



# Syndicat CFTC

## Essentiel



# Le Comité d'Entreprise

## Définition, Missions, Moyens, Attributions

## Définition

### Mise en place d'un comité d'entreprise

La mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire, dès lors que l'effectif est d'au moins 50 salariés.

### Comité d'entreprise ou Comité d'établissement ?

- Dans les entreprises ne comportant qu'un seul établissement, il est créé un comité d'entreprise unique.
- Dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, il peut être créé un comité d'établissement dans chacun des établissements comptant au moins 50 salariés et un comité central d'entreprise.

### Périodicité des réunions

- Dans les entreprises de moins de 150 salariés, le CE se réunit au moins une fois tous les deux mois sauf dans le cas de la délégation unique pour laquelle la réunion est mensuelle.
- Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, le CE se réunit tous les mois.

### Quel ordre du jour ?

Un ordre du jour doit être communiqué aux membres trois jours (72 heures) avant la séance. Il est fixé conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire. La fixation unilatérale par le chef d'entreprise constitue un délit d'entrave et entraîne la nullité des délibérations adoptées.

*Exception: Les consultations rendues obligatoires par la loi, un règlement ou un accord collectif peuvent être inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le secrétaire du CE ou le chef d'entreprise.*

### Quid de l'UES ?

Si des sociétés présentent des liens très étroits en termes économiques (mêmes dirigeants, activités complémentaires ou identiques) et sociaux (conditions de travail identiques, transfert de personnels d'une unité à l'autre, etc.), une unité économique et sociale (UES) peut être reconnue par voie d'accord ou par voie judiciaire. Un comité commun aux sociétés de l'UES est alors mis en place.

### Composition du comité d'entreprise

Le chef d'entreprise est président de droit. Le nombre des membres titulaires et suppléants élus par le personnel est fonction de l'effectif de l'entreprise (cf tableau).

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
De 50 à 74	3	3
De 75 à 99	4	4
De 100 à 399	5	5
De 400 à 749	6	6
De 750 à 999	7	7
De 1 000 à 1 999	8	8
De 2 000 à 2 999	9	9
De 3 000 à 3 999	10	10
De 4 000 à 4 999	11	11
De 5 000 à 7 499	12	12
De 7 500 à 9 999	13	13
A partir de 10 000	15	15

### Remarques:

- Les membres titulaires comme les membres suppléants participent à toutes les réunions du CE. Mais seuls les membres titulaires ont le droit de vote. Les suppléants ne votent que lorsqu'ils remplacent un titulaire.
- Chaque organisation syndicale peut désigner un représentant syndical (RS) au CE si elle remplit certaines conditions :

*- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CE. Par conséquent, le syndicat qui désigne un RS au CE, doit être représentatif, avoir constitué une section syndicale et avoir désigné un délégué syndical.*

*- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, toute organisation syndicale, qu'elle soit représentative ou non, peut désigner un représentant syndical au CE dès lors qu'elle a au moins deux élus au CE. Le code du travail ne fait pas de distinction selon que ces élus sont titulaires ou suppléants, élus au 1er ou au 2nd tour des élections.*

**A noter ! Dans tous les cas, il y a incompatibilité entre les fonctions de membre élu du CE et représentant syndical au CE.**

## Un cas particulier : la délégation unique du personnel

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, l'employeur peut décider de mettre en place une délégation unique du personnel. Dans ce cas, ce sont les mêmes élus qui exercent les fonctions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise, les deux instances CE et DP restant bien distinctes. Le nombre d'élus composant la délégation unique dépend de l'effectif de l'entreprise.

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
De 50 à 74	3	3
De 75 à 99	4	4
De 100 à 124	5	5
De 125 à 149	6	6
De 150 à 174	7	7
De 175 à 199	8	8

## Mandat

Les membres du CE sont élus pour un mandat de 4 ans renouvelable. Par dérogation, un accord collectif peut réduire cette durée qui devra être comprise entre 2 et 4 ans.

## Crédit d'heures

Les membres titulaires du CE ou de la délégation unique disposent d'un crédit de 20 heures par mois payé comme temps de travail. Les représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 500 salariés disposent du même crédit d'heures.

## Les commissions obligatoires

Le code du travail impose la mise en place de certaines commissions obligatoires par le comité d'entreprise pour préparer ses travaux à partir d'un certain seuil d'effectif.

Commission de formation professionnelle	A partir d'au moins 200 salariés
Commission de l'égalité professionnelle	A partir d'au moins 200 salariés
Commission d'information et d'aide au logement	A partir d'au moins 300 salariés
Commission économique	A partir d'au moins 1 000 salariés

Aucune sanction n'est prévue à l'encontre du CE qui manque à son obligation de créer une commission. En revanche, l'employeur qui s'y opposerait commettrait un délit d'entrave. Les commissions obligatoires sont présidées par un membre du comité d'entreprise.

## Les moyens du comité d'entreprise

### Les moyens financiers

- **Subvention de fonctionnement** : Cette subvention est égale à un minimum de 0,2% de la masse salariale brute tous les ans
- **Subvention pour les activités sociales et culturelles** : Cette subvention ne doit pas être inférieure à des minima dont le calcul est précisé par la loi (art. L. 2323-86 et art. R. 2323-35 du code du travail et Cass.soc. 6 juin 2000). Ces modalités de calcul ont pour objectif d'assurer une relative stabilité du budget des activités sociales du CE et de tenir compte des variations de la masse salariale.

**A noter ! La masse salariale brute qui sert de base pour le calcul des subventions s'entend de la masse salariale comptable (compte 641 : rémunération du personnel)**

### Informations et consultations du comité d'entreprise (règles générales)

Le tableau ci-après reprend les principales informations et consultations du comité d'entreprise.

## Les moyens du comité d'entreprise (suite)

Domaine	Objet	Info	Consultation
Règlement intérieur	Mise en place et modification		
Introduction de nouvelles technologies	Projet d'introduction et ses conséquences sur l'emploi, la qualification, les conditions de travail, la formation...		
Programmes de formation à la sécurité	Mise en place et modification		
Durée du travail (généralités)	Tout projet ayant une incidence sur la durée du travail applicable dans l'entreprise		
Contingent d'heures supplémentaires	Mise en place		
	Heures supplémentaires au-delà du contingent		
Economie générale	Tout projet ayant une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise		
Redressement et liquidation judiciaires	Tout au long de la procédure : règlement amiable, période d'observation, projet de plan de redressement, liquidation...		
Intéressement, participation, PEE	Signature de l'accord d'intéressement ou de participation		
Prévoyance	Mise en place ou modification		
Effectif de l'entreprise	Tout projet ayant une incidence sur le volume ou la structure des effectifs		
Gestion du personnel	Mise en place de techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. Contenu et modalités d'une GPEC		
Licenciements	Pour cause économique / Des représentants du personnel		
Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	Projet		

**A noter ! Parallèlement à ces informations et consultations générales, il existe d'autres informations et consultations comportant quelques variantes selon qu'elles concernent des entreprises de plus ou de moins de 300 salariés en termes de périodicité et de contenus plus ou moins détaillés.**

## Les attributions du CE

### Attributions consultatives

D'une manière générale, les attributions du CE sont consultatives. L'objet du CE est d'assurer une expression collective des salariés. Pour que la consultation du CE soit obligatoire, la décision du chef d'entreprise doit :

- Entrer dans le domaine de compétence du comité
- Être une mesure d'ordre collectif, même si elle ne concerne qu'une partie des salariés
- Ne pas être une mesure ponctuelle

Lorsque le CE émet un avis négatif ou s'abstient, l'obligation de consultation du CE est considérée comme satisfaite.

### Attributions sociales et culturelles

**Définition :** Sont considérées comme des activités sociales et culturelles toutes les activités qui ne sont pas obligatoires pour l'employeur et qui ont été instituées au profit des salariés, de leur famille ou des anciens salariés 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. Une cantine d'entreprise, les activités sportives, les activités de loisirs et de culture, une mutuelle financée par l'entreprise et non obligatoire, une permanence juridique, les arbres de Noël... sont autant d'activités sociales et culturelles.

**Gestion :** Le CE doit établir un compte rendu de gestion financière à la fin de chaque année et le porter à la connaissance du personnel par voie d'affichage. A chaque renouvellement du comité, les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion. Ils doivent remettre aux nouveaux membres du comité tous documents concernant l'administration et l'activité du CE.

**CFTC - CSFV**  
 34, Quai de la Loire - 75019 Paris  
 Tél : 01 46 07 04 32 / Fax : 01 40 05 91 10  
[csfv@csfv.fr](mailto:csfv@csfv.fr) - [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr)

Syndicat  
**CFTC**  
 La Vie à Défendre