



Les obligations de l'employeur vis-à-vis du CE : information, consultation, fourniture de moyens

Fiche pratique publié le 30/11/2012, vu 134176 fois, Auteur : [Valentin GUISLAIN](#)

Les obligations de l'employeur vis-à-vis du comité d'entreprise

[Recherche effectuée en cabinet d'avocat]

I. L'obligation d'information

Le comité d'entreprise est destinataire d'un grand nombre d'informations fournies par l'employeur.

a. L'information « initiale »

L'employeur a l'obligation d'informer le CE sur un certain nombre de points, dans un délai d'un mois après son élection (art.L.2323-7 C.trav.).

Cette information porte sur :

- La forme juridique de l'entreprise (SA-SARL...)
- L'organisation de la société (*noms des dirigeants, cadres supérieurs et autres chefs de service*)
- La répartition du capital social entre les associés détenant plus de 10% du capital social
- La position de l'entreprise au sein du groupe (*la définition du groupe est posée aux articles L.233-1 et L.233-16 du Code de commerce*).
- La position de l'entreprise dans la branche d'activité
- Les perspectives économiques envisagées (*plans, projets, résultats escomptés...*).

Pour l'ensemble de ces points fixés par la loi, l'employeur a tout intérêt à être le plus exhaustif possible. Une information insuffisante serait sans nul doute constitutive d'un délit d'entrave.

En outre, l'employeur doit fournir un exemplaire de l'accord collectif / la convention collective applicable dans l'entreprise (art. R.2262-2 C.trav.).

b. L'information corrélative à celle des associés

Les membres du comité d'entreprise ont en outre droit à la même information que les associés de l'entreprise.

- Les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale communiquent au comité

d'entreprise les documents comptables qu'elles établissent (art. L.2323-9 C.trav.). Il s'agira, en pratique, des documents établis pour les associés et ceux transmis à l'administration fiscale.

- Pour les sociétés qui revêtent la forme commerciale, l'employeur indique au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport du commissaire au compte (art. L.2323-8 C.trav.).
- Dans les commandites par action, les commanditaires disposent des mêmes informations que ceux reconnus aux actionnaires de SA (art. L.226-10 C.cce).
- Dans les SAS, le contenu de l'information doit être fixé dans les statuts : il n'existe pas de disposition légale spécifique en dehors du principe général d'information des associés qui découle de l'article 1844 du Code civil.
- Dans les SA (et les SAS *a fortiori*), les actionnaires sont bénéficiaires d'un droit à l'information « occasionnel » (avant chaque AG) ainsi que d'un droit perpétuel.

Le droit occasionnel est le droit qu'ont les associés de consulter un certain nombre de documents avant toute assemblée générale. L'étendue de cette information varie selon la nature de l'AG (AG annuelle, ordinaire, extraordinaire...), mais une référence aux articles L.225-100 à L.225-115 du Code de commerce suffit à se faire une idée des documents exigés.

Une information relative aux comptes de l'entreprise : *l'inventaire des actifs et passifs de l'entreprise ; les comptes annuels de l'exercice écoulé ; le tableau des affectation du résultat ; les comptes consolidés s'il en existe ; le tableau des résultats des cinq dernières années ou de chaque année si la société a moins de cinq ans ; le montant global certifié par le commissaire aux comptes des sommes qui ouvrent droit à des déductions fiscales.*

Une information relative aux rapports et projets de résolution présentés à l'assemblée : *rapports du commissaire aux comptes ; rapports des dirigeants (CA ou directoire) ; projets de résolution des dirigeants et des actionnaires*

Une information relative aux dirigeants : *doivent être communiqués les noms, prénoms, des dirigeants (administrateurs, DG, membres du conseil d'administration ou du directoire), la mention des autres sociétés dans lesquelles ces personnes exercent des fonctions similaires ; les noms, prénoms, âges et professions des candidats en cas nouvelles nominations ; ainsi que la liste et l'objet des conventions portant des les opérations courantes conclues à des conditions normales passées entre la société et ses dirigeants.*

Une information relative aux rémunérations : il s'agit des *montants certifiés des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées de l'entreprise : si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 200 salariés, il s'agira des dix personnes les mieux rémunérées ; si l'effectif est inférieur à 200 salariés, il s'agira des cinq personnes les mieux rémunérées.*

Enfin, une information relative aux actionnaires : *il s'agit de la liste des actionnaires telle qu'arrêtée par la société le seizième jour qui précède l'assemblée. Cette liste mentionne leurs noms, prénoms, et domiciles.*

En outre, dans les seules sociétés par action, « les membres du CE ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires, aux mêmes époques, dans les conditions prévues par les articles L.225-100 du Code de commerce ».

Ce droit occasionnel s'exerce de deux manières. La première modalité est la mise à disposition des documents au siège social de l'entreprise ou au lieu de la direction administrative, au moins

quinze jours avant la date de l'assemblée. Les membres du comité peuvent prendre copie de ces données, sauf de l'inventaire. La seconde modalité est l'envoi des documents, qui est une obligation dès lors qu'elle est demandée par l'un des membres du comité. Il en va de même lorsque la société adresse aux actionnaires une formule de procuration, puisque les membres du CE ont droit aux mêmes documents.

Il existe en outre un droit permanent à l'information, qui s'exerce à tout moment. Les membres du CE peuvent ainsi prendre connaissance d'une information passée, auprès du siège social / administratif de l'entreprise. Ils peuvent prendre copie des documents listés à l'article L.225-115 (C.cce), à l'exclusion de l'inventaire. Ces documents sont notamment les inventaires, les comptes annuels, la liste des dirigeants, les comptes consolidés, les rapports de direction et du CAC, les rémunérations des 10 ou 5 personnes les mieux rémunérées selon que l'effectif ou non 200 salariés.

Cette mise à disposition vaut pour les documents établis au cours des trois derniers exercices (on se réfère aux AG annuelles).

c. *L'information du périodique du CE*

Les membres du comité d'entreprise bénéficient enfin d'une information périodique – nous ne sommes plus ici dans le cadre du traitement égalitaire fait entre les membres du CE et les associés. L'information des membres du comité dépasse manifestement celle de ces derniers.

- L'information trimestrielle (L.2323-50 et suivants C.trav.) :

Chaque trimestre, l'employeur communique aux membres du CE des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière ; l'exécution des programmes de production ; les retards éventuels dans le paiement des cotisations de sécurité sociale.

En outre, pour les seules entreprises dont l'effectif dépasse 300 salariés, il doit leur communiquer des informations relatives à la politique d'investissement (*mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation*) ; à la situation de l'emploi (*analyse mensuelle de l'évolution des effectifs pour chaque type de contrat, CDI, CDD ou travail à temps partiel*) ; à l'utilisation des contrats précaires (*portage salarial, travail temporaire, CDD...*) ; à la présence de stagiaires dans l'entreprise (*conditions de leur accueil, tâches effectuées*) ; au recours aux contrats aidés.

- L'information annuelle

Si l'entreprise compte moins de 300 salariés, cette information annuelle est régie par l'article L.2323-47 du Code du travail. L'employeur doit remettre au comité un rapport sur la situation économique de l'entreprise (*ce rapport porte sur l'activité et situation financière de l'entreprise ; le bilan du travail à temps partiel ; 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 hommes et des femmes ; les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires*), un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (*il doit être fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, déterminer les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et définir qualitativement et quantitativement les actions permettant de les atteindre ; son coût doit être évalué*). Ce plan d'action doit être porté à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail. Enfin, les recours passés et/ou aux contrats précaires doivent être justifiés.

Si l'effectif est supérieur à 300 salariés, il faudra se référer aux articles L.2323-55 et suivants du

Code du travail. L'employeur doit communiquer au comité un « rapport annuel d'ensemble » dont le contenu est détaillé à l'article R.2323-11 du Code du travail ; un rapport sur l'évolution de l'emploi et les prévisions d'avenir (*prévisions annuelles ou pluriannuelles, détail des évolutions passées, justifications des écarts éventuels entre les anciennes prévisions et l'évolution effective de l'emploi*).

Un « bilan social » doit être établi. Il récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les effets intervenus au cours des trois dernières années.

Enfin, l'employeur doit soumettre chaque année un rapport écrit sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise. Ce rapport doit permettre d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation des hommes et des femmes. Ce rapport est établi à l'aide d'indicateurs pertinents.

II. L'obligation de consultation

Le comité d'entreprise est impérativement consulté dans certaines hypothèses.

a. Les conditions de la consultation

La consultation du CE doit se faire avant la décision des associés/actionnaires. Cela se conçoit aisément : dans le cas contraire, les décisions du comité n'auraient aucun intérêt. Ce principe d'antériorité ne souffre d'aucune exception.

Les consultations tardives sont sanctionnées. L'appréciation du caractère tardif se fait eu égard à la complexité du projet. Le critère utilisé est celui de l'irréversibilité du projet (*cass.soc. 12 nov. 1997*). Si un projet est irréversible alors que le comité n'a pas encore été consulté, toute consultation postérieure sera dite tardive. Il sera lors possible de saisir le juge des référés afin que soit reconnue l'existence un trouble manifestement illicite.

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur dans un délai suffisant (art. L.2323-4 C.trav). Un certain nombre de documents devront donc être remis par l'employeur.

L'absence de consultation (ou la consultation tardive) suffit à constituer un délit d'entrave. La suspension du projet peut être demandée auprès du juge des référés. L'inopposabilité du projet a parfois été décidée (*cass.soc. 4 juin 1969* à propos d'un règlement intérieur) par la chambre sociale mais la décision n'a pas été généralisée. L'article 1844-10 du Code civil semble exclure la nullité de l'acte litigieux, tant qu'il n'existe pas de texte spécifique. Enfin, une demande en dommages et intérêts peut être formulée (et ce même si les salariés n'ont pas subi de préjudice, *cass.soc. 06/07/1994*).

b. Les formes de la consultation

Les avis rendus par le comité d'entreprise peuvent revêtir différentes formes.

- L'avis purement consultatif ne lie pas l'employeur. C'est par exemple le cas de l'avis sur la situation économique de l'entreprise
- L'avis conforme lie l'employeur. Il n'est pas possible de passer outre. En pratique, on le distingue du premier en raison de la formulation des textes (« après avis conforme du CE », « sous réserve que le CE ne s'y soit pas opposé... »). Il s'applique en matière d'horaires collectifs de travail (L.3122-1-3 C.trav.), de repos compensateur de remplacement (L.3121-24 C.trav), de demandes de congés (L.3252-13).

Le non-respect de l'avis du comité entraîne la nullité de la décision, et est constitutif d'un délit d'entrave.

c. Les consultations obligatoires

La consultation du comité d'entreprise est, dans certains cas, une obligation qui incombe à l'employeur dont le non-respect peut entraîner de lourdes conséquences (*cf. supra*). Plusieurs hypothèses sont expressément prévues par le Code du travail.

- Les consultations relatives aux décisions susceptibles d'avoir un effet sur la marche générale de l'entreprise (L.2223-6 C.trav), c'est-à-dire les questions intéressant « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, 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 du personnel ». Il n'existe pas de liste exhaustive de décisions relatives à la marche générale de l'entreprise. Dès lors, il conviendra de mettre en œuvre un principe de précaution et de soumettre le projet au CE. Son avis sera, sauf mention expresse de la loi (*cf. supra*) purement consultatif. L'article L.2323-27 complète cette disposition en précisant que le CE est consulté sur les problèmes généraux 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.
- Les consultations relatives aux modifications de l'organisation économique et juridique de l'entreprise (art. L.2323-15 et L.2223-19 C.trav.). Les hypothèses sont variées, puisque le Code précise que le CE est consulté « 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 (...) ». Quelques précisions :
 - Le terme de restructuration s'entend largement puisqu'il désigne tant la restructuration juridique (*fusion absorption, apport partiel d'actifs*) que la restructuration économique (licenciements collectifs).
 - Les opérations de concentration sont doublement visées (articles L.2223-19 et L.2223-20 C.trav.). Elles doivent être entendues au sens de l'article L.430-1 du C.cce. Attention, pour les grandes transformations (si les seuils de L.430-1-2 C.cce sont dépassés), une réunion spéciale du CE est obligatoire dans les trois jours à compter de la publication du communiqué au journal officiel.
 - Les OPA (offres publiques d'achat) ne nécessitent pas la consultation du comité de l'entreprise auteure de l'offre, une simple information suffit (L.2323-2 du Code du travail). En revanche, l'entreprise cible doit également consulter son comité, lequel pourra d'ailleurs auditionner l'auteur de l'offre (L.2323-25 C.trav.).

Le comité est également consulté, préalablement à la mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés (L.2323-32).

L'article L.2323-31 prévoit la consultation du CE sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que les conditions de logement des

travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.

L'article L.2323-18 prévoit la consultation du CE lorsqu'il n'est pas signataire d'un accord de participation / d'intéressement ou un plan d'épargne salariale. Cette consultation se fait avant leur prorogation ou leur renouvellement. À cette occasion, il se prononcera également sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation à la gestion de l'entreprise.

Il est également consulté lors de tout jugement d'ouverture (sauvegarde, redressement, liquidation), en vertu de l'article L.2323-44 C.trav.

Enfin, le CE est consulté sur tout projet d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir une conséquence sur l'emploi, la rémunération, la formation ou les conditions de travail (L.2223-13). Un plan d'adaptation doit être communiqué et faire l'objet d'une consultation. Le comité sera alors informé et consulté sur la mise en oeuvre du plan (L.2223-14 C.trav.). Le projet doit présenter un caractère "important". S'agissant de la notion de technologie, elle ne doit pas s'entendre dans un "sens étroit", mais elle doit être appréhendée par le critère de bouleversement concret qu'elle apporte à tous les niveaux de l'entreprise. La jurisprudence invite à apprécier le caractère novateur de la technologie en considérant le niveau technologique antérieur de l'entreprise.

Ces hypothèses de consultation peuvent se rencontrer à toute période. Cela dit, il existe des **consultations annuelles obligatoires**.

- La consultation annuelle relative à la **politique de recherche et de développement technologique** (L.2323-12). En cas de non-respect de cette obligation, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues. Aucune procédure n'est légalement prévue. L'autorité à prévenir est en fait le Ministère en charge de la recherche.
- La consultation annuelle obligatoire en matière de **formation professionnelle et d'apprentissage** (L.2323-33 C.Trav.). Le CE donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente ainsi que celui de l'année à venir. Cette consultation du CE a lieu au cours de deux réunions spécifiques (L.2223-34 C.trav). Elle est encore obligatoire sur l'apprentissage en vertu de L.2323-41.
- Existe également une consultation annuelle relative à la **durée et à l'aménagement du temps travail** (L.2323-29) ainsi que sur la période de prise de congés. Cette obligation vaut systématiquement en cas d'utilisation des heures supplémentaires. Le comité délibère en outre sur les conditions d'application des aménagements d'horaires lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel (lorsque la situation se fait aux conditions prévues par L.3122-2 C.trav.). Il est enfin consulté sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.
- Le comité est consulté chaque année sur **l'évolution de l'emploi et les qualifications** au cours de l'année passée. Ces dispositions sont applicables intégralement dans les entreprises de 300 salariés et plus. Dans celles de moins de 300 salariés, les informations qui précèdent la réunion du CE sont contenues dans le rapport annuel unique déjà étudié.
- Le comité est annuellement consulté lorsqu'un plan **pour l'égalité entre les hommes et les femmes** est créé dans l'entreprise (quand bien même sa mise en oeuvre résulterait d'une décision unilatérale du chef d'entreprise). Cette obligation est posée à l'article L.2323-33 du Code du travail.
- Enfin, l'employeur soumet chaque année un **"bilan social"** au CE (art.2323-68). Le bilan social est un document chiffré relatif à l'année écoulée et aux deux années précédentes. Ce bilan social, obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés regroupe des renseignements épars dans divers documents. Il comporte des informations sur l'emploi, la

remuneration et charges accessoires, l'hygiène et la sécurité, les conditions de travail, la formation, les relations professionnelles et les conditions de vie des salariés.

III. L'obligation de fourniture des moyens nécessaires à l'accomplissement des missions

Les missions du CE sont nombreuses et variées. Afin de les mener à bien, il bénéficie d'un certain nombre de moyens.

a) *La fourniture des moyens financiers nécessaires à l'accomplissement de sa mission (L.2323-86 et L.2325-43 C.trav.)*

Le Code du travail reconnaît au CE deux grandes missions. Le financement de celles-ci diffère.

- S'agissant de ses missions « sociales et culturelles », il est prévu que la contribution versée chaque année par l'employeur ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la mise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise. Dans une entreprise nouvellement constituée, il n'y a donc pas de règle spécifique, tout dépend donc de la bonne volonté de l'employeur.
- S'agissant de ses missions à dominante « économique », le CE reçoit une contribution patronale d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

b) *L'obligation de formation des membres du comité*

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L.3142-13, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative (...), soit par un des organismes mentionnés à l'article L.3142-7 (= centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national ainsi que les instituts spécialisés).

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

c) *L'obligation de payer les heures de délégation ainsi que le recours à certains experts*

L'article L.2325-6 prévoit que l'employeur laisse aux membres titulaires du CE le temps nécessaire à l'exercice de leurs missions. Sauf circonstances exceptionnelles, cette durée ne peut excéder 20h par mois. Ces heures de délégation sont considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale.

Ces heures sont présumées être utilisées à bon escient, aussi, l'employeur peut contester cette présomption simple en saisissant le juge judiciaire.

De la même manière, le temps passé aux séances par le CE est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins 501 salariés.

Le CE peut recourir à un expert-comptable dans des conditions fixées par la loi (L.2325-35). Cet expert est rémunéré par l'entreprise. Il en va de même pour l'expert technique (L.2325-38).

d) L'obligation de mise à disposition d'un local et du matériel nécessaire

L'article L.2325-12 du Code du travail précise que l'employeur fournit au CE un local aménagé ainsi que le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Une ligne téléphonique doit être mise à disposition (un ordinateur également, vraisemblablement). Par application d'une jurisprudence applicable aux syndicats, il est recommandé que la ligne téléphonique ne soit pas reliée à l'autocommutateur de l'entreprise.

Dans ce local, le CE peut organiser des réunions d'information internes au personnel. Il peut y inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres (L.2325-13). Ces réunions peuvent se faire en dehors du temps de délégation.

e) L'obligation de ne pas entraver l'exercice des fonctions des membres du CE

L'article L.2325-11 du Code du travail précise que les membres élus de CE et les représentants syndicaux au CE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. L'employeur ne peut s'y empêcher.

Il en va de même concernant la faculté des membres du CE de circuler librement dans l'entreprise et d'y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.