l'employeur.

La jurisprudence est revenue sur cette notion.

Sont parties à l'opération de concentration l'ensemble des entités économiques qui sont affectées directement ou indirectement par la prise de contrôle.

◆ [Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-65.565, n° 2070 FS - P + B + R](#) ◆ [Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-17.357, n° 1343 FS - P + B](#) ◆ [Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-17.361](#)

Lorsqu'une société étrangère fait l'objet d'une prise de contrôle ayant pour effet de supprimer l'un des acteurs du marché et ayant une incidence sur la situation des salariés des filiales, qui indirectement en sont la cible, leur CE est fondé à recourir à l'assistance d'un expert-comptable chargé d'analyser le projet.

◆ [Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-65.565, n° 2070 FS - P + B + R](#)

Lorsque ne sont démontrées ni l'existence d'une situation de concurrence entre l'entreprise et les parties à l'opération de concentration, ni celle de conséquences actuelles ou futures mais certaines ou prévisibles et pas seulement éventuelle et hypothétique de cette opération sur l'emploi et l'activité de l'entreprise, et par là, sur la situation de ses salariés, l'entreprise ne peut être retenue comme partie à l'opération de concentration. En

conséquence, la délibération du CE de recours à l'expertise payée par l'employeur est annulée, et si l'expertise a été mise en oeuvre, son coût ne peut être imputé à l'employeur.

◆ [Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-17.357, n° 1343 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-17.361](#)

## 222 Calendrier d'expertise

A défaut d'accord entre les membres élus du CE et l'employeur (v. n° [233](#)), l'article [R 2325-6-2](#) du code du travail prévoit un calendrier particulier à respecter pour l'expertise :

- l'expert remet son rapport dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier ;

**Remarque :** la remise du rapport après la décision de l'Autorité de la concurrence permettra à l'expertise de ne pas porter uniquement sur le projet de concentration tel que notifié à l'Autorité, mais également sur le projet finalisé autorisé par l'Autorité qui peut imposer des modifications au projet initial. Il est en effet important que le CE soit informé à cet égard quant aux conséquences du projet de concentration sur l'emploi, les effectifs et les conditions de travail au sens large ( ◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 3, NOR: ETST1404425C](#) ).

- ce rapport est présenté au cours de la deuxième réunion du comité prévue au deuxième alinéa de l'article [L 2323-34](#) ;  
- l'expert-comptable demande à l'employeur, au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission ;  
- l'employeur répond à cette demande dans les 5 jours.

◆ C. trav., art. [R 2325-6-2](#)

Ces délais peuvent être prorogés par accord commun entre l'employeur et le comité (v. n° [233](#)).

◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 3, NOR: ETST1404425C](#)

**Remarque :** l'article [R 2325-6-2](#) est entré en application le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## 224 Expert-comptable en cas d'offre publique d'acquisition (pour les OPA déposées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014) ■

Lors de la réunion d'information qui fait immédiatement suite au dépôt d'une offre publique d'acquisition (OPA), le CE est réuni, et lors de cette réunion il décide s'il souhaite désigner un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article [L 2325-35](#).

◆ C. trav., art. [L 2323-35](#), al. 8

**Remarque :** avant la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 (*JO, 1<sup>er</sup> avr.*) le CE devait payer le recours à un expert-comptable sur son budget de fonctionnement dans le cas d'une OPA. Pour les OPA déposées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, l'employeur doit payer l'expert-comptable désigné par le CE de l'entreprise cible.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de son expert-comptable pour l'audition de l'auteur de l'offre (v. n° [144](#)).

◆ C. trav., art. [L 2323-36](#)

L'expert-comptable établit un rapport qui évalue la politique industrielle et financière et les plans stratégiques que l'auteur de l'offre envisage d'appliquer à la société cible, ainsi que les répercussions de leur mise en oeuvre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette dernière société.

Il dispose d'un délai de 3 semaines à compter du dépôt du projet d'OPA.

◆ C. trav., art. [L 2323-38](#)

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une OPA, l'expert-comptable du CE a accès aux documents nécessaires à l'élaboration de son rapport.

◆ C. trav., art. [L 2325-37](#)

Son rapport est examiné lors de la réunion de consultation du CE sur l'offre. Dans ce cadre, son rapport et l'avis du CE sont reproduits dans la note en réponse établie par la société faisant l'objet de l'offre.

◆ C. trav., art. [L 2323-39](#)

## 225 Expert-comptable du CE en vue de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise ■ Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article [L 2323-10](#) (v. nos [112](#) et [225](#)).

◆ C. trav., art. [L 2325-35](#), al. 3

Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article [L 2325-40](#) et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

◆ C. trav., art. [L 2323-10](#)

**Remarque :** la loi du 17 août 2015 a fait de la consultation sur les orientations stratégiques l'une des 3 grandes consultations annuelles du CE applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2016 (v. n° [112](#)). La loi n'a cependant pas modifié les modalités particulières de cette consultation ni du recours à l'expert-comptable. La consultation inclut cependant dorénavant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle. Ces thèmes devraient donc aussi pouvoir entrer dans le cadre de



cette expertise.

Dans ce cadre, à défaut d'accord entre les membres élus du CE et l'employeur (v. n° 233), l'article [R 2325-6-1](#) du code du travail prévoit un calendrier particulier à respecter pour l'expertise :

- si les élus demandent à l'expert-comptable la production d'un rapport, ce rapport est remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai qu'a le comité d'entreprise pour rendre son avis ;
- l'expert-comptable demande à l'employeur, au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission ;
- l'employeur répond à cette demande dans les 5 jours.

◆ C. trav., art. [R 2325-6-1](#)

Le délai introduit par l'article [R 2325-6-1](#) ne concerne que les cas dans lesquels les membres élus du comité demandent à l'expert-comptable la production d'un rapport.

Le délai d'expertise s'intègre dans le délai de consultation de 2 mois du CE.

Ces délais peuvent être prorogés par accord commun entre l'employeur et le comité (v. n° 233).

L'expert-comptable doit avoir accès dès le départ à l'ensemble des éléments relatifs aux orientations stratégiques de l'entreprise.

◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 3, NOR: ETST1404425C](#)

L'expert-comptable du CE pourrait donc avoir accès à d'autres documents que la base de données économiques et sociales. Rappelons que l'expert-comptable a un accès très élargi en terme de documentation dans le cadre de ses missions légales (sur ce point, v. n° 237).

A cet égard, un arrêt a confirmé que même si le périmètre d'intervention de l'expertise comptable sur les orientations stratégiques est clairement celui de l'entreprise, l'expert-comptable du CE qui dispose des mêmes pouvoirs que le commissaire aux comptes, ne saurait se voir refuser les éléments d'orientation stratégique du groupe auquel appartient la société, lesquels lui sont manifestement indispensables dans le contexte décrit (très forte imbrication de la société mère et de ses filiales) pour comprendre les orientations stratégiques de l'entreprise et répondre à sa mission (◆ [CA Lyon, ch. soc., 8 janv. 2016, n° 14/09041](#)).

Une autre décision de la cour d'appel de Paris a confirmé la possibilité pour l'expert du CE d'exiger la production par l'employeur de tous les documents nécessaires à la compréhension de la situation de l'entreprise au niveau du groupe. La cour d'appel a relevé que la société étant partie intégrante d'une stratégie globale définie au niveau du groupe, l'entreprise ne peut à elle seule constituer le cadre pertinent d'analyse et d'appréciation des orientations stratégiques de l'ensemble économique dont l'évolution dépend notamment de la contribution et de l'implication des salariés des sociétés mères et filiales de sorte que la mission de l'expert-comptable ne saurait être cantonnée à l'examen des pièces émanant de la seule société. Il appartient en conséquence à la société, non de confectionner ce document particulier, mais d'extraire de ses bases de données les éléments demandés et de communiquer ces extraits à l'expert-comptable, étant relevé que ce dernier est tenu de respecter son obligation de secret et de discrétion.

Remarque : attention, seul le comité d'entreprise n'aurait pas été légitime à revendiquer en justice la production par l'employeur des documents relatifs au groupe. Les juges prennent en effet le soin de distinguer « les informations qui doivent être obligatoirement communiquées au CE et celles, notamment relatives au groupe auquel appartient la société concernée, dont l'expert peut demander la communication pour mener à bien sa mission ».

◆ [CA Paris, ch. 1-8, 15 juill. 2016, n° 15/24432](#)

## 226 Expert-comptable en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

■ Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article [L. 2323-15](#).

◆ C. trav., art. [L. 2325-35](#), al. 4

Remarque : il s'agit d'une des grandes nouveautés de la loi Rebsamen : une expertise spécifique sur la grande consultation annuelle relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Beaucoup de ces sujets étaient abordés dans le cadre de l'expertise sur l'examen annuel des comptes, il faudra dorénavant bien distinguer en fonction du moment de consultation. Ainsi chacune des 3 grandes consultations instaurées par la loi Rebsamen à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 dispose de son expertise. Cette expertise permettra notamment de couvrir le domaine de l'égalité professionnelle que la jurisprudence avait tendance à exclure du champ de l'expertise sur l'examen annuel des comptes (v. n° 234).

Sur le recours à un expert au niveau des comités d'établissement et du CCE, voir l'étude [«Comité central d'entreprise»](#).

## 227 Expert-comptable pour le compte des syndicats pour préparer les négociations d'un accord de maintien dans l'emploi

■ L'article [L. 2325-35](#) du code du travail prévoit que le comité d'entreprise peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations d'un accord de maintien dans l'emploi. Cet expert est rémunéré par l'employeur.

◆ C. trav., art. [L. 2325-35](#), al. 9 et [L. 5125-1](#)

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Accord de développement ou de maintien de l'emploi»](#).

## 228 Expert-comptable pour le compte des négociateurs d'un accord de préservation et de développement de l'emploi

■ L'article [L. 2254-2](#) instaurant les accords de préservation et de développement de l'emploi prévoit que le comité d'entreprise peut mandater un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article [L. 2325-35](#) (cet expert est donc rémunéré par l'employeur), afin d'assister dans la négociation les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus ou les salariés mandatés.

◆ C. trav., art. [L. 2254-2](#), III

Remarque : dans les entreprises ne disposant pas d'un comité d'entreprise, cet expert-comptable peut être mandaté par les délégués syndicaux, à défaut par les représentants élus mandatés, à défaut par les salariés mandatés.

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Accord de développement ou de maintien de l'emploi»](#).

## § 2 : Les instances pouvant recourir à un expert-comptable

**229** **Possibilité pour tous les comités de recourir à un expert-comptable** ■ L'assistance d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise concerne tous les CE. Il peut s'agir :

- d'un comité central d'entreprise (v. l'étude [«Comité central d'entreprise»](#)) ;
- d'un comité de groupe (v. l'étude [«Comité de groupe»](#)) ;
- d'un comité d'unité économique et sociale ;
- des délégués du personnel lorsque ces derniers exercent les attributions économiques relevant du comité d'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2313-13](#)) ;
- de la délégation unique du personnel (ainsi que de la DUP conventionnelle si elle inclut le CE).

Remarque : il existe également un droit de recours à des « experts de leur choix » pour le groupe spécial de négociation et le comité d'entreprise européen (◆ C. trav., art. [L. 2343-13](#) et [L. 2342-7](#)), ainsi que pour le GSN et le comité de la société européenne (◆ C. trav., art. [L. 2353-22](#) et [L. 2352-12](#)).

Sur la possibilité pour la commission économique du CE de recourir à un expert, voir l'étude [«Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement»](#).

## § 3 : La désignation de l'expert-comptable par le comité d'entreprise

**230** **Liberté du comité d'entreprise dans la décision de se faire assister** ■ La décision de recourir à un expert-comptable est une question d'opportunité que le CE est seul habilité à apprécier. A partir du moment où la situation lui permet de se faire assister par un expert-comptable, l'employeur n'est pas juge de l'utilité de l'expertise et ne peut en aucun cas s'y opposer.

◆ [Cass. soc., 12 mars 1991, n° 89-41.941, n° 960 P+F](#)

L'employeur qui souhaite contester la nécessité d'une expertise peut néanmoins saisir le président du tribunal de grande instance statuant en urgence (◆ [Cass. soc., 13 juin 1990, n° 87-16.948, n° 2415 P](#)).

**231** **Liberté du comité d'entreprise dans le choix de l'expert-comptable** ■ Aux termes de l'article [L. 2325-35](#) du code du travail, le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable de son choix. Il en résulte que le comité a toute liberté en la matière.

La décision de recourir à un expert-comptable par le comité d'entreprise d'un établissement public en application des articles [L. 2321-1](#) et [L. 2325-35](#) du code du travail n'est pas au nombre des marchés de service énumérés limitativement par l'article 8 du décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005 portant application de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics.

Remarque : cette décision concerne une Caisse primaire d'assurance-maladie, organisme privé gérant un service public. A notre connaissance, la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée pour l'instant sur le recours du CE d'un établissement public soumis au code des marchés publics.

◆ [Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-15.769, n° 1767 FS - P+B](#)

Remarque : la Cour de cassation avait déjà adopté plusieurs décisions en des termes exactement similaires en matière de recours à l'expert-comptable du CHSCT (◆ [Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 10-20.378, n° 2645 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-17.154](#)). La Cour de cassation avait d'autre part condamné une collectivité publique (une commune), à payer l'expert-comptable du CE d'un service public industriel et commercial géré en régie par la commune, et ce, même en l'absence de conclusion d'une convention conforme aux exigences de comptabilité publique (◆ [Cass. soc., 18 déc. 2007, n° 06-17.389, n° 2729 FS - P+B](#)).

**232** **Modalités de désignation de l'expert-comptable par le CE** ■ La décision de recourir à un expert-comptable est prise au cours d'une réunion ordinaire ou extraordinaire du CE. La jurisprudence considère qu'un vote n'est pas nécessaire si tous les membres du CE sont d'accord entre eux (◆ [Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-80.985](#)). Même s'il n'y a pas de désaccord au sein du comité, il est selon nous préférable de procéder à un vote pour éviter toute contestation ultérieure. Ce vote portera sur deux points :

- le principe même du recours à un expert-comptable ;
- le choix du cabinet d'expertise qui assistera le CE

La délibération du CE portant sur le principe du recours est en général adoptée à la majorité des membres titulaires présents, les suppléants ne pouvant participer au vote qu'en l'absence du titulaire qu'ils remplacent.

Si un vote est organisé, l'employeur ne peut d'après la jurisprudence y prendre part (v. n° [57](#)).

Remarque : un expert peut être également désigné lors d'une réunion commune. Il est même expressément prévu que l'ordre du jour spécifique à ce nouveau type de réunion institué par la loi Rebsamen « peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à

chaque institution ». On pense tout de suite à la désignation d'un expert (  C. trav., art. [L. 23-101-1](#) ) (v. n° [18](#)).

**Remarque :** l'article [L. 2325-35](#) précise que le CE peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix « en vue » de chacune des 3 grandes consultations annuelles instituées par la loi Rebsamen. Ainsi, il semble que le CE n'est pas obligé d'attendre le moment de cette consultation pour désigner son expert et qu'il pourrait le désigner à l'avance « en vue » de chacune de ces consultations.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Comité d'entreprise](#)», un extrait de délibération du CE pour la désignation d'un expert-comptable.

## § 4 : Le déroulement de la mission de l'expert-comptable

### 233 **Calendrier d'expertise et délai raisonnable de remise du rapport de l'expert du CE** ■

#### **Délai d'expertise fixé par accord ou à défaut par décret**

L'expert-comptable (ou l'expert technique) remet son rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'État. Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.

 C. trav., art. [L. 2325-42-1](#)

L'accord qui fixe les délais de l'expertise est logiquement de même nature que l'accord encadrant les délais de consultation du comité d'entreprise (v. n° [80](#)). Il 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 résolutions. Pour le calcul du vote des élus, il n'est tenu compte que des membres présents, sachant que les abstentions, les votes blancs ou nuls sont assimilés à des votes s'opposant à la résolution. L'accord n'est donc adopté que si la moitié plus un des membres titulaires présents vote expressément en faveur de son adoption.

Dans cette même logique, l'accord qui proroge, le cas échéant, le délai d'expertise fixé, est soumis aux mêmes conditions de validité.

 [Orç. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 3, NOR : ETST1404425C](#)

#### **Calendrier d'expertise**



L'accord ou, à défaut, le décret détermine, au sein du délai raisonnable de remise du rapport ayant été prévu :

- le délai dans lequel l'expert désigné par le comité d'entreprise peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission,
- et le délai de réponse de l'employeur à cette demande.


 C. trav., art. [L. 2325-42-1](#)

**Remarque :** concernant l'expertise dans le cadre d'un licenciement économique collectif, l'article [L. 1233-35](#) pose un calendrier spécifique (v. n° [221](#)).


Le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 (*JO, 31 déc.*) a fixé le calendrier applicable à défaut d'accord entre l'employeur et le CE pour les expertises suivantes, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

- opérations de concentration (  C. trav., art. [R. 2325-6-2](#) ) (v. n° [223](#) ) ;
- orientations stratégiques de l'entreprise (  C. trav., art. [R. 2325-6-1](#) ) (v. n° [225](#) ).

**Remarque :** le décret a également fixé le calendrier pour l'expertise technique dans le cadre d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies ou de mise en œuvre de mutations technologiques dans les entreprises d'au moins 300 salariés (  C. trav., art. [R. 2325-6-3](#) ) (v. nos [243](#) et s.).

**Remarque :** attention, le code du travail a fixé un délai spécifique à l'expert-comptable désigné par le CE de l'entreprise cible lors d'une OPA pour rendre son rapport (3 semaines à compter du dépôt de l'OPA) (  C. trav., art. [L. 2323-38](#) ) (v. n° [224](#) ).

### 234 **Étendue de la mission de l'expert-comptable chargé d'assister le CE** ■ La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

 C. trav., art. [L. 2325-36](#)

L'étude de la structure des charges et rémunérations du personnel destinée à fournir au comité des explications cohérentes sur la situation de l'entreprise relève bien de ces missions.

 [Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-21.270, n° 146 FS - P+B](#)  [Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-16.613](#)

En effet, l'étude des charges du personnel et du système de rémunération permet au comité d'entreprise d'appréhender les éléments d'ordre social nécessaires à l'examen de la masse salariale et son évolution.

 [Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-21.270, n° 146 FS - P+B](#)

Ainsi, l'analyse des fichiers relatifs à la rémunération du personnel relève bien de la mission de l'expert-comptable désigné par le CE dans le cadre des articles [L. 2325-35](#) et [L. 2325-36](#) du code du travail.

◆ [Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-23.345](#)

En revanche, l'étude de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'entreprise n'entre pas dans les missions de l'expert-comptable du CE désigné dans le cadre de l'examen annuel des comptes.

◆ [Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-21.270, n° 146 FS - P+B](#)

**Remarque :** à cet égard, fort logiquement, la Cour de cassation a également jugé que le rapport égalité hommes/femmes réalisé sur les trois derniers exercices n'entre pas dans les prévisions de la mission de l'expert-comptable du CE dans le cadre de l'examen annuel des comptes (◆ [Cass. soc., 28 mai 2015, n° 13-21.744](#)) (v. n° 237). Attention cependant, la loi Rebsamen a instauré une nouvelle expertise en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise qui inclut l'égalité hommes-femmes (◆ C. trav., art. [L. 2325-35](#), al. 4). A ce titre, l'étude de la situation comparée hommes-femmes devrait être ouverte à l'expert-comptable dans le cadre de cette expertise.

**235 Étapes de la mission de l'expert-comptable du comité d'entreprise** ■ En pratique, le comité d'entreprise prend souvent contact avec l'expert-comptable et obtient son accord de principe avant de le désigner officiellement. Une fois la désignation votée en réunion plénière, le comité confirme à l'expert sa nomination et lui précise la mission qu'il entend lui confier ainsi que les points sur lesquels il souhaite avoir des explications complémentaires.

**Remarque :** cette lettre de confirmation est généralement établie et signée par le secrétaire ; mais la désignation faite par le comité peut valablement être notifiée à l'expert-comptable par un représentant syndical au comité (◆ [Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-80.985](#)).

Selon une recommandation de l'Ordre des experts-comptables :

- l'expert établit, à partir du programme de travail établi par le CE, une lettre de mission qui devrait à minima comporter les éléments suivants :
- les objectifs et les axes de la mission ;
- la nature et l'étendue des investigations ;
- les documents, informations et entretiens demandés ;
- les noms des intervenants ;
- le calendrier des travaux ;
- le montant des honoraires ;
- la lettre de mission est adressée au secrétaire ainsi qu'au Président du comité d'entreprise, celui-ci en sa qualité de mandataire social de l'entreprise. Si, en cours de mission, des investigations complémentaires apparaissent nécessaires, un avenant est proposé dans les mêmes conditions ;

**Remarque :** l'accord de l'employeur sur la lettre de mission n'est pas requis. Parfois, les experts cherchent toutefois à faire signer ce document à l'employeur. Cette signature n'est ni obligatoire ni recommandée, elle risque en effet de priver l'employeur de sa faculté de contestation, notamment en matière d'honoraires ;

- puis la première étape consiste pour l'expert-comptable à appréhender les paramètres concernant l'entreprise. Il remet à la direction la liste des informations essentielles à lui fournir : données comptables, financières, analytiques, sociales, commerciales, prévisionnelles, suivis d'activité et de production, reporting, organigrammes, éléments stratégiques, données qualitatives et quantitatives sur le personnel, qui lui apparaissent comme indispensables à une première approche pour répondre à la mission confiée par son client le comité d'entreprise. Cette liste peut être complétée en fonction des besoins ou des éléments fournis qui peuvent nécessiter des explications ou des informations complémentaires : lorsqu'ils existent, rapports de gestion, rapports moraux, plan stratégique, bilan social, rapport d'évaluation, d'actuaire, ou autres pactes d'actionnaires, procès-verbaux du comité de direction et documents destinés aux actionnaires, aux détenteurs de parts, aux membres (associations, groupements, etc.), peuvent être demandés à la direction (sur la jurisprudence concernant les documents auquel l'expert-comptable a accès, v. n° 237). Il peut demander à s'entretenir avec les responsables de l'entreprise. Avec l'accord de la direction, il peut avoir, avec les membres du personnel, des entretiens qu'il estime être nécessaire à l'exercice de sa mission ;
- à l'issue de ses travaux, l'expert-comptable établit un rapport écrit. Celui-ci est envoyé au président et au secrétaire du comité. Destiné aux membres de ce dernier, ce rapport doit comporter les explications nécessaires à la compréhension des comptes et de la situation de l'entreprise ;
- une réunion préparatoire avec la délégation du personnel au comité d'entreprise est opportune, conformément à une pratique professionnelle établie. Cette réunion permet notamment d'examiner le rapport de l'expert-comptable, de fournir oralement les explications complémentaires qui s'avèrent nécessaires et de dresser la liste des questions qu'il convient d'aborder en séance plénière ;

**Remarque :** la participation à une réunion préparatoire du comité d'entreprise au cours de laquelle sont présentés les comptes annuels entre dans la mission d'assistance de l'expert-comptable. L'employeur est donc tenu de prendre en charge les honoraires liés à la tenue de cette réunion (◆ [Cass. soc., 8 nov. 1994, n° 92-11.443, n° 4412 P](#)). De même, la demande d'organisation d'une réunion préparatoire au dépôt du rapport de l'expert-comptable constitue le complément de la demande de communication des pièces utiles à l'exercice de la mission de l'expert et poursuit la même fin (◆ [Cass. soc., 13 mai 2014, n° 12-25.544, n° 877 FS - P+B](#)) ;

- enfin, l'expert-comptable, ou son représentant, participe ensuite à la réunion plénière organisée par le comité d'entreprise au cours de laquelle le rapport est présenté officiellement à l'ensemble des élus.

Attention, depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 dite de sécurisation de l'emploi, le calendrier de l'expertise est enserré dans des délais fixés par accord avec le CE ou à défaut par décret (v. n° 233).

**236 Examen du rapport de l'expert-comptable par le comité d'entreprise** ■ Une fois le rapport de fin de mission établi, l'expert-comptable le transmet au CE dans les délais qui lui étaient impartis. Il est généralement remis au secrétaire, qui se charge de sa diffusion auprès des membres du CE aux frais du comité. L'expert transmet généralement un exemplaire de son rapport à l'employeur, qui ne peut demander la modification du rapport sans l'accord du comité (◆ [CA Paris, 30 mai 1991, n° 89/018232](#)).

A l'issue du travail d'expertise, une réunion plénière du CE est organisée afin de permettre à l'expert-comptable de se prononcer sur la question dont il a été saisi (examen des comptes, projet de licenciement, etc.). Il assiste donc en général à la réunion. Son rôle consiste :

- à exposer verbalement le contenu de son rapport et à répondre aux questions qui lui sont posées ;

- à intervenir dans les débats sur les points techniques qui relèvent de ses compétences.  
Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut pas refuser de convoquer l'expert-comptable à la réunion plénière.

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

Attention, depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 dite de sécurisation de l'emploi, le calendrier de l'expertise est enserré dans des délais fixés par accord avec le CE ou à défaut par décret (v. n° [233](#)).

## 237 Documents de l'entreprise auxquels l'expert-comptable a accès ■

### 1° Principes

Pour opérer toute vérification, ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

◆ C. trav., art. [L. 2325-37](#)

**Remarque :** dans la mesure où l'expert-comptable peut intervenir à différentes époques de l'année, il va de soi qu'il peut recourir aux documents comptables les plus récents, même si ceux-ci n'ont pas encore été soumis au commissaire aux comptes (◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO Trav., n° 84/8 bis](#)).

**Remarque :** la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et son décret d'application du 27 décembre 2013 ont modifié les règles d'échanges des informations entre employeur et experts du comité, au moins pour les expertises visées par le décret (opérations de concentration et orientations stratégiques de l'entreprise). Ainsi les échanges entre l'employeur et les experts sont encadrés par des délais et le rapport doit être rendu selon un calendrier prédéfini (v. n° [233](#)). Cependant la jurisprudence afférente aux documents auxquels l'expert a accès demeure applicable.

L'expert-comptable est seul juge de l'utilité des documents dont il réclame la communication pour l'exécution de sa mission, qui porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. Une cour d'appel qui constate que les documents réclamés par l'expert-comptable, assistant le CE pour l'examen annuel des comptes, relatifs à l'évolution de l'activité, étaient de nature à lui permettre d'apprécier la situation de l'entreprise et entraînent dans les pouvoirs d'investigation du commissaire aux comptes en déduit exactement que la mission de l'expert n'excédait pas l'objet défini par l'article [L. 2325-35](#) du code du travail.

◆ [Cass. soc., 8 janv. 1997, n° 94-21.475](#)

Il en va de même pour les autres missions de l'expert-comptable, et notamment dans le cadre du droit d'alerte du comité. Il appartient donc au seul expert-comptable désigné par le CE de déterminer les documents utiles à l'exercice de sa mission. Dès lors que la procédure d'alerte est toujours en cours, le juge de la mise en état peut ordonner la communication à l'expert-comptable des pièces qu'il sollicite (◆ [Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 11-27.055](#)).

Concernant l'expert-comptable saisi dans le cadre d'une OPA, il a accès aux documents nécessaires à l'élaboration de son rapport (◆ C. trav., art. [L. 2325-37](#)) (v. n° [224](#)). Son rapport doit évaluer la politique de l'auteur de l'offre et les conséquences de cette OPA, il devrait donc pouvoir demander des documents aussi bien à l'employeur de l'entreprise cible qu'à l'auteur de l'offre.

De même, lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration ou d'une opération de recherche de repreneurs, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération (◆ C. trav., art. [L. 2325-37](#)).

### 2° Étendue du droit d'accès

#### a) Documents détenus par l'employeur

L'expert-comptable peut notamment examiner :

- les documents de comptabilité prévisionnelle (◆ [Cass. soc., 29 oct. 1987, n° 85-15.244](#)) ;
- la comptabilité analytique (◆ [Cass. soc., 16 mai 1990, n° 87-17.555, n° 1990 P](#)) ;
- les comptes de l'année précédente dont il a besoin pour apprécier la situation de l'entreprise (◆ [Cass. soc., 16 mai 1990, n° 87-17.555, n° 1990 P](#)), voire même des documents afférents à deux années en arrière dès lors que l'expert-comptable estime les documents utiles à l'exercice de sa mission (◆ [Cass. soc., 13 mai 2014, n° 12-25.544, n° 877 FS - P+B](#)) ;
- les documents comptables des derniers exercices d'une société reprise par l'employeur et les prévisions des dirigeants (◆ [CA Paris, 30 mai 1991, n° 89/018232](#)) ;
- les documents comptables des autres établissements de la société (◆ [Cass. soc., 22 oct. 1987, n° 86-11.385](#)) ;
- les documents relatifs à la prime d'objectifs qui est versée en décembre au titre de l'exercice comptable précédent (◆ [Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-11.694](#)).

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'expert-comptable peut demander la communication :

- des documents comptables de la société mère (◆ [Cass. crim., 26 mars 1991, n° 89-85.909](#)) ;
- des documents comptables des autres sociétés du groupe (◆ [Cass. soc., 8 nov. 1994, n° 92-11.443, n° 4412 P](#)).

La jurisprudence a même admis, à propos de l'examen des comptes d'une filiale française, que l'expert-comptable pouvait demander la communication de divers documents concernant le groupe étranger auquel elle appartenait. La situation de la filiale qui disposait d'une autonomie très réduite par rapport au groupe, ne permettait pas à l'expert-comptable d'examiner ses comptes et d'apprécier sa situation sans avoir à sa disposition certaines informations économiques, sociales et financières sur le groupe étranger lui-même. Ces documents relatifs à des sociétés étrangères appartenant au groupe existaient et avaient été communiqués lors des exercices antérieurs.

◆ [Cass. soc., 27 nov. 2001, n° 99-21.903, n° 4877 FS - P](#)

S'il le juge utile, l'expert-comptable chargé d'assister le CE dans le cadre de l'examen annuel des comptes d'une filiale d'un groupe peut exiger la communication de documents appartenant à la société mère du groupe, sauf à ce qu'elle démontre son impossibilité de les fournir. Peu importe que cette société mère soit domiciliée à l'étranger.

◆ [Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-12.754, n° 432 FS - P](#)

L'expert-comptable n'a pas accès qu'aux documents comptables. Tous les documents qu'il juge utiles pour apprécier la situation de l'entreprise doivent lui être fournis. Il en est par exemple ainsi de documents relatifs à l'évolution de l'activité de l'entreprise demandés dans un cas de recours pour l'examen annuel des comptes.

◆ [Cass. soc., 8 janv. 1997, n° 94-21.475](#)

L'expert peut également demander la communication de documents détenus par l'employeur et établis par des tiers. Tel est par exemple le cas d'un rapport établi à la demande de l'employeur par un cabinet de consultants (◆ [Cass. crim., 23 avr. 1992, n° 90-84.031](#)).

#### **b) Documents détenus par des tiers**

Il a été jugé que la communication à l'expert-comptable de documents détenus par des tiers doit être autorisée par le président du tribunal de grande instance.

◆ [CA Versailles, 21 sept. 1990, n° 6736/90](#)

Si à notre connaissance la Cour de cassation ne s'est jamais prononcée sur cette question, elle a en revanche précisé que l'expert-comptable ne peut exiger la production de documents complémentaires qui n'existent pas dans l'entreprise et dont l'établissement n'est pas obligatoire.

◆ [Cass. soc., 27 mai 1997, n° 95-20.156, n° 2300 P](#) ◆ [Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-28.125](#)

D'autre part, lorsqu'un expert intervient au titre d'une opération de concentration, ou d'une opération de recherche de repreneurs, il a accès aux documents de toutes les sociétés concernées par l'opération (◆ [C. trav., art. L. 2325-37](#)).

#### **3° Modalités d'accès aux documents - BDES**

Le code du travail n'apporte aucune précision à ce sujet. D'après l'Ordre des experts-comptables, « il est souhaitable, en pratique, que les modalités de communication des pièces soient déterminées par les intéressés, d'un commun accord ». En effet, si les documents détenus par le CE peuvent être communiqués sous forme de photocopie à l'expert-comptable, il n'est pas certain que celui-ci puisse réclamer à l'employeur une copie des documents dont il a besoin.

Toutefois la Cour de cassation a précisé que les dispositions de l'article [L. 2325-37](#) du code du travail ne font pas obstacle à la communication à l'expert-comptable de la déclaration annuelle des données sociales sous forme électronique.

◆ [Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-21.270, n° 146 FS - P + B](#)

**Remarque :** dans cette affaire, l'expert-comptable avait demandé l'envoi de ce document sous forme électronique. L'employeur avait refusé au motif que l'expert ne pouvait exiger l'envoi par courriel dans la mesure où il pouvait venir consulter le document sur place. La cour d'appel avait fait droit à la demande de l'expert et ordonné l'envoi du document sous forme électronique, et la Cour de cassation a validé. On peut alors se demander si ce principe s'applique à tout document que l'employeur se doit de communiquer à l'expert-comptable dans le cadre de sa mission ? Ou s'il ne concerne que la communication de la DADS, l'arrêt visant expressément ce document ?

La question de l'accès des experts du CE à la base de données économiques et sociales n'apparaît nulle part (ni dans les textes ni dans les circulaires ou la jurisprudence). Il semble donc que les experts du CE n'y ont pas un accès personnel. Cependant, la loi Rebsamen a encore renforcé la place de la BDES qui est le support des 3 grandes consultations annuelles du CE, chacune ayant droit à son expert (v. l'étude «[Base de données économiques et sociales](#)»). Il faudra donc réfléchir sur ce point.

#### **4° Contestations et sanctions**

Si l'employeur estime que les documents demandés n'entrent pas dans le cadre de la mission de l'expert-comptable, il doit saisir en référé le président du tribunal de grande instance (◆ [Cass. crim., 23 avr. 1992, n° 90-84.031](#)).

A cet égard, s'il ne peut être demandé au juge de contrôler l'utilité concrète des documents demandés par l'expert du comité à l'employeur ce que seul l'expert est en mesure de faire en réalisant sa mission, le juge peut sanctionner tout abus de droit caractérisé (◆ [Cass. soc. QPC, 12 sept. 2013, n° 13-12.200, n° 1617 F - P + B](#)).

Dans le cadre de ce recours permettant de contester la nature des documents dont la communication est demandée par l'expert dans le cadre de sa mission et d'une vérification de la nécessité de ces documents au regard de la mission confiée par le CE, la Cour de cassation a jugé que le rapport égalité hommes/femmes réalisé sur les trois derniers exercices n'entre pas dans les prévisions de la mission de l'expert-comptable du CE dans le cadre de l'examen annuel des comptes.

◆ [Cass. soc., 28 mai 2015, n° 13-21.744](#)

Quant à l'expert-comptable, il dispose d'un droit à communication des documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission, il a en conséquence qualité pour saisir le juge des référés d'une demande de communication de ces pièces.

◆ [Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-26.964, n° 632 FS - P + B](#)

Sur le plan pénal, le fait d'empêcher l'expert d'accéder aux documents dont il a besoin et de se contenter de lui fournir des informations orales est susceptible de constituer un délit d'entrave.

◆ [Cass. crim., 23 juill. 1986, n° 85-93.402](#)

Sur le plan civil, le fait de s'opposer à l'exécution de la mission de l'expert constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser. Le CE peut en conséquence obtenir du TGI la remise à son expert des documents nécessaires à l'exercice de sa mission.

◆ [Cass. soc., 11 mars 1992, n° 89-17.264, n° 1271 P](#)

**Remarque :** d'autre part, la cour administrative d'appel de Marseille a jugé que le défaut de communication par l'employeur d'une partie des éléments demandés par l'expert-comptable désigné par le CE dans le cadre d'un projet de licenciement économique justifie l'annulation de l'homologation du document unilatéral relatif au plan de sauvegarde de l'emploi de la société (◆ [CAA Marseille, 7<sup>e</sup> ch., 24 oct. 2014, n° 14MA03543](#)).

**238** **Accès de l'expert-comptable aux locaux de l'entreprise** ■ L'expert-comptable (et l'expert technique) a libre accès dans l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2325-39](#)

Le fait de s'opposer physiquement à son entrée dans l'entreprise est susceptible de constituer un délit d'entrave.

◆ [Cass. crim., 13 févr. 1990, n° 89-81.592](#)

A été reconnu coupable d'entrave au fonctionnement du comité, l'employeur qui s'est opposé à ce que l'expert-comptable mandaté par le comité se rende dans l'entreprise afin de procéder à l'examen des comptes annuels.

◆ [Cass. crim., 9 nov. 2004, n° 03-83.683](#)

L'Ordre des experts-comptables a apporté les précisions suivantes :

- l'expert-comptable peut exiger l'accès aux locaux habituellement affectés aux réunions du comité d'entreprise, ainsi qu'à ceux où il peut obtenir communication des documents nécessaires à l'exécution de sa mission ;
- ce libre accès ne s'apparente pas pour autant à un droit de visite impliquant à tout moment la liberté de circuler dans les bureaux et ateliers de l'entreprise. Avec l'accord du chef d'entreprise, il peut avoir avec les membres du personnel tous entretiens nécessaires à l'exercice de sa mission ;
- afin d'acquérir une meilleure connaissance de la réalité économique et sociale de l'entreprise, l'expert-comptable peut demander à visiter, en accord avec le chef d'entreprise, les installations et lieux d'exploitation.

**239** **Obligation de discrétion et de secret professionnel de l'expert-comptable** ■ L'expert-comptable et ses collaborateurs sont assujettis au même secret et à la même obligation de discrétion que les membres du comité d'entreprise et les délégués syndicaux (v. nos [98](#) et s.).

◆ C. trav., art. [L. 2325-42](#)

Ils sont par ailleurs tenus au secret professionnel vis-à-vis des tiers en ce qui concerne les informations recueillies sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise à l'occasion de la mission qu'il exerce auprès du CE.

◆ [Ord. n° 45-2138, 19 sept. 1945, art. 21 : JO, 21 sept.](#) ◆ C. pén., art. [226-13](#)

La question qui se pose ici est de savoir si le secret professionnel auquel l'expert-comptable est tenu à l'égard des tiers vaut ou non à l'égard des membres du comité d'entreprise. A notre connaissance, la Cour de cassation n'a jamais été saisie de la question. Il a seulement été jugé par la cour d'appel de Lyon que l'obligation générale de secret professionnel se trouve particulièrement atténuée dans les rapports entre l'expert-comptable et les membres du CE, que l'on ne peut pas considérer comme des tiers. Cela signifie que l'expert peut divulguer aux membres du CE les informations obtenues auprès de la direction sans violer le secret professionnel.

◆ [CA Lyon, 31 janv. 1980, n° 80/1260](#)

Pour sa part, l'Ordre des experts-comptables a apporté plusieurs précisions à cet égard dans un Guide d'application publié en mai 2011 intitulé « Les missions de l'expert-comptable d'assistance au comité d'entreprise prévues par la loi et le règlement » :

- l'expert-comptable ne saurait se retrancher derrière le secret professionnel pour refuser de répondre aux interrogations du comité d'entreprise rentrant dans le cadre de sa mission ;
- la confidentialité n'est pas opposable à l'expert-comptable du comité d'entreprise dont les prérogatives sont assimilées à celles du commissaire aux comptes ;
- en cas de difficultés portant sur certains documents, il est utile de définir des règles permettant à l'expert-comptable de remplir sa mission tout en préservant le caractère sensible de certaines informations : l'entreprise pourra indiquer à l'expert-comptable les points qui lui paraissent sensibles et elle examinera avec lui quelles peuvent être les modalités de restitution de ces données (ou de l'information) aux représentants du personnel. Ces précautions étant prises, le caractère sensible de certaines informations sera rappelé par l'expert-comptable à ses mandants et explicitement indiqué au comité d'entreprise par la direction de l'entreprise.

**Remarque** : compte tenu des obligations qui pèsent sur l'expert-comptable, l'employeur ne peut pas refuser de lui communiquer des documents contenant des informations confidentielles (◆ [Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 08-18.228, n° 2559 FS - P+B](#)). Ainsi, l'expert est en droit d'obtenir la communication non pas d'un document de synthèse mais des données brutes en possession de l'employeur.

**240** **Responsabilité de l'expert-comptable du comité d'entreprise** ■ Il résulte des dispositions de l'ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945 portant institution de l'ordre des experts-comptables et réglementant le titre et la profession d'expert-comptable que les membres de cet ordre sont soumis à son contrôle disciplinaire. Cette responsabilité professionnelle est mise en cause lorsque les intéressés ne respectent pas les dispositions législatives et réglementaires régissant leur profession ou lorsqu'ils ne se conforment pas au règlement établi par le Conseil supérieur de l'ordre. S'ils causent un préjudice à un tiers, ils engagent leur responsabilité civile dans les conditions de droit commun. Sur le plan pénal, la responsabilité des membres de l'ordre peut être mise en cause lorsque les éléments constitutifs d'une infraction sont réunis.

◆ [Rép. min. n° 34916 : JOAN Q, 11 avr. 1988, p. 1540](#)

**Remarque** : cette réponse ministérielle répondait à une question concernant la responsabilité de l'expert-comptable chargé de l'établissement des comptes d'un comité d'entreprise, mais elle s'applique à notre sens à toutes les missions de l'expert-comptable du CE.

En outre, selon les règles générales du droit, l'expert-comptable qui passe un contrat de prestation de services avec le comité, engage sa responsabilité contractuelle s'il ne respecte pas ce contrat. Et à l'égard de l'employeur, l'expert-comptable qui est un tiers pourrait engager sa responsabilité civile délictuelle ou quasi-délictuelle en cas de faute causant un préjudice à l'employeur.

## § 5 : La rémunération de l'expert-comptable par l'entreprise

**241** **Obligation pour l'employeur de rémunérer l'expert-comptable** ■ L'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise (◆ C. trav., art. [L. 2325-40](#)).

Par exception à l'article [L. 2325-40](#) et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de l'expertise relative aux orientations stratégiques de l'entreprise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel (◆ C. trav., art. [L. 2323-10](#)) (v. n° [225](#)).

Les honoraires sont fixés librement entre le client et les experts-comptables en fonction de l'importance des diligences à mettre en œuvre, de la difficulté des cas à traiter, des frais exposés ainsi que de la notoriété de l'expert-comptable (◆ [D. n° 2012-432, 30 mars 2012, art. 158 : JO, 31 mars](#)).

D'après l'Ordre des experts-comptables, les honoraires de l'expert correspondent :

- aux travaux préliminaires : prise de contact, réunions, collecte des documents ;
- aux investigations conduites sur le secteur économique ;
- à l'analyse et la synthèse des divers documents ;
- à la rédaction du rapport. Sauf accord contraire, l'employeur n'a pas à assumer le coût des photocopies du rapport au-delà de deux exemplaires (l'un pour lui, l'autre pour le CE) ;
- à la participation à la réunion préparatoire et à la réunion plénière du comité d'entreprise (◆ [Cass. soc., 8 nov. 1994, n° 92-11.443, n° 4412 P](#)) ;
- aux travaux supplémentaires demandés en fin de mission.

Généralement, l'expert-comptable exige le versement de provisions en fonction de l'état d'avancement de l'expertise.

Sur le plan pénal, le refus injustifié de payer les honoraires de l'expert peut constituer un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 13 févr. 1990, n° 89-81.592](#)).

De même, il y a entrave lorsque pendant une longue période l'employeur a volontairement retardé en usant de procédés dilatoires le règlement de ce qui était dû aux experts-comptables du CE (◆ [Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-92.280](#)).

**Remarque :** le CE d'un établissement public industriel et commercial exploité en régie directe par une commune est en droit de se faire assister par un expert-comptable, rémunéré par la commune, en vue de l'examen annuel des comptes. Lorsque l'employeur est une collectivité territoriale, il lui appartient en effet de procéder aux formalités permettant le règlement d'une dépense légalement obligatoire, l'expertise décidée par le comité d'entreprise et réalisée pour son compte n'est pas soumise aux règles qui régissent les relations entre l'employeur et ses prestataires de service (◆ [Cass. soc., 18 déc. 2007, n° 06-17.389, n° 2729 FS - P+B](#)).

**242** **Possibilité pour l'employeur de contester le montant des honoraires de l'expert-comptable** ■ Il est possible de contester le montant des honoraires de l'expert-comptable par deux voies :

- procédure non contentieuse devant le conseil régional de l'ordre des experts-comptables ;
- procédure contentieuse devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés.

**Remarque :** en effet, l'employeur a le droit de vérifier si le travail effectué par l'expert-comptable correspond au prix demandé. Le seul fait de contester le montant des honoraires ne constitue pas un délit d'entrave (◆ [Cass. crim., 17 mars 1981, n° 80-90.407](#)).

**1<sup>o</sup>** **Recours non contentieux devant le conseil régional de l'ordre des experts-comptables**

En cas de contestation des conditions d'exercice de la mission ou de différend sur les honoraires de l'expert-comptable, il est possible de demander l'arbitrage du président du conseil régional de l'ordre avant toute action en justice.

Cette procédure non contentieuse n'est pas obligatoire et doit être acceptée par l'expert comme l'employeur.

◆ [D. n° 2012-432, 30 mars 2012, art. 159 et 160 : JO, 31 mars](#)

**Remarque :** le décret ne précise pas à quel moment cette procédure peut intervenir. Il semble donc qu'elle peut être proposée à tout moment, dans tous les cas avant d'agir en justice.

**2<sup>o</sup>** **Recours contentieux devant le président du TGI**

Les litiges relatifs à la rémunération de l'expert-comptable relèvent de la compétence du président du tribunal de grande instance, statuant sur le fond en la forme du référé.

◆ C. trav., art. [L. 2325-40](#) et [R. 2325-7](#)

Saisi d'un tel litige, le juge peut :

- décider de réduire le montant des honoraires réclamés par l'expert. La réduction d'honoraires a, par exemple, été admise dans les cas suivants :
  - nombre d'heures facturées par l'expert-comptable surévalué par rapport au temps normalement nécessaire à l'accomplissement de la mission (◆ [CA Paris, 14<sup>e</sup> ch., sect. A, 16 déc. 1998, n° 1998/18117](#)) ;
  - absence de justification par l'expert du temps de travail annoncé (attestations comme quoi les entretiens avec différents directeurs d'établissements n'avaient pas eu lieu ou avaient eu une durée bien inférieure à celle mentionnée dans le document récapitulatif des temps consacrés à ces tâches) (◆ [Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-22.882](#)) ;
  - investigations de l'expert dépassant le cadre de la mission qui lui avait été confiée (◆ [Cass. soc., 21 oct. 1998, n° 97-10.058](#) ◆ [Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-24.595](#)) ;
  - expert ayant fait appel à des collaborateurs non qualifiés sans en tenir compte dans le taux de facturation (◆ [CA Chambéry, 31 janv. 1990](#)) ;
  - travaux pour partie déjà réalisés par l'expert lors de précédentes interventions effectuées dans l'entreprise au cours d'exercices comptables antérieurs (◆ [Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-24.595](#) ◆ [Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-22.882](#)) ;



**Remarque :** bien sûr, la réduction d'honoraire peut également être refusée lorsque le juge estime que le travail accompli correspond à la mission légale de l'expert ( [Cass. soc., 10 juill. 1995, n° 92-17.010](#) ).

- décider de maintenir les honoraires de l'expert-comptable, en raison de la difficulté de la mission qui lui a été confiée ( [CA Bordeaux, 1<sup>er</sup> ch., sect. B, 16 févr. 1998, n° 95/5129](#) ).

**Remarque :** on peut imaginer d'autres décisions prononcées par le juge, même s'il n'y a pas de jurisprudence le confirmant à notre connaissance. Par exemple, le juge pourrait condamner l'expert à rembourser une fraction des honoraires perçus lorsqu'il estime que la qualité du rapport ne justifie pas la somme payée par l'employeur.

Par exemple, la Cour de cassation a validé l'analyse de la cour d'appel qui a réduit les honoraires de l'expert-comptable du comité au motif qu'eu égard à la nature de sa mission et de l'utilisation des données, dont certaines se recoupent, les honoraires sollicités, tant en terme de qualification du personnel qu'en terme de temps passé, excèdent ceux habituellement demandés pour la réalisation d'une telle tâche ( [Cass. soc., 10 févr. 2000, n° 98-15.623](#) ).

Ou encore, la Cour de cassation a validé la réduction d'honoraires (honoraires divisés par 5) opérée par la cour d'appel sur les fondements suivants : comparaison des tarifs pratiqués par l'expert-comptable avec ceux d'autres cabinets, et application d'un taux horaire unique alors que certaines factures correspondaient au travail de collaborateurs n'ayant pas la qualité d'expert-comptable ( [Cass. soc., 10 mars 2016, n° 14-21.547](#) ).

En revanche, la Cour de cassation a refusé le remboursement à l'employeur des frais de déplacement de l'expert-comptable du CE depuis Paris jusqu'en Martinique où est située l'entreprise. En effet, sauf abus, lequel n'était en l'espèce ni allégué, ni caractérisé dès lors que, sans protestation l'entreprise admettait le choix d'un expert métropolitain depuis plusieurs années, l'employeur doit supporter le coût des honoraires et frais de l'expert-comptable ( [Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-17.862](#) ).

En tout état de cause, la décision du juge est une décision au fond qui n'appartient pas à la catégorie des ordonnances de référé. Cela signifie que la condamnation qu'il prononce n'a pas un caractère provisionnel mais définitif.

[Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 00-15.815, n° 3 FS - P](#)

Cependant, l'employeur, tenu sauf abus de supporter les frais de l'expertise, peut en contester le coût prévisionnel devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés.

[Cass. soc., 18 nov. 2015, n° 14-17.512](#)

**Remarque :** cette décision a été rendue dans le cadre d'une expertise CHSCT mais nous semble transposable au CE. Dans cette affaire, l'employeur avait demandé la réduction du coût de l'expertise tel qu'évalué par l'expert avant l'accomplissement de sa mission. Ainsi, la contestation du coût prévisionnel d'une expertise est validée, et dans ce cas, le référé devant le TGI est possible.

## Sous-section 2 : Le recours à un expert technique

**243 Possibilités pour le CE de recourir à un expert technique** ■ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique payé par l'entreprise à l'occasion de tout projet important dans les cas suivants :

- projet important d'introduction de nouvelle technologie dans l'entreprise ( [C. trav., art. L. 2323-29](#) ) (v. nos [202](#) et s.) ;
- mise en oeuvre de mutations technologiques importantes et rapides ( [C. trav., art. L. 2323-30](#) ) (v. nos [205](#) et s.) ;
- en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

◆ [C. trav., art. L. 2325-38](#)

**Remarque :** c'est la loi Rebsamen qui a créé ce dernier cas de recours à un expert technique. Il s'agit d'un cas particulier car il n'est pas directement relié à une consultation du CE, l'expert étant désigné « pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ». Or ce sont les délégués syndicaux qui négocient sur ce point, et pas le CE, aussi c'est d'abord à eux que s'adresse cet appui, via le CE. Cependant, le CE est consulté sur l'égalité professionnelle lors de la nouvelle grande consultation sur la politique sociale de l'entreprise : dans ce cadre cette expertise peut être fort intéressante. En outre, le CE n'étant plus consulté sur les projets d'accords collectifs, quels qu'ils soient, il s'agit d'un moyen de rester informé et actif à ce sujet. Concrètement, cette expertise obéit aux mêmes règles que l'expertise technique dans le cas d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies ou de mise en oeuvre de mutations technologiques : accord entre les élus et l'employeur, recours devant le TGI en cas de désaccord (v. nos [245](#) et s.).

Concernant le seuil de 300 salariés, il est considéré comme dépassé selon les mêmes modalités que celles applicables à la périodicité des réunions, ou à l'obligation de constituer les commissions du CE ( [C. trav., art. L. 2325-14-1](#) ) (v. n° [9](#) ).

**244 Moment du recours à l'expert technique** ■ Le choix du moment où le comité d'entreprise décide d'engager la procédure de nomination d'un expert technique peut s'avérer délicat. Sa décision ne doit être :

- ni prématurée, c'est-à-dire intervenir avant que le CE ne soit informé, par l'employeur, d'un véritable projet. Ainsi, le fait que l'employeur ait demandé à un cabinet d'expertise d'étudier une restructuration de certains services et l'introduction dans l'un des établissements d'équipements informatiques ne suffit pas à établir l'existence d'un tel projet ( [Cass. soc., 3 mars 1988, n° 86-12.762](#) ) ;
- ni trop tardive, c'est-à-dire intervenir alors que les technologies nouvelles ont déjà fait l'objet d'une introduction dans l'entreprise. Si par exemple l'employeur décide d'introduire un nouveau système informatique, choisit un certain logiciel, mais ne débute pas la mise en oeuvre du projet, la jurisprudence considère qu'il n'y a pas encore introduction de nouvelles technologies. L'expertise peut donc être sollicitée ( [Cass. soc., 28 oct. 1996, n° 94-15.914, n° 4051 P](#) ).

L'absence de consultation sur un projet important d'introduction de nouvelles technologies ne prive pas le CE de son droit de recourir à un expert ( [Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-20.294](#) ). Dans cette affaire, l'employeur avait omis de consulter le CE sur un projet d'informatisation. Malgré cela, les juges ont admis que le comité pouvait se faire assister par un expert technique.

Remarque : le choix du moment du recours à l'expert est d'autant plus important que ce recours est désormais soumis à un calendrier (◆ C. trav., art. [R 2325-6-3](#)) (v. n° [246](#)).

**245 Désignation par le CE de l'expert technique** ■ Le recours à l'expert technique fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité.

◆ C. trav., art. [L 2325-38](#)

Remarque : la majorité des membres élus s'entend de la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibératives. Il s'agit des membres titulaires et des suppléants remplaçant des titulaires absents.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence, c'est-à-dire en la forme des référés.

◆ C. trav., art. [L 2325-38](#) et [R 2325-7](#)

L'administration a précisé à ce sujet les points suivants :

- avant que le juge n'ait statué sur la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert ou l'étendue de sa mission, il ne peut y avoir recours à l'expert (◆ [Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, 3.4.2 : BO trav., n° 84/8 bis](#)) ;
- le dispositif contentieux prévu aux articles [L 2325-38](#) et [R 2325-7](#) du code du travail, n'emprunte au référé que ses formes procédurales (demande portée directement à l'audience par voie d'assignation et respect des droits de la défense, en application des articles [485](#) et [486](#) du nouveau code de procédure civile). En revanche, la décision rendue est une décision au fond à laquelle les principes généraux régissant les décisions de référé ne sont pas applicables. Ainsi, la décision prise par le président du tribunal de grande instance n'a pas un caractère provisoire et les voies de recours sont celles du droit commun (◆ [Rép. min. n° 12722 : JO Sénat Q. 29 déc. 1983, p. 1747](#)).

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «**Comité d'entreprise**», un extrait de délibération du CE pour la désignation d'un expert en technologies.

**246 Délai raisonnable et calendrier général de l'expertise** ■ Comme pour l'expert-comptable du CE, l'expert technique doit établir son rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, par l'article [R 2325-6-3](#) du code du travail. Cet accord détermine également un calendrier d'échanges de documents et d'informations avec l'employeur (pour plus de détails, v. n° [233](#)).

◆ C. trav., art. [L 2325-42-1](#)

Dans ce cadre, à défaut d'accord entre les membres élus du CE et l'employeur, l'article [R 2325-6-3](#) du code du travail prévoit un calendrier particulier à respecter pour l'expertise :

- l'expert remet son rapport dans un délai de 21 jours à compter de sa désignation ;
- il demande à l'employeur, au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission ;
- l'employeur répond à cette demande dans les 5 jours.

◆ C. trav., art. [R 2325-6-3](#)

Ces délais peuvent être prorogés par accord commun entre l'employeur et le comité (v. n° [233](#)).

◆ [Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 3, NOR : ETST1404425C](#)

Remarque : l'article [R 2325-6-3](#) est entré en application au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**247 Moyens d'investigation de l'expert technique** ■ Pour l'accomplissement de sa mission, l'expert technique a accès aux documents d'information prévus par les articles [L 2323-29](#) et [L 2323-30](#) du code du travail (◆ C. trav., art. [L 2325-38](#)) (v. n° [204](#)). Il a par ailleurs libre accès à l'entreprise (◆ C. trav., art. [L 2325-39](#)).

Remarque : au cours de ses investigations, il semble indispensable que l'expert puisse auditionner à la fois les responsables de l'entreprise impliqués dans le projet et les salariés concernés par les modifications des conditions de travail. Le code du travail ne prévoit rien à ce sujet. La question des contacts avec les personnes de l'entreprise doit donc faire l'objet d'un accord entre le CE et l'employeur au moment de la désignation de l'expert ou être tranchée par le juge en cas de litige.

**248 Participation de l'expert aux réunions du comité d'entreprise** ■ Comme l'expert-comptable, l'expert technique doit pouvoir assister aux réunions du comité d'entreprise dont l'ordre du jour comporte une question relevant de sa compétence (v. n° [236](#)).

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

**249 Rémunération de l'expert technique par l'entreprise** ■ L'expert est rémunéré par l'entreprise. En cas de contestation de la rémunération, le litige est tranché par le président du tribunal de grande instance qui statue en la forme des référés.

◆ C. trav., art. [L 2325-40](#)

**250** **Obligations de secret professionnel et de discrétion** ■ L'expert technique et ses collaborateurs sont soumis aux mêmes obligations de secret et de discrétion que celles qui pèsent sur les membres du CE (v. nos [98](#) et s.).

◆ C. trav., art. [L. 2325-42](#)

### Sous-section 3 : Le recours à un expert rémunéré par l'employeur dans le cadre de la procédure de recherche d'un repreneur

**251** **Recours à un expert rémunéré par l'employeur - Loi Florange** ■ La loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 (*JO, 1<sup>er</sup> avr.*) dite loi Florange a créé un nouveau dispositif lorsque l'entreprise envisage de fermer un établissement et que cela peut avoir pour conséquence un projet de licenciement collectif : une procédure spécifique relative à la recherche d'un repreneur est prévue.

Dans ce cadre, le comité d'entreprise peut recourir à un expert de son choix rémunéré par l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 1233-57-17](#)

**Remarque :** le législateur n'a pas intégré cet expert à la liste des expertises légales de l'article [L. 2325-35](#) du code du travail car le CE n'est pas dans l'obligation de recourir à un expert-comptable. Outre un expert-comptable, le CE peut donc désigner un avocat, ou un cabinet de conseil spécialisé en reprise de site par exemple. Il est souvent désigné par le terme générique « d'expert économique ».

**Remarque :** attention, l'expert économique n'est pas directement visé par l'obligation de secret et de discrétion contrairement aux autres experts du CE (expert-comptable, expert technique et expert libre) conformément à l'article [L. 2325-42](#) du code du travail. Il semble toutefois que cet expert devrait être dans l'obligation de s'y tenir dans les mêmes conditions que les membres du comité, mais aucun texte ne le précise expressément. D'autre part, s'il s'agit d'un expert-comptable, celui-ci est tenu en tant que tel à l'obligation de secret professionnel (v. n° [239](#)). Enfin, l'article [226-13](#) du code pénal prévoit que la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou 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.

**252** **Mission de l'expert désigné dans le cadre de la procédure de recherche d'un repreneur** ■ L'expert désigné par le CE dans le cadre de cette procédure spécifique a pour mission :

- d'analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ ;
- d'apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels ;
- d'étudier les offres de reprise ;
- et d'apporter son concours à la recherche d'un repreneur par le comité d'entreprise et à l'élaboration de projet de reprise.

◆ C. trav., art. [L. 1233-57-17](#)

Dans ce cadre, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.

◆ C. trav., art. [L. 2325-37](#)

**Remarque :** cet article est intégré dans un paragraphe du code du travail relatif au recours à un expert-comptable. Il semble donc que cet accès élargi à l'information ne s'applique que lorsque l'expert choisi est un expert-comptable.

Sur cette procédure spécifique, voir n° [139](#) et l'étude «[Licenciement économique : réactivation des bassins de l'emploi](#)».

**253** **Rapport de l'expert dans les délais prévus à l'article L. 1233-30** ■ L'expert établit un rapport et le présente dans les délais prévus à l'article [L. 1233-30](#), c'est-à-dire dans les délais impartis au comité d'entreprise pour rendre son avis sur la procédure de licenciement économique.

◆ C. trav., art. [L. 1233-57-17](#)

## ■ Section 2 : Les experts rémunérés par le comité d'entreprise

**254** **Assistance du CE pour la préparation de ses travaux** ■ Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. On parle généralement de « l'expert libre » du CE.

◆ C. trav., art. [L. 2325-41](#)

**Remarque :** la loi Travail du 8 août 2016 a prévu un dispositif de contestation par l'employeur des expertises légales du CHSCT. Dans ce cadre, il est prévu que le CE peut, à tout moment, prendre en charge au titre de sa subvention de fonctionnement, les frais d'expertise du CHSCT (◆ C. trav., art. [L. 2325-41](#)) (v. l'étude «[Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#)»).

**255** **Nature des travaux pouvant être confiés à l'expert par le CE** ■ La loi ne précise pas la nature des travaux pour lesquels le CE peut se faire assister. L'expert pourra intervenir tant dans le domaine économique, à l'occasion par exemple d'une consultation, que dans le domaine social, pour assister les élus par exemple à donner un avis éclairé au moment de la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire. En fonction de la mission que lui aura confiée le CE, il pourra s'agir :

- d'un expert-comptable ;
- d'un ergonomiste ;
- d'un économiste ;
- d'un juriste spécialisé ;
- d'un ingénieur ;
- d'un expert financier, etc.

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

**256 Désignation de l'expert libre par le comité d'entreprise** ■ Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2325-41](#)

Comme pour l'expert-comptable (v. n° [232](#)), la décision de recourir à un expert « libre » doit être prise par la majorité des membres présents. L'administration considère que l'employeur ne peut pas prendre part à ce vote.

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

**257 Conditions d'intervention de l'expert libre du comité d'entreprise** ■ L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise : il ne peut donc pas, sauf accord en ce sens, avoir accès aux documents de l'entreprise (comptabilité, dossiers techniques ou commerciaux). Il a accès au local du comité ; il peut avoir accès aux autres locaux de l'entreprise dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des élus du comité.

◆ C. trav., art. [L. 2325-41](#)

Remarque : il est à noter que le chef d'entreprise qui laisse au comité d'entreprise un délai suffisant pour émettre un avis n'est pas tenu de le prolonger pour les convenances de l'expert nommé par le comité pour l'assister dans la préparation de ses travaux (◆ [Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864 : Bull. crim., n° 148](#)).

**258 Participation de l'expert aux réunions du comité d'entreprise** ■ Comme l'expert-comptable et l'expert en technologie, l'expert libre peut assister à la réunion du comité d'entreprise consacrée à l'examen de la question sur laquelle il a établi un rapport.

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

**259 Rémunération de l'expert libre par le comité d'entreprise** ■ L'expert « libre » est rémunéré par le comité, sur son budget de fonctionnement, même si la question qui lui a été soumise porte sur les activités sociales et culturelles.

Il est souhaitable que le comité et l'expert libre choisi par lui déterminent par écrit, avec précision, l'objet de la mission et le montant de la rémunération correspondante, de façon à éviter tout litige. Si une contestation survenait néanmoins, elle serait du ressort du tribunal de grande instance.

**260 Obligations de secret professionnel et discrétion de l'expert** ■ L'expert libre est soumis aux mêmes obligations de secret sur les procédés de fabrication et de discrétion que celles qui pèsent sur les membres du CE (◆ C. trav., art. [L. 2325-42](#)) (v. nos [98](#) et s.).

### Chapitre 3 Les mécanismes d'alerte à la disposition du CE

**261 Déclenchement d'une expertise de gestion dans les sociétés commerciales par le CE** ■ Dans les sociétés commerciales, le comité d'entreprise peut demander en justice la désignation d'un ou plusieurs experts, chargés de présenter un rapport sur une ou plusieurs opérations de gestion.

◆ C. com., art. [L. 223-37](#) et [L. 225-231](#)

S'il est fait droit à la demande, la décision de justice détermine l'étendue de la mission et des pouvoirs des experts. Elle peut mettre les honoraires à la charge de la société. Le rapport est adressé au demandeur, au ministère public, au comité d'entreprise, au commissaire aux comptes et, selon le cas, au conseil d'administration ou au directoire et au conseil de surveillance. Ce rapport doit, en outre, être annexé à celui établi par les commissaires aux comptes en vue de la prochaine assemblée générale et recevoir la même publicité.

◆ C. com., art. [L. 223-37](#) et [L. 225-231](#)

**262 Récusation ou révocation des commissaires aux comptes par le CE** ■ Le comité d'entreprise peut demander en justice :

- la récusation pour juste motif d'un ou plusieurs commissaires aux comptes désignés par l'assemblée générale (◆ C. com., art. [L. 823-6](#)) ;
- la révocation des commissaires aux comptes en cas de faute ou d'empêchement (◆ C. com., art. [L. 823-7](#)).

Le tribunal de commerce statue en la forme des référés. Le délai d'appel est de 15 jours.

Concernant la récusation, elle doit être demandée dans les 30 jours de la désignation du commissaire aux comptes.

◆ C. com., art. [R. 823-5](#)

**263 Possibilité pour le CE de saisir l'assemblée générale de la société** ■ L'article [L. 2323-67](#) du code du travail prévoit que le comité d'entreprise peut :

- d'une part, demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence ;
- d'autre part, requérir l'inscription de projets et résolutions à l'ordre du jour des assemblées.

◆ C. trav., art. [L. 2323-67](#)

**1° Sociétés concernées par les prérogatives du CE**

Le champ d'application de ce dispositif, introduit dans le code du travail par la loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 sur les nouvelles régulations économiques (*JO, 16 mai*), revêt un caractère incertain.

Compte tenu de la rédaction, d'une part, de l'article [L. 2323-67](#) du code du travail qui emploie les termes « assemblées d'actionnaires », on peut penser que les droits du comité dans les assemblées ne concernent que les sociétés par actions.

**Remarque :** cette interprétation est corroborée par les termes de l'article [R. 2323-14](#) du code du travail, qui ne vise que les dirigeants des sociétés par actions.

### **2° Demande de convocation de l'assemblée générale**

L'article [L. 2323-67](#) du code du travail permet au comité d'entreprise de demander en justice, en cas d'urgence, la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires.

L'article [R. 2323-13](#) du code du travail prévoit :

- que pour faire cette demande, le comité d'entreprise est représenté par un de ses membres délégué à cet effet ; que la demande est faite au président du tribunal de commerce statuant en référé ;
- que l'ordonnance du président du tribunal de commerce fixe l'ordre du jour de l'assemblée.

◆ C. trav., art. [R. 2323-13](#)

La notion d'urgence n'est pas légalement définie. Elle a été admise dans un cas où le CE d'une société anonyme a demandé la désignation d'un mandataire parce qu'il n'avait pas eu de réponse du conseil de surveillance au rapport établi dans le cadre d'une procédure d'alerte. Il a été relevé dans cette affaire :

- que la situation revêt un caractère exceptionnel, dès lors que la procédure d'alerte déclenchée par le comité n'a pas été menée jusqu'à son terme ;
- que l'urgence, qui doit être examinée sous l'angle du CE et des intérêts dont il a pour mission d'assurer l'expression, résulte des craintes dont fait état le personnel quant au maintien de l'emploi et à une éventuelle délocalisation de la société à l'étranger, craintes dont le comité a fait part à la direction sans obtenir, même dans le cadre de la procédure d'alerte, de réponse de nature à le rassurer ;
- que la bonne information du personnel, de nature à engendrer un climat social apaisé, participe du bon fonctionnement de l'entreprise et donc de l'intérêt social.

Il a également été précisé que dans la mesure où il accueille favorablement la demande de convocation de l'assemblée, c'est au juge des référés qu'il appartient de fixer l'ordre du jour de cette assemblée.

◆ [T. com Marseille, 7 nov. 2001, n° 2001R00906](#)

### **3° Inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour**

L'article [L. 2323-67](#) du code du travail habilite le comité d'entreprise à requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées. Les articles [R. 2323-14](#) et [R. 2323-15](#) du code du travail précisent la procédure à suivre :

- le CE, représenté par un de ses membres délégué à cet effet, adresse les demandes d'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour au siège social de la société, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par un moyen électronique de télécommunication si celui-ci est autorisé pour les actionnaires ;
- la demande est accompagnée du texte du projet de résolution qui peut être assorti d'un bref exposé des motifs. La demande doit être adressée dans un délai de 25 jours au moins avant la date de l'assemblée réunie sur première convocation. Dans les sociétés faisant appel public à l'épargne, ce délai est de 10 jours à compter de la publication de l'avis de réunion de l'assemblée générale au Bulletin des annonces légales ;
- le président du conseil d'administration, le président ou le directeur général du directoire, ou le gérant de la société par actions accuse réception au représentant du CE des projets de résolutions, par lettre recommandée ou par un moyen électronique de télécommunication, dans un délai de 5 jours à compter de la réception de ces projets.

◆ C. trav., art. [R. 2323-14](#) et [R. 2323-15](#)

Dans ces sociétés par actions simplifiées, les statuts fixent les règles relatives aux modalités d'examen des demandes d'inscription des projets de résolutions adressés par les comités d'entreprise.

◆ C. trav., art. [R. 2323-16](#)

Il a été précisé par une ordonnance de référé du tribunal de commerce de Marseille :

- que l'ordre du jour proposé par le CE doit satisfaire aux exigences de l'article 123 du décret n° 67-236 du 23 mars 1967, aux termes duquel les questions inscrites à l'ordre du jour doivent être libellées de telle sorte que leur contenu et leur portée apparaissent clairement sans qu'il y ait lieu de se reporter à d'autres documents, et sa rédaction doit être suffisamment explicite pour que le sens du vote attendu des actionnaires ressorte clairement de sa lecture ;
- que les projets de résolution proposés par le CE doivent être compatibles avec la lettre et l'esprit des dispositions légales et réglementaires prévues par le droit des sociétés. Il en résulte que le comité ne peut pas soumettre au vote de l'assemblée des projets de résolution dont l'adoption tendrait à donner des mandats impératifs aux organes de gestion ou à leur imposer des actes de gestion.

◆ [T. com Marseille, 7 nov. 2001, n° 2001R00906](#)

264

**Possibilité pour le comité d'entreprise de déclencher son droit d'alerte économique** ■ Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette question est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés, ce rapport est établi par la commission économique. Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

◆ C. trav., art. [L. 2323-50](#)

A cette occasion, le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable (v. n° [222](#)).

**Remarque :** dans les entreprises à établissements distincts, dès lors que les difficultés d'un établissement sont de nature à affecter de manière

préoccupante la situation de l'entreprise toute entière, le déclenchement de la procédure d'alerte relève du comité central d'entreprise.

Pour plus de précisions sur ce droit d'alerte économique du CE, voir l'étude «[Difficultés des entreprises](#)».

## Chapitre 4 La négociation d'accords avec le comité d'entreprise

**265** **Négociation d'accords collectifs avec le CE** ■ Le comité d'entreprise peut dans certaines conditions négocier et conclure de véritables accords collectifs de travail (pour plus de précisions, v. l'étude «[Conventions et accords collectifs](#)»).

**Remarque :** à titre dérogatoire, les accords de participation, d'intéressement ou de plan d'épargne entreprise peuvent être négociés au sein du comité d'entreprise, au choix de l'employeur (C. trav., art. [L. 3322-6](#), [L. 3312-5](#) et [L. 3332-4](#)) (pour plus de précisions, v. les études «[Intéressement des salariés](#)» et «[Participation des salariés](#)» et «[Plans d'épargne](#)»).

Un comité d'entreprise, dès lors qu'il est signataire d'un accord de fin de conflit, a, par là même, qualité pour demander, conjointement avec les organisations syndicales signataires, son application ou l'indemnisation du préjudice résultant de son inexécution par l'employeur.

◆ [Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 08-40.256, n° 783 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 5 juill. 2006, n° 04-43.213, n° 1762 FS - P+B](#)

En revanche, le CE n'est pas signataire, et donc n'a pas qualité :

- pour intenter une action visant à obtenir l'exécution des engagements résultant d'une convention ou d'un accord collectif applicable ;

◆ [Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-23.899, n° 2095 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 20 sept. 2006, n° 04-10.765, n° 2033 FS - P+B](#)

- pour demander, au nom des salariés, l'exécution d'un accord collectif de travail ;

◆ [Cass. soc., 18 mars 1997, n° 93-43.989, n° 1294 P](#) ◆ [Cass. soc., 17 nov. 2015, n° 14-13.072](#)

- pour contester la validité d'un accord d'entreprise conclu dans le cadre de la négociation annuelle ;

◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 1994, n° 92-18.896, n° 2625 P+BBS](#)

- pour intenter une action en exécution d'un accord collectif d'entreprise relatif aux heures de délégation, alors même que cet accord a une incidence sur son fonctionnement.

◆ [Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-13.547](#)

**266** **Négociation d'accords atypiques avec le comité d'entreprise** ■ Le comité d'entreprise peut par ailleurs signer avec l'employeur des accords qui ne constituent pas des accords collectifs au sens du code du travail mais qui ont la valeur d'engagement unilatéral de l'employeur. On parle dans ce cas d'accords atypique (v. l'étude «[Usages et accords atypiques](#)»).

## Titre 4 : Les attributions du CE en matière d'activités sociales et culturelles

### Chapitre 1 La notion d'activités sociales et culturelles

#### Section 1 : La définition de l'activité sociale et culturelle

**267** **Absence de définition légale de l'activité sociale et culturelle** ■ La loi n'a pas donné de définition générique précise de l'activité sociale et culturelle. Or, il est important de savoir si une activité doit être considérée ou non comme une activité sociale et culturelle puisque cette qualité seule permet au comité d'entreprise d'en revendiquer la gestion et de bénéficier des fonds nécessaires à son fonctionnement. C'est pourquoi il convient de définir cette notion et d'en examiner les applications avant d'en étudier les différentes modalités de gestion.

**268** **Énumération réglementaire de l'article R. 2323-20 du code du travail** ■ Aux termes de l'article [R. 2323-20](#) du code du travail, les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et au bénéfice de leur famille comprennent :

- des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraite, les sociétés de secours mutuels ;
- les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins ouvriers, les crèches, les colonies de vacances ;
- les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;
- les services sociaux chargés :
  - de veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service médical de l'entreprise ;
  - de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur ;
- le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

◆ C. trav., art. [R. 2323-20](#)

**Remarque :** la jurisprudence considère que cette énumération n'est pas limitative et accorde la qualification d'activité sociale et culturelle à des actions qui ne sont pas visées par l'article [R. 2323-20](#) du code du travail.

**269 Définition jurisprudentielle de l'activité sociale et culturelle** ■ La Cour de cassation a retenu comme définition générale de l'oeuvre sociale « toute activité non obligatoire légalement, quels qu'en soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise ».

◆ [Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848](#)

Il résulte de cette définition que pour être considérée comme telle l'activité sociale et culturelle doit présenter les caractéristiques suivantes :

- avoir un caractère facultatif ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail du personnel ;
- être destinée aux salariés de l'entreprise ou à leur famille sans discrimination.

## ■ Section 2 : Les caractéristiques de l'activité sociale et culturelle

**270 Activité qui présente un caractère facultatif pour l'employeur** ■ L'article [R 2323-34](#) du code du travail, relatif aux ressources du comité, dispose que la contribution aux activités sociales et culturelles est destinée au fonctionnement des institutions qui ne sont pas légalement à la charge de l'employeur.

◆ C. trav., art. [R 2323-34](#)

Reste à savoir ce que recouvre l'expression « légalement à la charge de l'employeur ». Il faut distinguer plusieurs hypothèses :

- il est admis que les obligations légales et réglementaires qui incombent à l'employeur ne peuvent pas être considérées comme des activités sociales et culturelles, dont le CE pourrait revendiquer la gestion, en raison de leur caractère obligatoire ;
- s'agissant des obligations conventionnelles de l'employeur au sens large du terme, une incertitude subsiste. La question qui se pose est en effet de savoir s'il existe un niveau de négociation en deçà duquel les engagements « sociaux » pris par l'employeur relèvent du régime des activités sociales et culturelles :
  - les obligations résultant de conventions collectives de branche ne pourraient pas selon nous être qualifiées d'activités sociales et culturelles en raison de leur caractère obligatoire ;
  - la solution est beaucoup plus incertaine pour les obligations résultant d'accord d'entreprise. En effet, rien n'oblige l'employeur à conclure un accord d'entreprise instituant des charges sociales non prévues par la loi ou par la convention collective. Partant de là, on pourrait considérer que l'avantage conventionnel octroyé aux salariés présente bien un caractère facultatif dans la mesure où l'employeur n'était pas légalement tenu de le mettre en place ;
  - s'agissant enfin des avantages issus d'un accord atypique, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou même d'un usage d'entreprise, on devrait là aussi considérer qu'ils présentent bien un caractère facultatif pour l'employeur si l'on tient le même raisonnement que pour les accords d'entreprise.

A notre connaissance, la jurisprudence n'a jamais tranché ces questions de manière générale et a seulement eu à se prononcer ponctuellement. Il a ainsi été jugé :

- que le versement à une institution de cotisations, destinées au financement de prestations familiales complémentaires servies au personnel de l'entreprise, constitue une oeuvre sociale dès lors qu'il ne correspond pas à une obligation légale ou conventionnelle incombant à l'employeur. Il importe peu à cet égard que ces avantages présentent un caractère de complément de rémunération au regard de la législation de la Sécurité sociale ( ◆ [Cass. soc., 11 mai 1988, n° 84-10.617](#) ) ;
- que la prise en charge par l'employeur, en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle, d'une partie de la cotisation due par ses salariés ayant décidé d'adhérer à une mutuelle constitue une activité sociale dont le CE peut à tout moment revendiquer la gestion. Il importe peu que cet avantage soit susceptible de donner lieu au versement de cotisations sociales ( ◆ [Cass. soc., 22 juin 1993, n° 91-17.686, n° 2324 P+BS](#) ) ;
- que le comité d'entreprise ne peut revendiquer la gestion d'un régime de retraite complémentaire résultant d'un accord collectif ( ◆ [Cass. soc., 1<sup>er</sup> oct. 2003, n° 02-30.337](#) ) ;
- que le « casse-croûte des équipes » et les « allocations de service militaire », qui présentent le caractère de compléments de rémunération versés obligatoirement par l'employeur en contrepartie de l'exécution du contrat de travail, ne constituent pas des oeuvres sociales devant être transférées au comité d'entreprise ( ◆ [Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848](#) ).

En tout état de cause, les activités sociales et culturelles ne peuvent comprendre un avantage accordé par l'employeur à ses salariés en rémunération d'un travail particulier ou de l'obtention de résultats déterminés, peu important que cet avantage résulte d'une initiative à laquelle l'employeur n'est pas tenu.

◆ [Cass. soc., 2 déc. 2008, n° 07-16.818, n° 2063 FS - P+B](#)

**Remarque :** il s'agissait un « challenge » qui avait été proposé aux salariés d'un service commercial et qui reposait sur des données concrètes relatives à la situation des commandes et à la facturation. Il avait pour but de maintenir leur motivation et d'améliorer encore leur performance, ainsi les voyages qui le récompensaient, étant la contrepartie d'un travail particulier et de l'obtention de résultats déterminés, et ne constituaient donc pas une activité sociale et culturelle.

**271 Activités bénéficiant prioritairement aux salariés, anciens salariés et stagiaires** ■ Les articles [L 2323-83](#) et [R 2323-20](#) du code du travail prévoient respectivement :

- que le CE assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires ;
- que les activités sociales et culturelles sont établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et au bénéfice de leur famille.

Il en résulte que les activités sociales et culturelles sont établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, des anciens salariés, de leurs familles et des stagiaires.

### **1<sup>er</sup> Salariés, anciens salariés, membres de la famille et stagiaires**

La loi ne précise pas ce qu'il faut entendre par « anciens salariés ». On estime généralement qu'il s'agit des retraités ou préretraités n'exerçant plus aucune activité.

◆ [Cass. soc., 23 sept. 1992, n° 90-11.752](#)

Il a même été jugé que d'anciens salariés licenciés pour motif économique pouvaient bénéficier d'une aide exceptionnelle prélevée sur les budgets des activités sociales et culturelles en vue de les aider à agir en justice contre l'employeur pour obtenir le respect des engagements souscrits dans le plan social.

◆ [Cass. soc., 26 janv. 1999, n° 97-10.522, n° 438 P+B](#)

Cet arrêt n'a cependant pas de portée générale. Toute action en justice des salariés ou anciens salariés ne peut pas faire l'objet d'une allocation de fonds prélevée sur le budget des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise. Certaines circonstances de l'espèce, notamment le fait que l'action en justice visait à obtenir le respect des engagements pris par l'employeur dans le plan social, alors que le comité d'entreprise avait examiné les dispositions de celui-ci, semblent en effet avoir été déterminantes. Ainsi, une aide financière aux salariés licenciés paraît limitée à la sphère de compétences du comité d'entreprise. Celui-ci ne pourrait donc pas soutenir un salarié qui a fait l'objet d'un licenciement individuel (sur l'interdiction d'utiliser le budget des activités sociales et culturelles pour financer des activités syndicales, v. n° 275).

Quant à la famille, elle peut être limitée au conjoint et aux enfants, ou viser plus généralement les personnes vivant au foyer du salarié.

Le bénéfice des activités sociales et culturelles aux stagiaires a été ajouté par une loi du 28 juillet 2011 (◆ [L. n° 2011-893, 28 juill. 2011, art. 27](#)).

## 2° Personnes totalement extérieures à l'entreprise

Selon la jurisprudence, l'activité sociale et culturelle doit être exercée « principalement » au bénéfice du personnel de l'entreprise. Il a par exemple été jugé :

- qu'un comité interentreprises assurant la gestion d'une cantine peut y admettre des salariés d'une entreprise non représentée audit comité, dès lors que ces salariés paient un tarif normal, en application d'une convention conclue entre les entreprises concernées (◆ [Cass. soc., 26 juill. 1984, n° 82-11.227](#)) ;
- que les subventions accordées par l'employeur à une association sportive d'intérêt général étrangère à l'entreprise, dont le personnel n'est pas principalement bénéficiaire, ne constituent pas des dépenses sociales (◆ [Cass. soc., 7 mai 1987, n° 84-10.914](#)) ;
- qu'une association sportive ne constitue pas une activité sociale et culturelle dès lors que le comité interentreprises n'a participé en moyenne que pour 8 % au financement de l'association, lequel a été assuré pour l'essentiel par les cotisations de membres étrangers à la profession (en l'espèce profession boursière) et que par ailleurs, parmi les utilisateurs des équipements de l'association, les « boursiers » n'ont jamais constitué qu'une très faible minorité (◆ [Cass. soc., 14 janv. 1988, n° 86-10.282](#)) ;
- que la subvention versée régulièrement par l'entreprise pour le fonctionnement d'une crèche, créée à son instigation dans l'intérêt de son personnel auquel un certain nombre de places est réservé, constitue une dépense sociale peu importante que l'oeuvre ne soit pas gérée directement par l'entreprise (◆ [Cass. soc., 9 mai 1979, n° 77-11.416 : Bull. civ. V, n° 389](#)) ;
- qu'un comité d'établissement doit utiliser ses ressources au seul profit des salariés de l'établissement, et ne peut donc accorder un prêt à un autre comité d'établissement de la même entreprise (◆ [CA Lyon, 18 mars 1980](#)).

**Remarque :** attention cependant, la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 a prévu une « priorité d'accès aux activités sociales et culturelles au profit des salariés et de leur famille ». Il ne faut donc pas entendre cette jurisprudence déterminant que l'activité sociale et culturelle doit être exercée « principalement » au bénéfice du personnel de l'entreprise d'une façon trop limitative. Ainsi, il ne semble plus nécessaire que les salariés constituent la majorité du nombre de bénéficiaires dès lors que la priorité leur est toujours accordée.

**272 Droits des intérimaires et de certains salariés mis à disposition dans les entreprises utilisatrices** ■ Les salariés liés par un contrat de travail temporaire ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration dont peuvent bénéficier ces salariés ; lorsque, de ce fait, des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur.

◆ C. trav., art. [L. 1251-24](#)

Le comité d'entreprise qui assure la gestion d'un restaurant prend une mesure discriminatoire en décidant que les cartes donnant accès à celui-ci seraient désormais vendues par lui aux seuls membres du personnel de la société et que pour les autres « utilisateurs extérieurs », dont les salariés temporaires de l'entreprise, les tickets seraient cédés à la direction qui les rétrocéderait à ces utilisateurs extérieurs, dès lors que les nouvelles modalités d'accès au restaurant empêchent le personnel extérieur de bénéficier des cartes de valeur permettant de se restaurer à moindre prix.

◆ [Cass. soc., 21 nov. 1990, n° 89-13.056, n° 4429 P](#)

**Remarque :** il résulte de cette décision que l'employeur a un intérêt à agir à l'encontre de la décision discriminatoire du CE susceptible de lui créer des difficultés et qu'il peut recourir au juge des référés, une telle discrimination constituant un trouble manifestement illicite.

Les équipements collectifs auxquels les intérimaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, sont ceux qui ont vocation à faciliter l'exercice de leur activité professionnelle. Certaines oeuvres sociales, le cas échéant gérées par un comité d'entreprise, relèvent incontestablement de tels équipements ; il peut s'agir par exemple d'un restaurant ou bien encore d'une bibliothèque ou d'une salle de documentation. Il s'agit également des services de transport des douches, des vestiaires, ou encore des installations sportives, de la crèche et des salles de repos lorsqu'elles existent. Ainsi, en matière de restauration, les intérimaires doivent bénéficier de tickets de cantine au tarif appliqué aux salariés de l'utilisateur.

En revanche, il n'en va pas de même, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, des colonies ou centres de vacances, des voyages ou bien encore de l'arbre de Noël qui sont autant d'oeuvres sociales auxquelles les intérimaires ont accès dans l'entreprise de travail temporaire.

◆ [Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992, n° 65](#) ◆ [Circ. DRT n° 90/18, 30 oct. 1990, § 4-3-6](#)

Dans certains autres cas spécifiques, des dispositions approchantes ont été prévues par le législateur :

- les salariés d'un groupement d'employeurs ont accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens collectifs de transport et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que ces derniers (◆ [C. trav., art. L. 1253-14](#)) ;
- les salariés mis à disposition dans le cadre d'une opération de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice (◆ [C. trav., art. L. 8241-2](#)) ;
- les salariés mis à disposition dans le cadre d'un contrat de travail à temps partagé ont accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens de transport



collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés de cette entreprise, dans les mêmes conditions que ces derniers. Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition (◆ C. trav., art. [L. 1252-8](#)).

**273 Possibilité de faire un don à une association humanitaire** ■ L'article [L. 2323-87](#) du code du travail prévoit qu'en « cas de reliquat budgétaire limité à 1 % de son budget, les membres du comité d'entreprise, après s'être prononcés par un vote majoritaire, peuvent décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale ».

◆ C. trav., art. [L. 2323-87](#)

Le comité d'entreprise peut donc mener ce type d'action dans les conditions suivantes :

- l'association bénéficiaire doit être une association humanitaire reconnue d'utilité publique ;
- le financement du CE ne peut être supérieur à 1 % du budget des oeuvres sociales ;
- la décision de financer l'association doit résulter d'un vote du CE majoritaire ;
- l'objet de ce financement est de favoriser une ou des actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

**274 Activité ayant pour objet l'amélioration des conditions de vie et de travail** ■ Les activités sociales et culturelles doivent avoir pour objet d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés. Citons à titre d'exemple :

- pour l'amélioration des conditions de vie :
  - la protection sociale complémentaire qui permet d'améliorer la couverture sociale des salariés et de leur famille ;
  - les activités éducatives et culturelles : prêts de livres, de CD et de matériel audiovisuel, service de billetterie, bibliothèques, vidéothèques, organisation de spectacles, de conférences et d'expositions, abonnement à des revues, chèques-lire, chèques-vacances, etc. ;
  - l'aide du comité d'entreprise en faveur des emplois familiaux, notamment par le biais du financement des chèques-service ou par la mise en place ou l'aide au financement de crèches ou garderies ;
  - les secours attribués à des salariés dont la situation sociale est particulièrement digne d'intérêt et dont le montant est déterminé en fonction du besoin à satisfaire ;
  - l'octroi de prêts aux salariés. L'établissement d'un contrat écrit est obligatoire dès lors que la somme prêtée excède 1 500 € conformément à l'article [1359](#) du code civil, ou si le prêt est consenti avec des intérêts à taux conventionnel (différent du taux légal) (◆ C. civ., art. [1907](#)). En pratique, les prêts sont généralement consentis sans intérêts ni garanties ;
- pour l'amélioration des conditions d'emploi et de travail :
  - mise en place d'une cantine ;
  - attribution de titres-restaurants ;
  - installation de distributeurs de boisson, etc.

Le « pot de fin d'année » et le « repas des retraités » servis dans l'entreprise constituent chacun une activité sociale et culturelle devant être gérée par le comité d'établissement dès lors qu'il est prouvé que ces activités ont bien pour objet, soit d'améliorer le bien-être du personnel de l'entreprise, soit de permettre aux salariés retraités d'utiliser leurs loisirs.

◆ [Cass. soc., 13 oct. 1988, n° 87-11.505](#)

En revanche, si la soirée annuelle offerte par l'employeur à ses collaborateurs se déroulait dans un cadre festif, elle avait pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise. Cette manifestation constituait donc un élément de gestion, par l'employeur, de son personnel et ne relevait dès lors pas d'une activité sociale et culturelle.

◆ [Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-18.577, n° 1491 FS - P+B](#)

**Remarque :** la décision de 2014 fixe des conditions précises pour qu'une soirée d'entreprise puisse être qualifiée d'activité sociale et culturelle. Il apparaît que dans cette affaire, le président de l'entreprise ne formulait qu'un bref discours d'ouverture, cette intervention étant qualifiée d'accessoire dans ce moment de loisirs et de détente consistant en un cocktail dînatoire suivi d'une soirée dansante, la soirée n'étant pas obligatoire pour les salariés. L'arrêt de 1988 ne donne pas d'informations précises sur la soirée mais il semble que le « pot de fin d'année » sera plus difficilement qualifié d'oeuvres sociales avec cette jurisprudence. En revanche, il semble que le « repas des retraités » peut plus difficilement être qualifiée « d'élément de gestion » par l'employeur se son personnel.

D'autre part, l'organisation de voyages par la direction au profit de commerciaux, en récompense des bons résultats, ne constitue pas une activité sociale et culturelle. Le comité d'entreprise ne peut donc en revendiquer la gestion. Les activités sociales et culturelles ne peuvent en effet comprendre un avantage accordé par l'employeur à ses salariés en rémunération d'un travail particulier ou de l'obtention de résultats déterminés, peu important que cet avantage résulte d'une initiative à laquelle l'employeur n'est pas tenu.

◆ [Cass. soc., 2 déc. 2008, n° 07-16.818, n° 2063 FS - P+B](#)

Les activités physiques et sportives font également partie des activités sociales et culturelles. Le code du sport prévoit notamment :

- que le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives. A ce titre, il peut décider de contribuer au financement de ces activités pour favoriser leur développement (◆ C. sport, art. [L. 121-7](#)) ;
- que l'organisation des activités physiques et sportives est assurée par une association sportive d'entreprise ou commune à plusieurs entreprises. Le comité d'entreprise et l'association sportive conviennent annuellement des objectifs poursuivis et des moyens affectés à leur réalisation (◆ C. sport, art. [L. 121-8](#)).

**Remarque :** le ministre chargé des sports peut, après avis du comité d'entreprise conclure avec une entreprise publique ou privée une convention destinée à faciliter l'emploi d'un sportif de haut niveau et sa reconversion professionnelle. Cette convention a également pour objet de définir les droits et devoirs de ce sportif au regard de l'entreprise, de lui assurer des conditions d'emploi compatibles avec son entraînement et sa participation à des compétitions sportives et de favoriser sa formation et sa promotion professionnelle. Les conditions de reclassement du sportif à l'expiration de la convention sont également précisées. Le comité d'entreprise est informé des conditions d'application de la convention. Il est associé au suivi de sa mise en oeuvre et il contribue à l'insertion du sportif au sein de l'entreprise (◆ C. sport, art. [L. 221-8](#)).

Attention, le comité d'entreprise n'est pas un commerçant, il ne doit donc pas en principe effectuer d'actes de commerces, et ce même s'il ne réalise

pas de bénéfice sur ces ventes. Or, une activité courante des CE est notamment l'organisation d'achats groupés à des tarifs préférentiels pour le personnel (parfums, chocolats, ou autre). Pour réaliser ces opérations de vente, ou de revente, le comité d'entreprise doit constituer une coopérative de consommation (v. n° 285).

## 275 Distinction entre activités sociales et culturelles et activités syndicales - Grève ■ L'action syndicale ne se confond pas avec les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise. Le CE ne saurait donc participer ou prendre en charge au titre des activités sociales et culturelles :

- les frais de déplacement des salariés de l'usine ayant participé à une manifestation à Paris organisée par des syndicats ( [Cass. soc., 7 mai 1980, n° 78-15.803](#) ) ;
- les frais de déplacements engagés par des grévistes pour se rendre en délégation au siège de la société, hors l'attribution d'un secours exceptionnel à des salariés grévistes ou non, en difficulté particulière ( [Cass. soc., 18 mai 1983, n° 82-11.564](#) ).

En revanche, les versements opérés par le comité d'entreprise aux familles en difficulté du fait de grèves sont justifiés dès lorsqu'il s'agit de secours accordés aux seules familles nécessiteuses sans distinction entre les salariés grévistes ou non de l'entreprise et non destinés à compenser systématiquement la perte de salaire.

◆ [Cass. soc., 11 juin 1996, n° 94-14.988, n° 2691 P](#) ◆ [Cass. soc., 8 juin 1977, n° 75-13.681](#)

Il a également été jugé que la défense de l'emploi dans l'entreprise relève des attributions économiques du comité et ne peut en conséquence être financée au moyen du budget des activités sociales et culturelles. Dans cette affaire, le CE d'une entreprise ayant mis en place un plan social avait décidé d'utiliser une partie de son budget des œuvres sociales pour financer une activité intitulée « défense de l'emploi ». Il apparaît que la somme devait servir à financer des actions, notamment médiatiques des syndicats, destinées à faire pression sur l'employeur en matière d'emploi. Il a été jugé que le président du CE était en droit de demander l'annulation de la délibération litigieuse.

◆ [Cass. soc., 12 févr. 2003, n° 00-19.341, n° 374 FS - P+B](#)

**Remarque :** le principe énoncé par la Cour de cassation dans cet arrêt ne remet pas en cause, selon nous, la jurisprudence ayant reconnu au comité le droit d'accorder sur le budget des activités sociales et culturelles une aide exceptionnelle à d'anciens salariés licenciés pour motif économique, à l'effet d'agir en justice pour obtenir le respect des engagements pris par l'employeur dans le plan social (v. n° 271).

Il est également à noter que l'adhésion d'un comité à une association émanant d'un syndicat et ayant pour but de procurer aux CE, moyennant cotisation minimale, des facilités dans la gestion de leurs œuvres sociales, entre dans les pouvoirs du comité. Pour arriver à cette solution, il a été relevé que l'appartenance syndicale du personnel n'était pas prise en considération dans l'octroi des avantages sociaux procurés par cette affiliation, toujours susceptible d'être remise en cause par un comité autrement composé.

◆ [Cass. soc., 15 mai 1984, n° 82-13.807](#)

## 276 Activité bénéficiant à l'ensemble du personnel sans discrimination ■ Les activités sociales et culturelles doivent bénéficier à l'ensemble du personnel sans discrimination, c'est-à-dire sans distinction tenant à la personne, à la catégorie professionnelle, au rang social ou à l'affiliation syndicale du salarié.

Par exemple, le comité d'entreprise ne peut valablement décider :

- d'exclure du bénéfice d'une prime de vacances tous les salariés ayant un coefficient hiérarchique supérieur à un certain indice ;
- d'exclure du bénéfice de l'arbre de Noël et de la distribution de jouets les enfants des membres de la direction générale de l'établissement, dès lors que ces derniers bénéficient du statut des salariés.

**Remarque :** pour la Halde, le fait de n'octroyer des avantages que pour les enfants dont une filiation avec les salariés a été établie, à l'exclusion de tout autre enfant dont ils ont la charge effective et permanente, caractérise une discrimination à raison de la situation de famille au regard de l'article [L. 1132-1](#) du code du travail ( [Délib. HALDE n° 2009-131, 16 mars 2009](#) ).

Il faut cependant noter que si le CE ne peut exclure systématiquement certains salariés du bénéfice des activités sociales et culturelles qu'il gère, il est en droit de moduler les prestations en fonction de la situation des bénéficiaires, c'est-à-dire de leurs besoins ou de leurs revenus. Dans cette perspective, il est possible d'utiliser comme critère de modulation les revenus, le quotient familial, l'ancienneté, etc.

**Remarque :** le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet résultant de l'article [L. 3123-11](#) du code du travail s'applique également aux activités sociales et culturelles du CE. Il apparaît donc que la durée du travail ne peut pas être utilisée en tant que critère de modulation (sur l'égalité de traitement, v. l'étude « [Temps partiel](#) »).

Pour le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, les avantages et prestations proposées par le CE ne doivent pas, d'une manière générale, prendre en considération ni la personne, ni la catégorie professionnelle, ni l'affiliation syndicale du salarié. Ainsi, l'exclusion de salariés en longue maladie du bénéfice des activités sociales et culturelles du CE constitue une discrimination liée à l'état de santé du salarié, susceptible d'être sanctionnée par les tribunaux.

◆ [Rép. min. n° 84460 : JOAN Q, 13 déc. 2011, p. 13125](#)

Une autre réponse ministérielle, dans le cadre de l'octroi des cadeaux et bons d'achat par le CE, précise que le CE peut utiliser des critères leur permettant de réserver ou de moduler les avantages accordés aux salariés dans le cadre des activités sociales et culturelles. Cependant, ces éléments ne peuvent se référer à des éléments dont l'utilisation constitue une discrimination au sens de l'article [225-1](#) du code pénal.

◆ [Rép. min. n° 43931 : JOAN Q, 6 mai 2014, p. 3688](#)

**Remarque :** à cet égard, le ministre ajoute que ne peuvent constituer des raisons objectives et pertinentes les critères en lien avec l'activité professionnelle telles que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise. Cette affirmation s'appuie sur la pratique de certaines Urssaf. Elle nous semble toutefois contestable. La réponse ministérielle précise qu'une circulaire est en préparation à ce sujet.

Le bénéfice, au titre des activités sociales et culturelles, d'un complément de rémunération du congé de formation économique sociale et syndicale ne

peut dépendre de l'appartenance syndicale des salariés.

◆ [Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 06-44.839, n° 795 FS - P+B](#)

**Remarque :** il est à noter en matière de bénéfice des activités sociales et culturelles, qu'une cour d'appel a jugé légitime le licenciement pour perte de confiance d'un salarié coupable de malversations envers le comité d'entreprise (il avait tenté de se faire rembourser par son CE des sommes supérieures à ce qui lui était dû, et avait utilisé des faux à cet effet), et ce même si le comportement fautif n'avait pas trait à l'activité professionnelle proprement dite, car « vouloir extorquer des fonds au CE largement financé par la société employeuse, n'est pas sans lien avec les relations salariales » (◆ [CA Reims, ch. soc., 3 mai 1989, n° 2378/88](#)). Mais attention, cette jurisprudence n'a jamais été confirmée à notre connaissance par la Cour de cassation et dépend des faits de l'espèce.

## Chapitre 2 Le financement des activités sociales et culturelles

**277** **Financement au moyen du budget des activités sociales et culturelles** ■ Pour financer ses activités sociales et culturelles tout comité d'entreprise bénéficie en principe d'une subvention annuelle versée par l'employeur. Toutefois, le mode de calcul de cette subvention prévu par le code du travail fait que tous les CE n'en perçoivent pas forcément une.

Certaines conventions collectives fixent, en pourcentage de la masse salariale de l'entreprise, le montant de la contribution patronale. Les pourcentages le plus souvent retenus sont de l'ordre de 0,25 % à 1 %.

**Remarque :** les activités financées au moyen du budget des oeuvres sociales doivent bien évidemment répondre à la définition d'une activité sociale et culturelle, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'une activité instituée prioritairement au profit des salariés ou anciens salariés de l'entreprise ou de leur famille et leur procurant un avantage destiné à améliorer leur condition d'emploi et de vie dans l'entreprise. Si tel n'est pas le cas, l'employeur pourrait en tant que président du comité d'entreprise contester l'utilisation des fonds (sur ce point, v. n° 71).

Sur le budget des activités sociales et culturelles, voir l'étude [«Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement»](#).

**278** **Impossibilité absolue d'utiliser le budget de fonctionnement du CE** ■ Le budget de fonctionnement dont dispose le CE, qui rappelons-le est égal à 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise, ne peut en aucun cas être utilisé pour financer des activités sociales et culturelles (sur le principe de dualité des budgets, v. l'étude [«Comité d'entreprise : organisation et fonctionnement»](#)).

## Chapitre 3 La gestion des activités sociales et culturelles

**279** **Monopole de gestion du CE des activités sociales et culturelles** ■ D'après l'article [L. 2323-83](#) du code du travail le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 2323-83](#)

Le code du travail attribue des pouvoirs différents au comité selon la nature des activités sociales et culturelles. Schématiquement, on peut dire que le comité gère directement les plus simples, participe à la gestion des plus complexes, et contrôle seulement la gestion des institutions très spécialisées.

Son monopole de gestion signifie :

- que le CE a toute liberté, sous réserve de ne pas prendre de mesure discriminatoire, pour créer de nouvelles activités, abandonner celles qui ne lui paraissent plus nécessaires ou répartir différemment les sommes attribuées à chacune d'elles (◆ [Cass. ch. réunies, 20 mai 1965, n° 63-13.144](#) ;  
◆ [Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 00-10.818](#)) ;

- que le comité d'entreprise peut à tout moment revendiquer la gestion des oeuvres sociales existantes jusque-là gérées par l'employeur (v. n° 284).

Toute atteinte au monopole de gestion du CE est susceptible de constituer un délit d'entrave. Ainsi il a été jugé que le fait de confier la gestion des activités sociales et culturelles à une association déclarée qui sans avoir été formellement mandatée par ce comité, tendait à supplanter le comité d'entreprise et qui fonctionnait sous le contrôle étroit de la direction constituait un délit d'entrave.

◆ [Cass. crim., 22 nov. 1977, n° 76-93.162](#)

**280** **Exigence de justificatifs possibles** ■ Le comité d'entreprise peut moduler ses activités sociales et culturelles dans le respect du principe de non-discrimination (v. n° 276). A ce titre, il est amené à demander aux salariés des justificatifs pour connaître leur situation face aux critères qu'il pose à cet égard. Dans ce cadre, le comité d'entreprise est tenu de respecter la vie privée des salariés, conformément à l'article [9](#) du code civil.

Ainsi, le CE ne peut subordonner l'octroi d'une prime de vacances à la présentation par le salarié de la déclaration de ses revenus de l'année précédente. Cette exigence constitue une atteinte à la vie privée, dès lors que la déclaration de revenus comporte des renseignements qui ne sont pas tous utiles pour l'attribution de ladite prime.

◆ [Cass. 1<sup>re</sup> civ., 29 mai 1984, n° 82-12.232](#)

Il apparaît que le CE ne peut davantage imposer la présentation du bulletin de paie dans la mesure où ce document contient plus que l'information minimale indispensable.

Une attestation des services comptables ou paie devrait être, en principe, suffisante et acceptable.

Une attestation sur l'honneur semble aussi constituer un justificatif valable.

Le comité ne peut exiger aucun de ces documents, mais il lui est possible de prévoir que les salariés qui ne produisent pas les justificatifs demandés bénéficient des tarifs les moins favorables. Mais ils ne pourront pas les exclure complètement, au risque de porter atteinte au principe de non-

discrimination.

**281** **Fichier de gestion des activités sociales et culturelles par le CE** ■ Pour la gestion de ses activités sociales et culturelles, le comité d'entreprise met généralement en place un fichier du personnel.

A cet égard, la Cnil dispense de déclaration les fichiers de gestion des activités sociales et culturelles des comités d'entreprises sous certaines conditions, et précise les conditions de transmission de données par le service de gestion du personnel de l'entreprise.

◆ [Délib. CNIL n° 2006-230, 17 oct. 2006](#)

Pour les détails de cette délibération, voir l'étude [«Traitement des données à caractère personnel»](#).

**Remarque :** à noter que l'employeur n'est pas tenu de fournir au CE les informations contenues dans les fichiers de l'entreprise et notamment dans les fichiers du personnel (◆ [Cass. soc., 2 juin 1993, n° 91-13.901, n° 2315 P+BS](#) ◆ [Cass. soc., 26 sept. 1989, n° 86-14.246, n° 3281 P](#) ◆ [Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 89-16.072, n° 4991 P+F](#)).

## ■ Section 1 : La gestion directe par le comité d'entreprise

**282** **Gestion directe par le CE des activités sans personnalité civile** ■ D'après l'article [R. 2323-21](#) du code du travail, le comité d'entreprise assure la gestion des activités sociales et culturelles de toute nature qui n'ont pas de personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

◆ C. trav., art. [R. 2323-21](#)

Les activités sociales et culturelles que le CE gère directement peuvent être très diverses et dépendent de la taille de l'entreprise, du montant des ressources du comité et des souhaits exprimés par le personnel. On peut citer parmi les plus courantes :

- les cantines et restaurants d'entreprise ;
- les fêtes et spectacles organisés par le comité, notamment en fin d'année (arbre de Noël) ;
- les voyages et excursions et les colonies de vacances ;
- les crèches et garderies ;
- les aides et allocations versées aux salariés de l'entreprise.

Les aides aux vacances attribuées par les comités d'entreprise peuvent être versées sous forme de chèques-vacances (v. l'étude [«Congés payés»](#)).

**283** **Modalités de la gestion directe par le comité d'entreprise - Délégation expresse** ■ En principe, la gestion des activités sociales et culturelles dépourvues de personnalité civile est assurée par le comité d'entreprise lui-même. Selon l'article [R. 2323-21](#) du code du travail, cette gestion peut également être assurée :

- soit par l'entremise d'une commission spéciale créée par le comité d'entreprise ;
- soit par l'intermédiaire de personnes désignées par le CE ou d'organismes créés par lui et ayant reçu une délégation à cet effet.

Ces personnes ou organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité d'entreprise.

Il a été jugé que l'adhésion d'un comité d'entreprise à une association de conseil juridique dont la vocation est d'aider les comités d'entreprises et l'ensemble des élus et mandatés des personnels des établissements adhérents est licite dès lors qu'elle ne substitue pas l'association au comité dans la gestion des oeuvres sociales de l'entreprise, mais procure seulement à celui-ci des moyens d'action dans le cadre de ses activités légales.

◆ [Cass. soc., 21 juill. 1986, n° 85-13.424, n° 2360 P](#)

D'autre part, il résulte de l'article [R. 2323-21](#) du code du travail que la désignation par le comité d'entreprise d'une personne chargée de la gestion de ses activités sociales et culturelles, laquelle agit dans la limite des attributions qui lui sont déléguées, ne peut être qu'une désignation expresse. Et ce, même si le comité d'entreprise en était informé.

◆ [Cass. 2<sup>e</sup> civ., 12 févr. 2015, n° 13-27.267](#)

**Remarque :** cette affaire concerne un redressement de l'entreprise suite à un contrôle Urssaf. L'employeur gérait les bons d'achat du CE sans délégation expresse, il a été redressé de ce chef. La deuxième chambre civile en a profité pour fixer clairement les modalités d'une telle délégation.

**284** **Revendication des activités sociales gérées par l'employeur** ■ Le monopole de gestion dont bénéficie le comité d'entreprise lui permet de revendiquer à tout moment la gestion des oeuvres sociales existantes jusque-là gérées par l'employeur et de réclamer les sommes qui y étaient affectées.

Il a par exemple été jugé que l'employeur, tenu de transférer au comité les activités sociales et culturelles qu'il assurait antérieurement, doit mettre à sa disposition un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Cela n'entraîne pas pour autant l'obligation de fournir au comité les renseignements contenus dans le fichier de l'entreprise.

◆ [Cass. soc., 2 juin 1993, n° 91-13.901, n° 2315 P+BS](#)

Peu importe que l'employeur ait assumé cette gestion pendant un certain temps ou veuille encore le faire.

◆ [Cass. soc., 22 juin 1993, n° 91-17.686, n° 2324 P+BS](#)

Pour pouvoir exiger la fixation du montant de la contribution patronale affectée à une activité sociale et culturelle gérée par l'employeur, le CE doit revendiquer la gestion de l'activité en question (◆ [Cass. soc., 12 nov. 2003, n° 02-10.610, n° 2363 FS - P](#)).

Encore faut-il, pour que le CE puisse faire jouer son droit à revendication, que l'activité en question réponde bien à la définition d'une activité sociale et culturelle [par exemple ( [Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-18.577, n° 1491 FS - P+B](#) [Cass. soc., 2 déc. 2008, n° 07-16.818, n° 2063 FS - P+B](#))] (sur ce point, v. nos [268](#) et s.).

## ■ Section 2 : La participation du CE à la gestion

**285** **Participation à la gestion des activités ayant la personnalité civile** ■ Sous réserve des dispositions particulières à certains organismes (v. n° [287](#)), le comité d'entreprise participe à la gestion des activités sociales et culturelles dotées de la personnalité civile.

◆ C. trav., art. [R. 2323-22](#)

Les institutions pour lesquelles le comité participe à la gestion sont :

- soit des associations régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, qui ont le plus souvent un caractère sportif ou culturel ;
- soit des coopératives de consommation, qui ont pour objet de fournir à ses adhérents des marchandises à des tarifs préférentiels.

**Remarque :** il faut préciser à ce sujet qu'un comité d'entreprise n'a pas, en principe, le droit d'accomplir des actes de commerce. Il ne peut donc pas acheter des produits pour les revendre aux membres du personnel, même sans réaliser de bénéfice. En pratique, cependant, les comités accomplissent assez souvent ce genre d'opérations. Pour être conformes à la loi, l'achat et la revente doivent être faits par une société coopérative de consommation d'entreprise, réservée à ses seuls sociétaires qui doivent obligatoirement être salariés ou anciens salariés de l'entreprise ou membres de leurs familles vivant au même foyer.

Le code du travail prévoit notamment :

- que les conseils d'administration ou, à défaut, les organismes de direction des institutions sociales doivent être composés au moins par moitié de membres représentant le comité d'entreprise qui peuvent être choisis en dehors du comité et désignés, de préférence, parmi les adhérents ou les bénéficiaires desdites institutions ;
- que les représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration des sociétés coopératives et de consommation sont choisis obligatoirement parmi les adhérents à la société ;
- que les représentants du comité d'entreprise dans les conseils ou organismes précités siègent avec les mêmes droits et dans les mêmes conditions que les autres membres ;
- le bureau nommé par les conseils d'administration des activités sociales et culturelles qui possèdent la personnalité civile comprend au moins un membre désigné par le comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [R. 2323-24](#) et [R. 2323-25](#)

## ■ Section 3 : Le contrôle de la gestion par le CE

**286** **Institutions sociales contrôlées par le comité d'entreprise** ■ L'article [R. 2323-22](#) du code du travail énumère limitativement les cinq catégories d'ouvrages sociales sur lesquelles le comité d'entreprise exerce un pouvoir de contrôle. Il s'agit :

- des organismes de sécurité sociale ;
- des sociétés mutualistes ;
- des logements ouvriers ;
- des jardins ouvriers ;
- des centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

◆ C. trav., art. [R. 2323-22](#)

**287** **Représentation et consultation du comité d'entreprise** ■ Le comité est représenté au conseil d'administration des institutions énumérées ci-dessus par deux délégués désignés par lui et choisis de préférence parmi les participants desdites institutions ; ces délégués assistent à toutes les réunions desdits conseils et commissions ; l'un d'eux assiste à toutes les réunions de bureau.

◆ C. trav., art. [R. 2323-26](#)

Le contrôle du comité d'entreprise s'exerce également d'une autre manière puisqu'il est obligatoirement consulté sur toute délibération relative :

- soit à la modification des statuts de l'institution ;
- soit à la création d'activités nouvelles ;
- soit à la transformation ou à la suppression d'activités existantes.

◆ C. trav., art. [R. 2323-26](#)

Cependant, le comité d'entreprise n'a pas qualité pour poursuivre judiciairement l'annulation des délibérations de l'assemblée générale d'une mutuelle d'entreprise et des décisions adoptées par cette assemblée.

◆ [Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 00-20.910, n° 3006 FS - P](#)

**Remarque :** en l'espèce, les délibérations contestées par le comité d'entreprise avaient décidé la fusion d'une mutuelle d'entreprise avec une autre. Depuis l'époque des faits, le code de la mutualité a été modifié et énonce expressément, en son article [L. 113-1](#) que les mutuelles se constituent par la volonté des personnes physiques réunies en assemblée générale. Ce qui signifie que seule une personne physique peut être membre d'une mutuelle. Le comité d'entreprise ne peut donc pas l'être. S'agissant de la fusion, l'article [L. 113-2](#) précise qu'elle « résulte des délibérations concordantes de leurs assemblées générales ». Seules les personnes physiques détiennent donc les pouvoirs de création et d'administration. L'arrêt analysé ci-dessus va dans le même sens.

Il est également prévu que les délégués du comité d'entreprise sont tenus de l'informer de toutes décisions prises par les conseils ou bureaux des institutions susvisées ainsi que de la marche générale de celles-ci.

◆ C. trav., art. [R. 2323-26](#)

## ■ Section 4 : La gestion par un comité interentreprises

**288** **Objet du comité interentreprises - Convention de gestion** ■ Les oeuvres sociales sont généralement constituées dans le cadre de l'entreprise. Mais plusieurs entreprises peuvent également se grouper pour réaliser des institutions sociales communes. Lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines de ces institutions, les comités d'entreprise doivent constituer un comité interentreprises investi des mêmes attributions que les comités d'entreprise eux-mêmes dans la mesure nécessaire à l'organisation et au fonctionnement de ces institutions communes.

◆ C. trav., art. [R. 2323-28](#)

Ces comités signent avec le comité interentreprises une convention conforme aux dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article [L. 2327-16](#).

◆ C. trav., art. [R. 2323-28](#)

Il s'agit de la « convention de gestion », sur le même modèle que celle signée obligatoirement entre le CCE et les comités d'établissement en cas de transfert de gestion d'activités sociales et culturelles au comité central.

Cette nouvelle obligation, issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 pour le CCE est étendue au CIE selon les mêmes modalités. C'est l'article [D. 2327-4-4](#) du code du travail qui fixe le contenu obligatoire de cette convention (sur ce point, v. l'étude «[Comité central d'entreprise](#)»).

Il ne faut pas confondre gestion par un comité interentreprises et gestion d'activités communes par le comité central d'entreprise, celle-ci étant confiée dans certaines conditions par les comités d'établissement qui restent les titulaires du droit de gestion des oeuvres sociales (◆ C. trav., art. [L. 2327-16](#)). Pour plus de précisions sur ce point, voir l'étude «[Comité central d'entreprise](#)».

**289** **Composition du comité interentreprises** ■ D'après l'article [R. 2323-29](#) du code du travail, le comité interentreprises est composé :

- d'un représentant des chefs d'entreprise, désigné par eux, qui préside le comité et qui est assisté d'un ou deux suppléants avec voix consultative ;
- des représentants des salariés, désignés par les CE en présence, à raison de deux délégués par comité, sans que le nombre de ces délégués puisse excéder douze, sauf accord contraire avec les organisations syndicales intéressées ou, à défaut d'accord, dérogations accordées expressément par l'inspecteur du travail. Ces représentants des salariés doivent être choisis autant que possible de façon à assurer la représentation des diverses catégories de personnel.

◆ C. trav., art. [R. 2323-29](#)

### 1<sup>er</sup> Désignation des membres

L'article [R. 2323-30](#) du code du travail prévoit les règles suivantes :

- si le nombre des entreprises intéressées ne permet pas d'assurer au personnel pour chacune d'elles une représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de l'une ou de plusieurs d'entre elles, l'attribution des sièges étant effectuée par les comités d'entreprise et les organisations syndicales intéressées ;
- si une entreprise ne possède pas de comité, ses délégués du personnel peuvent désigner un représentant au sein du comité interentreprises, sans que le nombre total des représentants ainsi désignés puisse excéder le quart des représentants désignés par les comités ; si, dans cette limite, le nombre des entreprises intéressées ne permet pas d'assurer au personnel de chacune d'elles une représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de plusieurs d'entre elles, l'attribution des sièges étant effectuée par accord entre l'ensemble des délégués et les organisations syndicales intéressées ;
- dans les deux cas visés ci-dessus, si l'accord est impossible, l'inspecteur du travail décide de la répartition des sièges entre les représentants des salariés des entreprises considérées. Le silence gardé pendant plus de 4 mois par le ministre compétent saisi d'un recours hiérarchique vaut décision de rejet.

◆ C. trav., art. [R. 2323-30](#)

Les membres du comité interentreprises sont désignés pour la durée de leur mandat à leur comité d'entreprise.

◆ C. trav., art. [R. 2323-32](#)

**Remarque :** bien que les textes n'aient pas prévu les modalités de désignation des représentants des salariés au comité interentreprises, il semble possible d'effectuer cette désignation selon les mêmes critères que pour les membres du comité central d'entreprise (v. l'étude «[Comité central d'entreprise](#)»).

### 2<sup>e</sup> Contentieux de la désignation

Le comité interentreprises étant assimilé par la loi à un comité d'entreprise, les contestations relatives à la régularité des élections de ses membres sont de la compétence du tribunal d'instance.

◆ [Cass. soc., 7 janv. 1982, n° 81-60.879](#)

**Remarque :** cependant, un arrêt de 2014 semble décider le contraire en expliquant qu'il ne résulte ni des articles [R. 2323-28](#) et suivants du code du travail relatifs au comité interentreprises, ni d'aucun autre texte, que le jugement qui tranche une contestation relative aux élections à ce comité est rendu en dernier ressort (◆ [Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-24.982](#)).

**290** **Fonctionnement du comité interentreprises** ■ Le comité interentreprises exerce ses fonctions dans les locaux et avec le matériel et le personnel de l'un ou de plusieurs des comités d'entreprise qui y sont représentés. Il jouit de la personnalité civile et fonctionne dans les mêmes conditions qu'un comité d'entreprise.

Il détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et, dans le respect de la convention de gestion signée en application de l'article [R 2323-28](#) (v. n° [288](#)), celles de ses rapports avec les comités d'entreprise et les salariés des entreprises intéressées.

◆ C. trav., art. [R 2323-33](#)

Les dispositions des articles [L 2324-10](#) (élections partielles), [L 2324-24](#) (durée et fin du mandat de membre du CE), [L 2324-27](#) (révocation d'un membre du CE), [L 2324-28](#) (règles de suppléance), [L 2325-1](#) (personnalité civile du CE, présidence par l'employeur, secrétaire et trésorier), [L 2325-6](#) à [L 2325-11](#) (heures de délégation) et [L 2325-14](#) à [L 2325-21](#) (périodicité des réunions, ordre du jour, vote et délibération et procès-verbal) sont applicables au comité interentreprises.

◆ C. trav., art. [R 2323-33](#)

Bien que l'article [R 2323-33](#) du code du travail rende applicable au comité interentreprises l'article relatif au crédit d'heures dont bénéficient les membres du CE, il a été jugé qu'un crédit de 20 heures au titre du comité interentreprises ne saurait s'ajouter au crédit de 20 heures au titre du comité d'entreprise, s'agissant de la gestion d'oeuvres sociales autrefois dévolues au comité d'entreprise et maintenant transférées au comité interentreprises.

◆ [Cass. soc., 7 déc. 1977, n° 76-41.015 : Bull. civ. V, n° 675](#)

## 291 Ressources du comité interentreprises ■

### 1<sup>er</sup> Dépenses de fonctionnement

Les dépenses nécessaires au fonctionnement du comité interentreprises sont à la charge des entreprises proportionnellement au nombre de salariés qu'elles emploient.

◆ C. trav., art. [R 2323-40](#)

### 2<sup>e</sup> Ressources pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles

Les ressources du comité interentreprises sont constituées par les sommes versées par les comités d'entreprise pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles leur incombant.

◆ C. trav., art. [R 2323-41](#)

Cependant, le comité interentreprises ne peut réclamer directement une fraction de la contribution patronale au financement des oeuvres sociales aux sociétés intéressées, les versements devant être effectués par les seuls comités d'entreprise des sociétés en question.

◆ [Cass. soc., 21 oct. 1960, n° 57-12.336](#)

Remarque : une solution différente pourrait cependant prévaloir en l'absence de comité à l'égard d'une entreprise participant à certaines oeuvres sociales communes.

## 292 Obligations comptables du comité interentreprises à partir de 2015 ■ Les nouvelles obligations comptables des comités d'entreprise sont applicables aux comités interentreprises.

◆ C. trav., art. [R 2323-41-1](#)

De même, les règlements de l'Autorité des normes comptables (ANC) sont applicables aux comités interentreprises dans les mêmes conditions que pour les CE.

◆ [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 1](#) ◆ [Règl. ANC n° 2015-2, 2 avr. 2015, art. 1](#) ◆ [Règl. ANC n° 2015-10, 26 nov. 2015, art. 1](#)

Certaines dispositions spécifiques sont applicables aux comités interentreprises en la matière :

- pour l'appréciation des seuils déterminant l'importance des obligations comptables du CIE (« petits », « moyens » ou « gros »), l'ensemble des ressources perçues au titre d'une année considérée par le comité interentreprises sont prises en compte, y compris les ressources prévues aux articles [R 2323-40](#) (pour le fonctionnement) et [R 2323-41](#) (pour les activités sociales et culturelles) (◆ C. trav., art. [R 2323-41-2](#)). Ainsi, le total des ressources correspond à la somme des ressources versées par les entreprises pour permettre le fonctionnement du comité, des sommes versées par les comités d'entreprise pour les activités sociales et culturelles leur incombant et des ressources que le comité interentreprises reçoit en propre (◆ [Règl. ANC n° 2015-1, 2 avr. 2015, art. 7](#)) (sur les ressources du CIE, v. n° [291](#)) ;

Remarque : l'annexe comptable doit fournir le montant des ressources perçues par le comité au cours de l'exercice. Le règlement n° 2015-01 de l'ANC propose un tableau pour ce faire. La note de présentation du règlement n° 2015-01 de l'ANC précise que le tableau doit permettre de distinguer les ressources versées par les entreprises pour permettre le fonctionnement du comité, les sommes versées par les comités d'entreprise pour les activités sociales et culturelles leur incombant et les ressources que le comité interentreprises reçoit en propre.

- le coût de la certification des comptes annuels prévue à l'article [L 2325-54](#), et de la mission de présentation des comptes par l'expert-comptable prévue à l'article [L 2325-57](#) sont pris en charge par le comité interentreprises sur les sommes versées au titre de son fonctionnement (◆ C. trav., art. [R 2323-41-3](#)) ;

- le rapport d'activité et de gestion du CIE a le même contenu que celui des comités d'entreprise (◆ C. trav., art. [D 2325-14](#)), sauf l'information sur l'utilisation de la subvention de fonctionnement que l'employeur verse au comité d'entreprise en application de l'article [L 2325-43](#).

Ces dispositions entrent en vigueur pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

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

## Chapitre 4 Le régime social des prestations du CE

**293** **Position de la jurisprudence** ■ D'après l'article [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale, « sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ».

◆ CSS, art. [L. 242-1](#)

La jurisprudence a toujours considéré que toutes les prestations du CE, à l'exception des prestations exonérées expressément par un texte et des secours, sont des avantages salariaux devant être soumis à cotisations sociales (pour plus de précisions, v. l'étude [«Cotisations de sécurité sociale : assiette et taux»](#)).

◆ [Cass. ass. plén., 28 janv. 1972, n° 72-13.261](#) ◆ [Cass. soc., 11 mai 1988, n° 86-10.122](#)

**294** **Position de l'administration** ■ L'Acoss a adopté une position plus souple que les tribunaux pour permettre à certaines prestations de bénéficier d'une exonération de cotisations sociales. A cet effet, elle a émis un certain nombre de recommandations qui n'ont que valeur de tolérance administrative. Il faut, selon elle :

- exclure de l'assiette des cotisations les prestations du comité d'entreprise ayant à ses yeux un caractère social et culturel (bons d'achat, aides aux vacances, etc.) ;
- maintenir dans l'assiette des cotisations les avantages assimilables à des compléments de rémunération.

◆ [Instr. 17 avr. 1985 : Bull. jur. UCANSS n° 10-1986](#) ◆ [Lettre-circ. ACOSS n° 86/17, 14 févr. 1986](#)

Les différentes prestations servies par le comité d'entreprise faisant l'objet de tolérances Acoss sont répertoriées sous forme de tableau reproduit dans l'étude [«Cotisations de sécurité sociale : assiette et taux»](#).

**Remarque :** les recommandations de l'Acoss n'ont pas de valeur juridique contraignante. Elles ne s'imposent ni aux Urssaf ni aux tribunaux (pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Cotisations de sécurité sociale : assiette et taux»](#)).

A noter qu'il est possible d'utiliser la procédure du « rescrit social » en cas de doute. Il s'agit de demander à l'Urssaf de se prononcer explicitement sur l'application de la réglementation à une situation précise, et l'Urssaf est alors lié, pour l'avenir, par la position explicite qu'il prend, sauf changement de législation ou de situation de fait (v. l'étude [«Cotisations de sécurité sociale : assiette et taux»](#)).