

CM 3 – Syndicats, branches, autres IRP

I. Les syndicats

1. Description

À l'origine, le syndic représente son groupe dans une action en justice. Dans ce contexte, le terme syndicat désigne la fonction jouée par le syndic, mais aussi le groupe représenté qui s'est aussi appelé chambre syndicale¹.

En France, le terme a de nombreuses acceptions mais en raison de l'importance de la relation entre employeurs et employés (ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres), il désigne relativement souvent les organisations de défense de l'intérêt des salariés (ouvriers, employés ou cadres), souvent désignées sous le sigle « OS » (organisations syndicales) et protégées par le droit du travail, une législation particulière reconnaissant la liberté syndicale, et le droit de grève.

Le syndicalisme s'inscrit dans la lignée des groupements corporatifs (métiers, compagnonnage...) des sociétés modernes et médiévales. Ces groupements sont interdits par la loi Le Chapelier promulguée le 14 juin 1791, et subissent une répression opiniâtre lors de la première révolution industrielle. Mais en 1864, la loi Ollivier abolit le délit de coalition et reconnaît de fait le droit de grève. Les syndicats ne sont cependant légalisés que le 21 mars 1884 avec la loi Waldeck-Rousseau, qui comporte encore plusieurs restrictions. En particulier, le syndicalisme fut interdit dans la fonction publique. D'un point de vue légal, cette situation perdura jusqu'à la Libération.

2. La représentativité

La représentativité d'un syndicat résulte de sept critères légaux qui sont cumulatifs :

- Le respect des valeurs républicaines ayant remplacé l'obsolète « attitude patriotique pendant l'Occupation ;
- L'indépendance ;
- La transparence financière ;
- Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations.
- L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L2122-1, L2122-5, L2122-6 et L2122-9.

La représentativité syndicale est la capacité, pour des organisations syndicales de salariés, de parler au nom de ces derniers. La reconnaissance de cette capacité permet en particulier aux organisations de négocier et de signer, avec l'employeur ou les représentants du patronat, des accords s'appliquant à l'ensemble des salariés d'une entreprise, d'une branche d'activité au niveau local ou national, ou encore à tous les salariés de l'ensemble des secteurs d'activité.

La situation française a été pendant plus de cinquante ans marquée par l'empreinte de l'état des forces syndicales à la Libération. De 1944 aux années 2000, seules cinq confédérations

syndicales bénéficiaient d'une présomption irréfragable de représentativité au niveau national interprofessionnel. La loi du 20 août 2008 a modifié ce statu quo.

La participation aux élections professionnelles est devenue un baromètre de représentativité majeur qui permet aux syndicats de salariés de peser dans les négociations avec leurs employeurs.

De manière générale le taux de syndicalisation en France est très bas en comparaison avec d'autres pays. En 2012, avec un taux de syndicalisation de 7,7 %, la France est le troisième pays le moins syndicalisé de l'OCDE, et le dernier au niveau de l'Union européenne (8 %).

Représentativité nationale (2013)			
Syndicats	% obtenus	Représentativité	Poids relatif
CGT	26,77	oui	30,63
CFDT	26,00	oui	29,71
FO	15,94	oui	18,28
CFE-CGC	9,43	oui	10,76
CFTC	9,30	oui	10,62
UNSA	4,26	non	/
Solidaires	3,47	non	/
Autres listes (< à 1 %)	4,40	non	/

3. Les effets de la représentativité

Les syndicats reconnus représentatifs disposent de prérogatives exclusives quant aux moyens dont ils disposent dans l'entreprise et a la faculté de négocier des accords collectifs.

A. Désignation d'un délégué syndical

Seule une organisation syndicale représentative, peut, quand elle constitue une section syndicale, désigner un salarié, délégué syndical.

Cette personne doit impérativement (dans les entreprises ou établissements de plus de cinquante salariés) :

- Avoir 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques. Ce délai est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L2143-1 du code du travail).
- Avoir été candidat à une élection professionnelle (CE, DUP ou DP) et avoir recueilli, en son nom, au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour³⁵.

La désignation du délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes (art. L2143-3 al.3 du code du travail).

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, un délégué du personnel en exercice peut être désigné délégué syndical par les syndicats représentatifs dans l'établissement ou dans l'entreprise (art. L2143-6 du code du travail).

Les règles de la représentativité du syndicat sont aménagées lors de la désignation d'un délégué syndical central dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

B. Capacité à négocier

Seules les organisations syndicales représentatives peuvent, normalement, signer des accords collectifs

II. Les unions nationales

Elles regroupent leurs adhérents par branches professionnelles (fédérations) et par zones géographiques (Unions régionales et unions départementales). Certaines sont affiliées à la Confédération européenne des syndicats (CES).

On distingue usuellement des autres, les syndicats bénéficiant d'une représentativité reconnue par la réglementation.

1. Les cinq confédérations historiques

En vertu des dispositions de l'arrêté du 30 mai 2013, cinq confédérations étaient reconnues comme « représentatives de droit » avec, par ordre alphabétique :

- Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- Confédération française démocratique du travail (CFDT) affiliée à la CES
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) affiliée à la CES
- Confédération générale du travail (CGT) affiliée à la CES
- Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) affiliée à la CES

En vertu des règles légales et réglementaires antérieures à la promulgation de la loi du 20 août 2008, d'une part, seuls ces syndicats pouvaient signer des accords à l'échelle nationale ou interprofessionnelle, et d'autre part, au sein d'une entreprise, tout syndicat professionnel affilié à l'une de ces organisations représentatives au niveau national était considéré comme représentatif dans la structure⁶.

Transitoirement, jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui doit être réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la loi du 20 août 2008, ces cinq organisations sont présumées représentatives à ce niveau.

2. Autres organisations interprofessionnelles

D'autres unions syndicales existent, mais avec des droits plus réduits du fait de leur non-représentativité de droit :

- Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) affiliée à la CES
- Union syndicale Solidaires regroupe les différents SUD mais aussi des syndicats comme le SNJ ou le SNUI (anciennement appelé Groupe des Dix, ou G10)
- Confédération nationale du travail (CNT)
- Confédération autonome du travail (CAT)

Ces syndicats doivent prouver leur représentativité à la lumière des critères légaux⁷. C'est le juge qui peut décider qu'un syndicat répondant à ces critères est représentatif : ce dernier pourra alors disposer

d'une section syndicale et aura le droit de présenter des candidats au 1^{er} tour des élections professionnelles.

3. Principales organisations patronales

Les organisations patronales sont beaucoup moins connues car moins médiatisées, elles n'en sont pas moins aussi nombreuses que celles des salariés. La plus connue est le MEDEF

- Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) est une confédération regroupant plusieurs syndicats de branche : Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM ; mine-métallurgie), Syntec (bureaux d'études) ...
- La Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)
- La Fédération des auto-entrepreneurs (FEDAE) est une organisation professionnelle française représentant les auto-entrepreneurs.
- La Fédération nationale entreprises modernes et libertés (FNEML) est destinée aux PME.
- L'Union nationale des professions libérales (UNAPL) est une confédération interprofessionnelle des professions libérales
- La Chambre nationale des professions libérales est une confédération de professions libérales
- L'Organisation nationale des très petites entreprises (ONTPE)
- L'Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE)
- Le Mouvement des entreprises de taille intermédiaire (METI)
- La Confédération européenne des indépendants (CEDI FRANCE)
- La Confédération intersyndicale de défense et d'union nationale des travailleurs indépendants (CIDUNATI)
- L'Union des entreprises de proximité (U2P)
- La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
- Le Conseil national des professions de l'automobile (CNPA)

+ une bonne douzaine d'autres, fréquemment spécialisés, parmi lesquels on peut citer Fédération française du bâtiment (FFB) ou la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)

4. Syndicats de branches

En France, les organisations syndicales professionnelles sont des syndicats professionnels en prises directes avec les professions ; elles s'attachent à défendre les intérêts des adhérents de leur branche professionnelle ou branche d'activité respective.

Les organisations professionnelles de branche peuvent être affiliées à une des confédérations représentatives au niveau national, ou bien peuvent être indépendantes.

Elles sont consultées par l'État à propos de leur secteur économique et social respectif. De plus, ces organisations ont des activités de négociations entre elles visant à faire évoluer les conditions de travail (exemple : Syndicat national des infirmiers-anesthésistes (SNIA), syndicat national des professionnels de l'immobilier (SNPI)...)

III. Activité des syndicats

Les syndicats participent à la négociation des relations de travail ; en France, chaque année plus de 1 000 accords de branche et près de 35 000 accords d'entreprise sont conclus.

Pour le député socialiste Daniel Goldberg, « Tout le monde a une responsabilité pour que le dialogue social s'engage ».

1. Adhérents

La proportion des salariés syndiqués représentait plus de 30 % des actifs en 1950. Depuis cette époque, on assiste à une diminution progressive de ce pourcentage avec 25 % en 1970, 20 % en 1980, 10 % en 1990 et moins de 7 % aujourd'hui dont 13 % environ dans la fonction publique et seulement 3 % à 4 % dans le secteur privé. Ce taux est stable depuis la fin des années 1980. Dans le secteur privé, 7,5 % des cadres sont syndiqués contre 5 % des ouvriers.

Cela s'explique par le fait que, contrairement à l'Europe du Nord, la France n'a jamais été un pays de syndicalisme de service.

Toutefois, la baisse des adhésions constatée en avance en France s'est également produite plus tard dans le reste de l'Europe.

Alors qu'en France, moins d'un salarié sur dix est syndiqué, plus de neuf salariés sur dix bénéficient d'une convention collective.

La diminution du taux d'adhésion s'explique en partie par l'augmentation de la flexibilité du travail. Seuls 2 % des intérimaires et des salariés en CDD sont syndiqués, 6 % des CDI à temps partiel, et 9 % des CDI à temps plein.

2. Financement

Historiquement et jusqu'en 2008, les Syndicats français de salariés détenaient en tant que syndicat professionnel la particularité d'être les seules personnes morales (avec les autres syndicats professionnels) non tenues par la loi de tenir une comptabilité, bien que, selon la loi, tout organisme qui reçoit des subventions publiques doit publier ses comptes.

Cette situation a engendré des abus. En particulier, à la suite de l'affaire de l'UIMM, s'est posé la question du financement des syndicats français, « auxquels les cotisations ne suffisent plus depuis longtemps » selon *Les Échos*.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 fait désormais obligation aux syndicats d'établir des comptes annuels, d'en assurer la publicité et, au-delà d'un certain seuil de ressources, de les faire certifier.

Les cotisations des salariés représentent seulement entre 20 et 30 % du budget des syndicats. Leur financement provient essentiellement de l'argent public, directement grâce aux subventions publiques ou indirectement en utilisant les caisses des retraites, des mutuelles ou des organismes de formation. Selon le rapport Hadas-Lebel, les sommes tirées de la formation professionnelle assureraient 20 % des besoins de la CFTC et 13 % de ceux de la CGC.

IV. Dans l'entreprise

1. Délégué du personnel

L'employeur a l'obligation de mettre en place les élections du personnel, dès lors qu'il a franchi le seuil des 11 salariés.

Leurs missions sont :

- Représenter le personnel devant l'employeur ou son représentant et lui faire part des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'hygiène, à la sécurité, à l'application du code du travail, des autres lois sociales, de la convention collective et des éventuels accords d'entreprise, des usages de la profession et de l'entreprise. Cela se fait généralement lors des réunions mensuelles entre les délégués et l'employeur.
- Saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des lois et règlements dont il est chargé d'assurer le contrôle. Ils en sont des interlocuteurs privilégiés et peuvent, *s'ils le souhaitent*, l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.
- Faire des suggestions concernant l'organisation générale de l'entreprise.
- Assister les salariés qui en font la demande lors de leurs entretiens avec l'employeur lors d'une procédure disciplinaire ou l'entretien préalable au licenciement, y favoriser la conciliation entre les deux parties et, éventuellement, de rapporter en justice leur témoignage du déroulement de ces entretiens.

Lorsqu'il y a carence de comité d'entreprise : Etre consultés sur tout ce qui concerne les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, modulation et cycles, horaires individualisés) et la formation professionnelle. L'employeur doit également demander leur avis pour ce qui concerne la fixation des départs en congés.

Les DP disposent d'une liberté de mouvement, d'un local, d'un crédit d'heures pour ces activités de représentation, d'un droit d'accès à certains documents, de moyens matériels.

Ils sont consultés obligatoirement lors de discussions sur :

- **Congés payés**: Si la période de ces congés n'est pas définie par accord collectif, sa fixation par l'employeur suppose la consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel. L'avis des seuls DP doit être recueilli sur l'ordre des départs défini par l'employeur, si cet ordre ne résulte pas d'un accord collectif. L'avis conforme de ces délégués doit même être recueilli si une fermeture de l'entreprise engendre le fractionnement des congés.
- **Dénonciation d'un usage**: les délégués du personnel doivent être informés, au même titre que le Comité d'entreprise et les délégués syndicaux du projet de dénonciation.

Et en cas d'absence de CE sur :

- **Modulation**: le programme annuel de modulation leur est soumis pour avis.
- **Règlement intérieur**: Il ne peut être introduit qu'après recueil de l'avis des délégués, cet avis devant être joint au règlement lors de la communication à l'inspecteur du travail

2. Délégué syndical

En France, dans une entreprise ou un établissement de plus de 50 salariés, le délégué syndical est un salarié désigné par un syndicat représentatif, qui a pour fonction de représenter cette organisation et de négocier des accords collectifs. Dans les structures de plus petite taille, un délégué du personnel peut être désigné délégué syndical. Il bénéficie d'une protection administrative contre le licenciement.

Pour être désigné "DS", il doit¹ :

- être âgé de 18 ans minimum ;
- travailler dans l'entreprise depuis au moins un an ;
- jouir pleinement de ses droits civiques.

L'ancienneté peut être atteinte par le cumul de plusieurs contrats successifs et distincts (sauf convention de stage).

Dans les structures de 50- salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel.

Dans les structures de 50+ salariés, le syndicat doit être représentatif dans la structure concernée (l'entreprise ou l'établissement). L'affiliation du syndicat à l'une des 5 centrales syndicales historiques ne suffit plus et le salarié doit avoir été candidat à une élection professionnelle et avoir recueilli un pourcentage minimum de voix. Il n'est plus possible de disposer d'un mandat sans avoir prouvé sa représentativité par les urnes.

Le nombre de DS est fonction de l'effectif de l'entreprise :

- de 50 à 999 salariés : 1 DS par section syndicale
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 DS par section syndicale
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 DS par section syndicale
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 DS par section syndicale
- au-delà de 10 000 salariés : 5 DS par section syndicale

Dans les établissements occupant 500 salariés au moins, chaque syndicat peut désigner un délégué supplémentaire parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants :

- s'il a un ou plusieurs élus au collège ouvriers-employés du comité d'entreprise ;
- s'il a au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Un Délégué syndical central peut être désigné dans les entreprises qui comptent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun.

Le Délégué syndical central peut être distinct des délégués syndicaux dans les entreprises d'au moins deux mille salariés. En revanche, il doit être choisi parmi les délégués syndicaux dans les entreprises de moins de deux mille salariés.

Les délégués syndicaux (DS) sont compétents pour soutenir les revendications des salariés auprès de l'employeur et donc veiller à la modification, voire à l'application dans le sens le plus favorable du droit légal et conventionnel. Le DS peut donc intervenir dans le champ de compétence du Délégué du personnel qui veille à l'application de ce droit.

Les DS sont les interlocuteurs uniques et obligés de l'employeur lors de la Négociation collective annuelle obligatoire.

Les délégués syndicaux peuvent, par ailleurs, représenter des salariés au conseil des prud'hommes, même si ce ou ces salariés ne sont pas affiliés à un syndicat ; même s'ils n'appartiennent pas à la même branche professionnelle ; et ce, sans limite territoriale.

3. Comité d'entreprise

Institué par l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946 dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus ; il détenait des attributions à la fois sociales et économiques. Il a été remplacé par le comité économique et social (CES) le 1er janvier 2018.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise avait pour obligation d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE). En dessous de cet effectif, le CE n'était pas obligatoire. Les attributions économiques et sociales du CE seront alors exercées par les délégués du personnel dont l'élection était obligatoire pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Le comité d'entreprise (CE) est remplacé, dans les entreprises possédant plusieurs établissements, par des comités d'établissement (CE) et un comité central d'entreprise (CCE).

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour une période de 2 à 4 ans par tous les salariés de l'entreprise âgés de plus de 16 ans et ayant au moins 3 mois d'ancienneté. Le mandat des membres est renouvelable.

Il est constitué de la délégation du personnel et de l'[employeur](#) qui en assure la présidence et

- pour les entreprises de moins de 300 salariés, il comprend le délégué syndical ;
- pour les entreprises de plus de 300 salariés, il comprend l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise (cf [élections syndicales](#)).

A. Fonctionnement du comité d'entreprise

Périodicité des réunions de CE

Le CSE se réunit par défaut :

- une fois tous les deux mois pour les entreprises de moins de 300 salariés,
- une fois par mois pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Un accord du CSE peut faire varier le nombre de réunions. Dans tous les cas, ce nombre ne doit pas être inférieur à 6 fois par an.

Déroulement des réunions de CE

La première réunion après les élections est consacrée à la mise en place du nouveau CE : élection du secrétaire et du trésorier parmi les titulaires élus ainsi que leurs éventuels adjoints, élaboration du règlement intérieur du CE, formation des commissions obligatoires et facultatives, transmission des archives et des comptes de l'équipe sortante.

Les réunions ordinaires se déroulent selon la périodicité prescrite par la loi. L'ordre du jour en est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire et communiqué aux membres au moins trois jours avant la réunion. La présence du président en séance est indispensable mais il peut se faire représenter par un salarié de l'entreprise ayant les pouvoirs et la compétence nécessaires, sauf à commettre un délit d'entrave. Les résolutions du CE sont prises à la majorité des membres présents (pas de quorum) et le président ne doit pas participer au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Chaque réunion doit donner lieu à un procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise établi par le secrétaire, discuté et amendé le cas échéant. Le code du travail ne fait aucune obligation d'approuver le procès-verbal de séance mais celui-ci doit être approuvé si le CE souhaite en faire la publicité.

Commissions du CE

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire pour toutes les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés. Selon l'article L2315-36 du Code du travail, dans les entreprises de moins 300 salariés elle n'est obligatoire que pour les installations nucléaires et sites Seveso. Les membres de cette commission SSCT sont désignés par le CSE parmi ses titulaires ou suppléants, et sont au minimum 3. Contrairement au CHSCT, la CSSCT ne dispose pas d'une autonomie de décision : elle ne détient ni personnalité civile (cf. impossibilité d'ester en justice), n'est pas consultée et ne peut désigner un expert (article L2315-38 du Code du travail).

Moyens du CE

Il dispose d'un local mis à disposition par l'entreprise et aménagé spécialement au sein de l'entreprise. Le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (ordinateur, imprimante, photocopieuse, etc.) doit également être mis à sa disposition. L'employeur doit lui verser une subvention de fonctionnement au moins égale à 0,2 % de la masse salariale brute. C'est un minimum légal, mais la convention collective nationale peut prévoir des proportions plus importantes. Cette dotation est obligatoire.

Appel à un expert

Les interventions d'un expert-comptable, réglementées par le code du travail, sont pour l'essentiel financées par l'entreprise (missions légales). Certaines peuvent être financées par la subvention de fonctionnement du CE (missions contractuelles). Enfin, certaines nouvelles missions ont un financement mixte. L'employeur peut accepter par mesure bénévole de prendre en charge des coûts d'expertise au-delà de cette subvention (0,2 % de la masse salariale brute) ou de ses obligations légales.

Selon l'article L. 2325-36 du code du travail, « la mission [légale] 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 ». Sa mission est donc susceptible de déborder largement les seuls aspects financiers, et aborder des aspects tels que l'appréciation de la position concurrentielle de l'entreprise, ou le volet de sa politique sociale. Dans tous les cas, c'est le comité d'entreprise qui définit ses besoins, dans la limite du cadre réglementaire applicable. L'expert-comptable a les mêmes prérogatives que le Commissaire aux Comptes.

Un expert peut être utilisé à partir des supports juridiques suivants (missions légales définies par le code du travail) :

- analyse des comptes annuels (pour les entreprises de plus de 300 personnes il y a également la possibilité d'une analyse des comptes prévisionnels et révisés) ;
- contrôle de la participation et de l'intéressement ;
- procédure d'alerte ;
- concentration ;
- licenciements collectifs (avec examen détaillé des motifs économiques, des impacts et des mesures sociales d'accompagnement) ;
- nouvelles technologies et leurs impacts organisationnels et sociaux.

Toutes les missions ci-dessus sont des missions légales prises en charge par l'entreprise.

Par ailleurs, le CE peut financer (0,2 %) ou faire financer par l'entreprise (si elle est d'accord) des missions contractuelles sur des sujets très divers (assistance, études, conseil, par exemple à l'occasion d'externalisations, fusions, acquisitions, cessions, etc.).

B. Subvention de fonctionnement du comité d'entreprise

La loi de 1982 a instauré l'obligation pour tout employeur de verser au comité d'entreprise une subvention qui correspond à 0,2 % de la masse salariale brute. Il s'agit ici de la masse salariale brute supportée par l'entreprise pour l'année en cours.

Ce montant constitue un minimum et non un maximum. L'employeur peut, bien entendu, accorder un budget dit « bénévole » d'un montant plus important, par engagement unilatéral, par accord de branche ou d'entreprise ou encore par usage.

L'employeur ne peut en aucun cas se soustraire à cette obligation, sous peine de commettre un délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

Le budget de fonctionnement doit être utilisé pour couvrir les dépenses liées à l'administration courante du comité et lui garantir une certaine autonomie financière pour exercer ses attributions économiques et professionnelles. L'employeur ne participe pas au vote relatif à l'utilisation du budget de fonctionnement. Le CE dispose donc d'une grande liberté pour utiliser ce budget, dans la limite de ses fonctions et d'une bonne gestion. En principe, les votes budgétaires des membres du CE s'effectue à main levée mais il est fréquent que le règlement intérieur du CE prévoit d'autres modalités (par exemple, le vote à bulletin secret).

Par conséquent, ce budget peut prendre en charge :

- les frais de financement de la formation économique des membres titulaires du CE (frais d'inscription, frais de formation, frais de déplacement). Par contre, la rémunération du salarié en formation doit être prise en charge par l'employeur (C. trav., art. L. 2325-44) ;
- les frais occasionnés pour le recours à des experts libres ou pour la réalisation de missions économiques (par exemple, les ergonomes, les experts comptables, les juristes, etc.) (articles L. 2325-35¹⁵ à L. 2325-41¹⁶ du Code du travail). Par contre, dans plusieurs cas, le CE peut faire appel à un expert comptable rémunéré par l'employeur ;
- les frais de déplacement des réunions organisées à l'initiative du CE. Par contre, les frais de déplacement des réunions du CE organisés par l'employeur sont à la charge de ce dernier ;
- les moyens de fonctionnement administratif du CE (par exemple, les salaires et les cotisations sociales correspondant à l'emploi de personnes assurant le secrétariat des réunions, les frais courants de fonctionnement comme la documentation, la papeterie, les frais de communication téléphonique, etc.).

Attention, si l'employeur prend en charge certaines de ces sommes, elles pourront être déduites du montant de la subvention de fonctionnement versée au CE. Toutefois, la loi impose aussi à l'employeur de prendre en charge certaines dépenses sans qu'il puisse ensuite les déduire du budget de fonctionnement. Il s'agit notamment de la fourniture du local du comité d'entreprise, des primes d'assurance couvrant la responsabilité civile du CE, etc..

Au contraire, ce budget ne peut pas être utilisé pour financer :

- les frais relatifs aux activités sociales et culturelles ;
- les cadeaux ou secours au profit des salariés ou des représentants du personnel ;
- les dépenses personnelles des membres du CE, non liées à l'exercice de leur mission, comme des frais de voyage ;
- les subventions à des organisations syndicales.

Les sommes inutilisées une année peuvent être reportées sur le budget de fonctionnement des années suivantes (ou être placées). En revanche, l'employeur ne peut pas les récupérer et les déduire du

montant de la subvention de fonctionnement de l'année à venir. De même, elles ne peuvent en aucun cas être transférées sur le budget des activités sociales et culturelles.

C. Compétences du comité d'entreprise

L'employeur doit informer puis consulter le CE sur un certain nombre de projets, parmi lesquels :

- modification de la durée ou de l'organisation du travail ;
- introduction de nouvelles technologies ;
- modification du règlement intérieur ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- licenciement des représentants élus du personnel.

Faute de cette étape, la décision est considérée comme non valide, et donc non opposable aux salariés. Le CE peut porter plainte au pénal pour délit d'entrave à son bon fonctionnement. Enfin, si, en l'absence de consultation du CE, l'employeur forme une requête auprès de l'Inspection du travail, celle-ci doit refuser automatiquement.

Depuis 1982, les compétences du CE ont été élargies. Celui-ci doit être informé de la situation économique de l'entreprise, notamment par le biais de tableaux trimestriels et semestriels et de documents uniques (rapport annuel, document comptable, bilan social pour les entreprises ou organismes publics (EPIC et certains EPA) de plus de 300 salariés, rapport sur l'égalité hommes-femmes, etc.). Ceux-ci doivent être remis avant la réunion du CE, pour permettre aux élus d'en prendre connaissance. Les membres du CE peuvent suivre des formations économiques.

Afin de mieux appréhender les données fournies par la direction, le comité d'entreprise peut faire appel à un expert-comptable, rémunéré par l'entreprise, chargé d'examiner les comptes et de réaliser un diagnostic global de l'entreprise. Son rapport est ensuite discuté en CE. Il peut également désigner un expert-comptable afin de l'assister dans le cadre de la procédure d'information et de consultation prévue par l'article L 321-4 en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique.

Lorsque le comité a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut exercer son droit d'alerte, c'est-à-dire mettre en œuvre une procédure susceptible de se décomposer en trois temps (Code du travail, article L 432-5) :

- le CE doit demander à l'employeur de lui fournir des explications sur les préoccupations concernant directement ou non la pérennité de l'emploi. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise. (art. L 432-5 du code du travail) ;
- le déclenchement de ce droit d'alerte contraint la direction à s'expliquer lors d'une séance plénière qui est convoquée dans un délai raisonnable ;
- si les explications sont jugées insuffisantes par le CE, il peut établir un rapport avec l'assistance éventuelle d'un expert-comptable, qui sera envoyé aux commissaires aux comptes et aux administrateurs de l'entreprise. Ces derniers disposent d'un délai d'un mois pour apporter une réponse aux préoccupations du CE.

D. Actions sociales et culturelles

Selon l'article L 2323-86 du code du travail, la contribution initiale aux activités sociales et culturelles est calculée selon deux règles un peu compliquée. En pratique, la participation de l'employeur varie entre 0,2 et 5 % de la masse salariale brute.

Dans la pratique le CE peut négocier des avantages auprès de partenaires commerciaux et peut lui-même proposer des services (machines à café ou distributeurs de friandises, location de cassettes vidéo ou de DVD, etc). Il peut prendre également en charge des activités concernant la famille du salarié : arbres de Noël, colonies de vacances, etc.

Contrairement au budget de fonctionnement qui est une obligation dans les entreprises de plus de 50 salariés, le budget lié aux activités sociales et culturelles reste facultatif pour l'entreprise. C'est l'employeur qui décide s'il souhaite allouer un budget et quel sera son montant. Après avoir fixé un budget pour les activités sociales et culturelles, l'employeur ne pourra plus le baisser l'année suivante.

Comme pour les comités d'entreprise, certaines prestations proposées par le CSE peuvent être exonérées de cotisations sociales si elles respectent des conditions bien précises définies par l'URSSAF. Il existe 7 catégories qui permettent une telle exonération :

- les aides finançant des activités de services à la personne et de garde d'enfant ;
- l'attribution de cadeaux et de bons d'achat ;
- les chèques-culture, les biens ou prestations de nature culturelle ;
- la participation aux vacances, les réductions tarifaires pour les voyages, la pratique sportive ;
- les chèques vacances ;
- le secours ;
- le financement de la retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il n'est pas obligatoire de mettre en place ces avantages mais peuvent résulter d'un accord ou d'un engagement volontaire de l'employeur. Cependant, il devra s'occuper lui-même de mettre en place les avantages salariés car le CSE n'a pas cette compétence dans une entreprise de moins de 50 salariés. En effet, dans une entreprise de moins de 50 employés, le CSE n'étant pas reconnu comme une personne civile et n'ayant pas le droit d'ouvrir un compte bancaire, aucun budget ne peut être géré directement par cette instance. Les avantages devront toujours respecter les conditions définies par l'URSSAF.