

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

REPUBLIQUE FRANCAISE

-----  
DIRECTION DES RELATIONS DU TRAVAIL

PARIS, le 30 novembre 1984

-----  
Sous-Direction des Droits des Salariés

BUREAU DS2

-----  
CIRCULAIRE DRT N° 12

LE MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

à

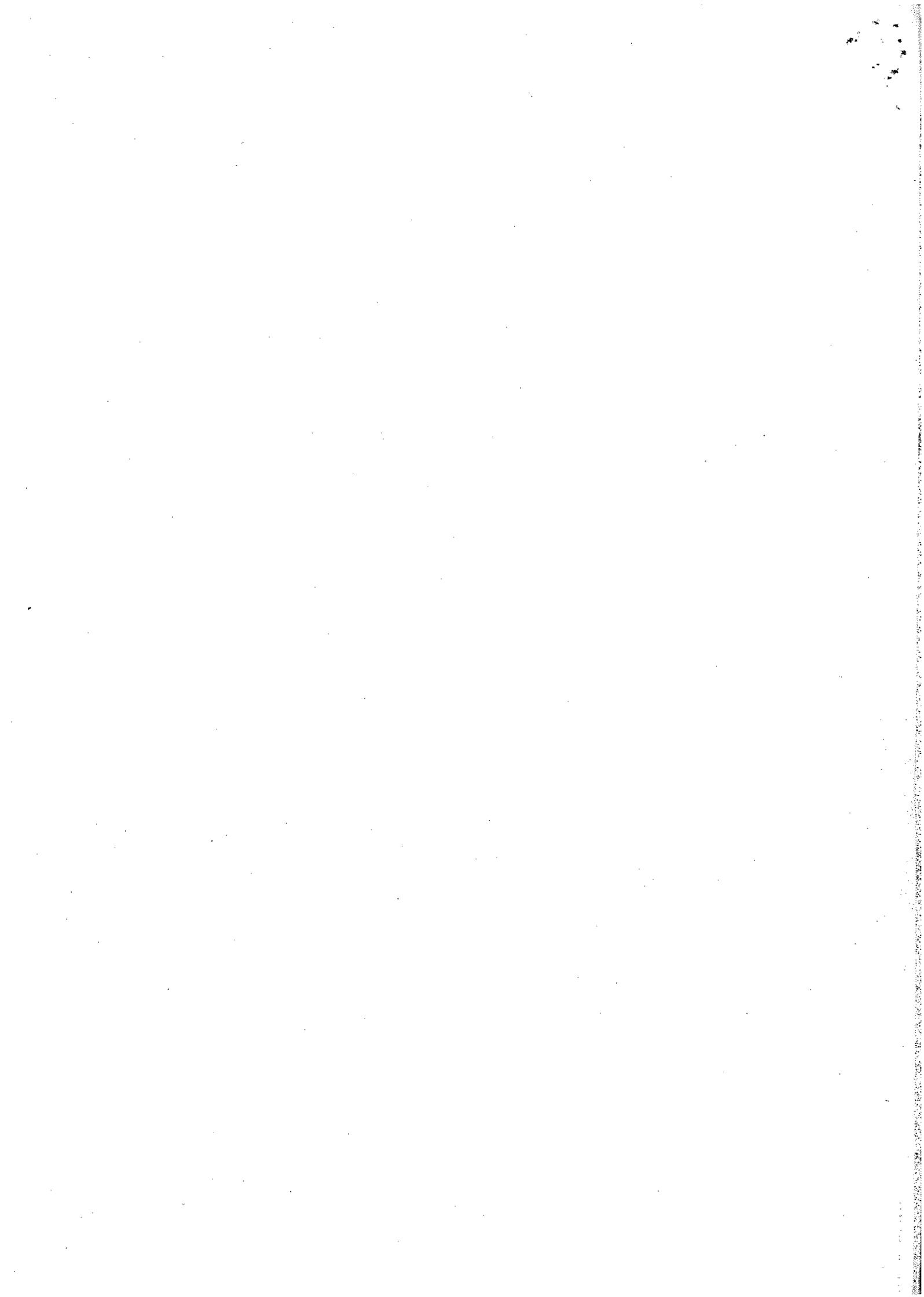
MESDAMES ET MESSIEURS LES COMMISSAIRES  
DE LA REPUBLIQUE (pour information)

MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS  
REGIONAUX DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS  
DEPARTEMENTAUX DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

MESDAMES ET MESSIEURS LES INSPECTEURS  
DU TRAVAIL

OBJET : Application des dispositions concernant le comité d'entreprise  
dans la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au dévelop-  
pement des institutions représentatives du personnel.



La loi du 28 octobre 1982 a renforcé les attributions économiques et professionnelles du comité d'entreprise.

Elle a défini une procédure de consultation. Elle a pris en compte les évolutions technologiques, économiques et financières que connaissent les entreprises. Ainsi, l'employeur doit consulter le comité préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies ou aux modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise.

Il est également apparu nécessaire de développer l'information périodique qui est communiquée aux élus.

Pour permettre au comité d'exercer pleinement ses attributions économiques, il était indispensable que des moyens nouveaux lui soient reconnus. La formation économique, le recours aux experts, la commission économique doivent faciliter l'examen par les membres du comité d'entreprise des projets que leur soumet l'employeur, les élus pourront influencer sur les décisions qui seront prises par ce dernier.

Les droits nouveaux qui sont ainsi accordés aux représentants du personnel doivent favoriser le dialogue social et l'efficacité économique.

.../...

1. - Les attributions du comité d'entreprise :

1.1. - Procédure de consultation du comité d'entreprise  
(article L 431-5)

Afin de permettre au comité d'entreprise d'exercer son rôle dans le domaine de ses attributions économiques et professionnelles, la loi a prévu une procédure de consultation :

- la consultation du comité d'entreprise précède la décision du chef d'entreprise,

- avant la consultation, l'employeur est tenu de donner au comité d'entreprise des informations précises et écrites,

- le comité d'entreprise doit disposer d'un délai suffisant pour examiner ces informations,

- lors de la consultation, le chef d'entreprise fournit une réponse motivée aux observations du comité.

1.1.1. - La consultation précède la décision

Lorsque le comité doit être consulté, notamment en application des articles L 432-1 à L 432-4, l'employeur ne saurait prendre de décision préalablement à cette consultation. La loi a ainsi confirmé la jurisprudence de la Cour de Cassation (Crim. - 21 novembre 1978 - Lethiec C/ Société Honeywell Bull) qui avait considéré que le fait pour un employeur de faire afficher une décision de récupération d'heures perdues avant la consultation du comité d'entreprise était constitutif d'un délit d'entrave.

### 1.1.2. - Les informations sont écrites et précises :

Dans le processus de consultation, la loi a créé une obligation pour l'employeur de donner au comité d'entreprise des informations précises et écrites préalablement à cette consultation.

Dans certains cas, la loi a prévu les documents ou informations qui doivent être communiqués au comité d'entreprise. Ainsi la loi du 3 Janvier 1975 détermine une liste de renseignements utiles, sur les licenciements projetés, à transmettre aux représentants du personnel (article L. 321-4). En ce qui concerne le plan de formation, l'employeur doit communiquer au comité d'entreprise une liste de documents fixée par le décret n° 79 - 252 du 27 Mars 1979.

La loi n'impose pas que l'employeur remette au comité d'entreprise, de façon générale, tous les documents se rapportant à la consultation, tels que les projets de contrat ou de convention mais elle l'oblige à fournir au comité une note contenant des informations suffisamment précises pour lui permettre de se prononcer.

Toutefois, l'employeur devra communiquer les documents en question lorsque leur connaissance par les membres du comité conditionne le bon déroulement de la consultation. Ainsi, à l'occasion d'un projet d'introduction de nouvelles technologies, il est indispensable que les membres du comité d'entreprise reçoivent les documents permettant de mesurer ses conséquences sur les points mentionnés à l'article L. 432-2 (par exemple, schéma directeur, documents précisant les caractéristiques du matériel).

### 1.1.3. - Le délai d'examen :

La loi fixe un principe général selon lequel le comité d'entreprise doit disposer d'un délai d'examen suffisant entre la communication des informations et la réunion du comité.

Dans certains cas, la loi a prévu un délai précis :

- un mois pour l'introduction de nouvelles technologies (article L. 432-2),
- trois semaines au moins pour le plan de formation (article L. 432-3),
- quinze jours au moins pour le bilan social (article L. 438-5).

.../...

S'agissant des licenciements pour motif économique, il est prévu par l'article L. 321-4 que les renseignements utiles sur les licenciements projetés sont adressés aux représentants du personnel avec la convocation à la réunion du comité d'entreprise, soit au moins trois jours avant la séance (et au moins huit jours pour la saisine du comité central d'entreprise). Il va de soi que le délai d'envoi des documents précède les délais légaux et conventionnels fixés entre la consultation du comité d'entreprise et la décision du chef d'entreprise ou la saisine de l'autorité administrative.

Dans tous les autres cas de consultation, le délai imparti au comité d'entreprise devra être évalué compte tenu des difficultés spécifiques que présentera l'examen auquel le comité d'entreprise se livrera. En l'absence de dispositions légales, il appartiendra au juge de vérifier si le délai imparti a été suffisant.

Il convient de noter que quel que soit le caractère des informations, celles-ci doivent être communiquées au comité d'entreprise au plus tard lors de la convocation qui doit intervenir au moins trois jours avant la séance (huit jours pour la réunion du comité central d'entreprise).

#### 1.1.4. - Le déroulement de la consultation :

La consultation doit donner lieu à une discussion, à un échange de points de vue et non pas à une simple information. Il appartient au chef d'entreprise de présenter les informations qui ont été transmises aux membres du comité. Au cours de la discussion, l'employeur doit fournir des réponses motivées aux questions du comité d'entreprise.

Si durant la séance d'examen, l'employeur n'est pas en mesure de fournir des réponses motivées aux questions essentielles, de nature à conditionner la prise de position du comité d'entreprise, il ne saurait invoquer un refus du comité de se prononcer pour prendre définitivement sa décision et il devra fournir les réponses permettant au comité de donner son avis au cours de la réunion suivante.

#### 1.1.5. - La suite donnée aux avis et vœux (article L. 432-9)

La loi précise désormais de façon générale que le chef d'entreprise doit rendre compte en la motivant de la suite donnée aux avis et vœux que le comité d'entreprise émet dans l'exercice de ses attributions consultatives, en matière économique et socio-professionnelle.

## 1.2. - L'information recueillie par le comité d'entreprise

Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise peut d'une part demander la communication de documents administratifs dans les conditions prévues par la loi du 17 juillet 1978, d'autre part procéder à des études et recherches.

### 1.2.1. - Accès aux documents administratifs -

Le comité d'entreprise peut demander aux diverses administrations de l'Etat, aux collectivités territoriales, aux établissements publics, aux organismes de droit public ou privé chargés de la gestion d'un service public, la communication de documents administratifs.

L'accès aux documents administratifs, se fait dans les conditions prévues par la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978. L'article 6 de cette loi a prévu un certain nombre d'exceptions au principe de la communication, l'article 6 bis a précisé les règles applicables aux documents nominatifs.

Dans chaque administration, la liste des documents qui ne peuvent pas être communiqués en raison de leur nature ou de leur objet est fixée par arrêté ministériel pris après avis de la Commission d'accès aux documents administratifs.

En application de l'article 6 bis (loi n° 79-587 du 11 Juillet 1979), "les personnes qui le demandent ont droit à la communication de documents de caractère nominatif les concernant sans que des motifs tirés du secret en matière commerciale et industrielle, portant exclusivement sur les faits qui leur sont personnels, puissent leur être opposés".

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

Par ailleurs, seuls les documents achevés doivent être communiqués, ainsi les projets, esquisses ou ébauches, les documents préparatoires à une décision qui n'est pas encore intervenue, ne sont pas communicables.

.../...

### 1.2.2.- Etudes et recherches du comité d'entreprise

Dans l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise peut procéder à des études et recherches, soit sur des questions qu'il détermine lui-même, soit à l'occasion des projets que lui soumet le chef d'entreprise.

Etant donné la liberté de déplacement dont ils disposent, les membres du comité d'entreprise peuvent procéder à des enquêtes tant auprès d'organismes extérieurs, que dans l'entreprise auprès des salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 434-1. Afin de connaître la position du personnel sur un problème donné, le comité d'entreprise peut également adresser un questionnaire aux salariés.

Enfin, le comité peut entreprendre des recherches notamment en ayant recours aux experts prévus à l'article L. 434-6.

### 1.3. - L'information périodique transmise au comité d'entreprise (article L. 432-4)

La loi a précisé et développé les informations économiques et financières que l'employeur doit donner périodiquement au comité d'entreprise. Ainsi, le comité d'entreprise reçoit :

- une documentation économique et financière, un mois après chaque élection,
- un rapport annuel concernant l'état économique et financier de l'entreprise, qui doit lui être présenté,
- des documents comptables,
- des informations relatives à la situation de l'entreprise qui sont trimestrielles ou semestrielles,

#### 1.3.1. - Documentation fournie après chaque élection

Un mois après chaque élection, donc en principe tous les deux ans, le chef d'entreprise remet au comité d'entreprise une documentation écrite, dans le domaine économique et financier.

Cette documentation comporte des informations relatives à l'entreprise elle-même et à ses relations avec l'extérieur.

En ce qui concerne l'entreprise elle-même, le comité d'entreprise reçoit des informations :

- sur la forme juridique de l'entreprise et son organisation ; à 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),

- sur la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital, dans les sociétés par actions sous réserve de la connaissance par l'employeur de ces actionnaires,
- un document de caractère prévisionnel relatif aux perspectives économiques de l'entreprise (par exemple les activités et investissements projetés, les résultats escomptés).

En ce qui concerne les relations de l'entreprise avec l'extérieur, le comité d'entreprise reçoit des informations :

- sur la position de l'entreprise au sein du groupe dans le cas où elle appartient à un groupe tel qu'il est défini à l'article L. 439-1, à ce titre des informations doivent être données sur les relations contractuelles et financières, les échanges techniques et économiques qui unissent la société aux autres sociétés du groupe ,
- la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient : c'est-à-dire sa situation sur le marché, sa position face à la concurrence, dans la limite des informations dont dispose le chef d'entreprise.

### 1.3.2. - Le rapport annuel

La loi a apporté des modifications substantielles par rapport aux dispositions antérieures concernant le rapport annuel.

Il est tout d'abord précisé que ce rapport doit être écrit. En ce sens il doit s'agir d'un document qui est présenté par le chef d'entreprise au comité d'entreprise et qui est mis à sa disposition.

De plus les dispositions nouvelles ont eu pour objet de compléter le rapport, en affinant des informations qui étaient déjà données, en prescrivant l'inclusion d'informations nouvelles, et en développant les informations concernant les rémunérations.

. Certaines informations qui étaient données antérieurement le sont désormais de façon plus complète. Ainsi les résultats de la production sont désormais donnés en valeur et en volume.

. Le rapport annuel doit contenir en outre des informations nouvelles. Il s'agit des transferts importants de capitaux entre la société-mère et les sociétés filiales. 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.

Les aides ou avantages émanant de l'Etat, des régions, des collectivités locales doivent être entendus dans le sens le plus large. Ces aides ou avantages sont le plus souvent consentis dans le domaine de l'emploi, ou pour favoriser la création, le développement ou le redressement d'industries ou de services (par exemple, les primes au développement régional, les aides consenties à l'occasion des contrats de solidarité, les prêts bonifiés, les subventions, les exonérations fiscales telles que celle relative à la taxe professionnelle). Le chef d'entreprise doit indiquer notamment la nature de ces aides, leur montant et les engagements pris par l'entreprise lors de leur octroi.

La loi prévoit également que le comité d'entreprise doit être informé de l'utilisation des sommes ainsi accordées par les collectivités publiques, et notamment du respect des engagements sus-mentionnés.

En outre dans les entreprises d'au moins 300 salariés il est prévu une information sur l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production lorsque ces éléments peuvent être chiffrés.

. 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.

#### 1.3.3. - Les documents comptables

La loi a étendu à l'ensemble des sociétés commerciales les règles relatives à la communication des documents comptables, telles qu'elles étaient fixées pour les seules sociétés anonymes. Cette extension vaut, y compris pour les communications et copies transmises aux membres du comité d'entreprise, en vertu du 12° alinéa de l'article L. 432-4.

Par ailleurs, une obligation nouvelle est créée pour toutes les entreprises assujetties à l'obligation d'avoir un comité d'entreprise en application de l'article L. 431-1 et ne revêtant pas la forme de sociétés commerciales : ces entreprises doivent transmettre au comité d'entreprise les documents comptables qu'elles établissent. Sont notamment concernés, les associations, les sociétés civiles, les offices publics et ministériels, les entreprises industrielles commerciales ou agricoles ne revêtant pas la forme de société commerciale.

#### 1.3.4. - Les informations trimestrielles ou semestrielles

Des informations trimestrielles doivent être communiquées au comité d'entreprise, quelle que soit la taille de l'entreprise ; elles concernent l'évolution générale des commandes, l'exécution des programmes de production, comme précédemment. De nouvelles dispositions ont été introduites, précisant que le chef d'entreprise doit tenir informé, à cette occasion, le comité d'entreprise de la situation financière et du paiement des cotisations de sécurité sociale ; il doit donc indiquer, le cas échéant, les raisons pour lesquelles il existe des retards dans ce paiement.

D'autres informations doivent être fournies chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres entreprises. Elles portent comme auparavant sur l'organisation du travail. Elles concernent également la situation de l'emploi pour laquelle le législateur a entendu compléter les dispositions antérieures : le niveau des effectifs et la qualification des salariés doivent être spécifiés par sexe, en retraçant l'évolution en la matière ; le recours au travail précaire et aux travailleurs mis à disposition doit être mesuré et ses raisons explicitées.

1.4. - Consultation sur l'organisation de l'entreprise  
(article L. 432-1)

Le législateur a, tout d'abord, repris les dispositions affirmant la compétence générale du comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Par ailleurs, la loi prévoit que le comité d'entreprise est informé mais également consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (4ème alinéa de l'article L. 432-1).

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. 432-1, celles de scission, transformation du fonds, ou dissolution.

L'information et la consultation du comité d'entreprise ne sont pas limitées aux seuls cas de modifications affectant les conditions de travail ou d'emploi des salariés.

Les modalités de l'information et de la consultation sont tirées de l'article 6 de la directive du Conseil des Communautés Européennes du 17 Février 1977 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise : avant de consulter le comité sur le projet de modification, le chef d'entreprise doit indiquer les motifs de la mesure envisagée ; par ailleurs, dans le cas où le projet comporte des conséquences pour les salariés, il doit consulter le comité sur les mesures envisagées à leur égard, consultation qui est distincte de la précédente et la complète.

Il convient de préciser que, 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.

Enfin, le législateur a élargi la compétence du comité d'entreprise en cas de prises de participation.

Au sens de l'article 355 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée, il y a participation lorsqu'une société détient entre 10 % et 50 % du capital d'une autre société.

Avant la loi du 28 octobre 1982, une simple prise de participation n'emportant pas une cession de contrôle ne donnait pas lieu à la consultation du comité d'entreprise. Désormais, le chef d'entreprise de la société qui prend une participation dans une autre société doit consulter son comité d'entreprise préalablement à la réalisation de l'opération, et le chef d'entreprise de la société qui fait l'objet de cette prise de participation doit informer son propre comité.

Les obligations du chef d'entreprise sont donc différentes selon que la société est l'auteur ou fait l'objet de la prise de participation ; par ailleurs, dans cette seconde hypothèse, l'information du comité peut ne pas être préalable à l'opération : l'information n'a lieu qu'a posteriori si le chef d'entreprise n'a connaissance de l'opération qu'à ce moment-là.

#### 1.5. - Consultation sur l'introduction de nouvelles technologies (article L. 432-2)

L'article L. 432-2 prévoit l'information et la consultation du comité d'entreprise préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la situation du personnel.

Les mots "nouvelles technologies" doivent être entendus dans le sens le plus large ; à titre d'exemples il s'agit de l'automatisation, de l'informatique, de la robotique.... Mais cette notion recouvre aussi l'introduction d'une technologie différente dans l'entreprise ou l'établissement, même si celle-ci est largement répandue dans le secteur d'activité ou le reste de l'économie.

La mise en oeuvre de la procédure prévue à l'article précité requiert l'introduction dans l'entreprise d'une nouvelle technologie. A cet égard 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.

Par ailleurs, une entreprise peut prévoir la production d'un bien qui intègre de nouvelles technologies. Dans ce cas, l'article L 432-2 ne sera applicable que si la fabrication de ce produit requiert elle-même le recours à de nouvelles technologies de production.

Il doit s'agir, en outre, d'un projet. Une esquisse, les propositions d'un bureau d'études ne sont pas assimilables à un projet qui doit être suffisamment élaboré.

Ce projet doit être important, c'est-à-dire concerner le personnel d'un secteur d'activité, d'un service ou d'un atelier de l'entreprise et être 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. Il suffit aux termes mêmes de la loi que l'un de ces facteurs soit concerné.

La procédure prévue à l'article L 432-2 doit être mise en oeuvre lorsque les conditions définies ci-dessus sont réunies.

Le comité d'entreprise est informé et émet un avis sur l'ensemble du projet et non pas uniquement sur les conséquences sociales de ce dernier.

#### 1.6. - Attributions professionnelles du comité d'entreprise (article L 432-3)

La loi a affirmé le rôle consultatif du comité d'entreprise sur tout ce qui détermine les conditions de vie des salariés au sein de l'entreprise. Pour exercer ces attributions, le comité d'entreprise bénéficie du concours d'une instance spécialisée : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les relations entre cette instance et le comité d'entreprise ont été examinées dans la circulaire n° 14 du 25 octobre 1983.

##### 1.6.1 - Durée et aménagement du temps de travail

En ce qui concerne la durée et l'aménagement du temps de travail, la compétence du comité d'entreprise est générale. Ainsi, le comité d'entreprise est informé de l'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires (article L 212-6) ; il est consulté notamment sur le dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires (article L 212-7), sur la pratique du travail à temps partiel (article L 212-4-2), par ailleurs, la mise en place d'horaires individualisés est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel).

Toutefois, il convient de préciser que l'organisation du temps de travail est du domaine de la négociation collective. Ainsi, les dérogations prévues aux articles L. 212-2 et L 212-8 doivent faire l'objet d'une convention ou d'un accord collectif étendus, ou d'un accord collectif d'entreprise ; un avis du comité d'entreprise, fût-il favorable, ne permet pas la mise en oeuvre de telles dérogations. De même, le contingent prévu à l'article L 212-6 ne peut être modifié que par voie conventionnelle dans les conditions fixées par cet article.

La procédure de consultation du comité d'entreprise n'exclut pas la négociation : dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année, une négociation sur la durée effective et l'organisation du temps de travail : parfois les deux procédures (négociation, consultation) s'articulent : ainsi, les modalités de l'utilisation du contingent légal doivent donner lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel), à moins qu'elles n'aient été prévues par une convention ou un accord d'entreprise (article L. 212-6).

#### 1.6.2. - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- en application de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983, le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur la politique mise en oeuvre par le chef d'entreprise ou d'établissement, en vue de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, l'employeur est tenu d'établir un rapport annuel écrit comportant un bilan et des perspectives tels que définis à l'article L. 432-3-1. Le rapport qui est soumis à l'examen du comité d'entreprise, est communiqué aux délégués syndicaux et transmis à l'Inspecteur du Travail, accompagné de l'avis du comité d'entreprise. Sauf dispositions plus favorables, ce rapport a déjà été présenté pour la première fois au cours du premier trimestre de l'année 1984 pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et le sera au cours de l'année 1985 pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

En matière de formation, le comité est consulté sur l'application des principes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En conséquence, la liste des documents d'information remis au comité, à l'occasion de la délibération annuelle sur le plan de formation du personnel, devra comporter les dispositions à prendre pour assurer cette égalité.

L'article L. 123-4 prévoit que la mise en oeuvre dans l'entreprise des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes (article L. 123-3) fait l'objet d'une négociation. Dans le cas où aucun accord n'intervient à l'issue de cette négociation, le comité d'entreprise doit être consulté sur ces mesures.

#### 1.6.3. - L'apprentissage

- Désormais, le comité d'entreprise a des attributions étendues en matière d'apprentissage. La demande d'agrément de l'employeur prévue à l'article L. 117-5 doit être accompagnée de l'avis du comité d'entreprise (article R. 117-2). Par ailleurs, il est consulté sur la formation reçue dans l'entreprise par les apprentis ainsi que sur les conditions d'accueil telles que prévues notamment à l'article L. 117-7.

En ce qui concerne la taxe d'apprentissage, l'employeur se libère de cette contribution soit sous forme de versement au Trésor Public, soit sous forme de dépenses exonératoires (dépenses dans l'entreprise, subventions aux centres de formation d'apprentis et aux établissements d'enseignement technique et professionnel, publics ou privés, ces derniers devant être légalement ouverts) ; le comité d'entreprise doit être obligatoirement consulté sur les choix envisagés par l'employeur.

#### 1.6.4. - Autres cas de consultation

- Le comité d'entreprise est désormais consulté sur le plan d'étalement des congés dans les conditions prévues à l'article L. 232-7 ;

- le comité d'entreprise, déjà consulté sur les mesures prises en vue de favoriser l'insertion au travail des handicapés, examine désormais les actions prévues dans le cadre d'un contrat de sous-traitance établi entre l'entreprise et un établissement de travail protégé. Comme auparavant, dans les entreprises de plus de 300 salariés, le comité d'entreprise doit constituer une commission chargée d'étudier les problèmes généraux relatifs notamment à l'emploi des handicapés (article L. 434-7) ;

#### 1.7. - Assistance de représentants du personnel au conseil d'administration ou de surveillance (article L. 432-6).

L'article L. 432-6 prévoit que des membres du comité d'entreprise assistent avec voix consultative aux séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

Ces dispositions s'appliquent depuis la loi du 29 décembre 1972 aux sociétés, sans qu'il y ait lieu de distinguer les sociétés anonymes des autres formes de sociétés dotées d'un conseil d'administration ou de surveillance (sociétés en commandite par actions, sociétés civiles faisant publiquement appel à l'épargne, sociétés anonymes à responsabilité limitée le cas échéant).

A l'inverse, d'autres types d'entreprises assujetties à l'obligation d'avoir un comité d'entreprise ne sont pas visés par l'article L. 432-6, sauf accord entre les parties sur une telle représentation. Tel est le cas notamment des associations.

S'agissant des personnes pouvant être déléguées par le comité d'entreprise pour assister aux séances du conseil d'administration ou de surveillance, il convient d'observer que la loi a précisé le nombre et les modalités de désignation de ces représentants du personnel par référence à la notion de collège électoral. C'est pourquoi, il est conforme à l'intention du législateur de considérer que l'expression "membre du comité" retenue ne vise que les membres élus du comité, à l'exclusion des représentants syndicaux au comité d'entreprise. Il n'y a pas lieu, par ailleurs, de distinguer entre les élus, selon qu'ils sont titulaires ou suppléants, en l'absence d'une telle différenciation dans la loi et en fonction du rôle uniquement consultatif joué par les délégués du comité.

Afin de permettre à ces derniers d'exercer pleinement leur mission, la loi prévoit désormais qu'ils ont droit aux mêmes documents que ceux destinés aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à l'occasion de leur réunion. Par ailleurs, les membres de la délégation du personnel peuvent émettre des vœux qui doivent recevoir une réponse motivée.

## 2. - Comités d'établissement et comité central d'entreprise

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont institués. La loi précise désormais, à l'instar des dispositions prévues pour le comité d'entreprise, que ces comités sont dotés de la personnalité civile.

### 2.1. - Consultation en matière économique et financière

En matière économique, la loi a précisé les attributions des comités d'établissement en reprenant les critères posés par la jurisprudence (notamment Cassation Crim. 6 Novembre 1975 - Société MACHETTE ; 21 Mars 1979 Etablissements BROSSETTE) :

- c'est en premier lieu l'importance des décisions qui détermine la compétence du comité central. Celui-ci est consulté sur les mesures qui concernent la marche générale de l'entreprise, c'est-à-dire qui ne présentent pas un caractère purement local.

Dans l'affaire Ets BROSSETTE, la Cour de Cassation avait estimé insuffisante la consultation des comités d'établissement des succursales concernées par les suppressions d'emplois ; la direction aurait dû procéder à la consultation du comité central d'entreprise dans la mesure où la décision de licenciement se fondait sur des motifs économiques touchant à l'ensemble de l'entreprise.

- d'autre part, alors que les attributions consultatives des comités s'exercent dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements (L. 435-2), le comité central d'entreprise exerce les attributions qui excèdent cette limite.

Dans l'affaire Société MACHETTE, les mesures de restructuration excédaient les pouvoirs d'un directeur d'établissement pour relever d'une autorité supérieure ; dès lors, le comité central d'entreprise devait être consulté.

Il convient de préciser que la compétence du comité central d'entreprise n'est généralement pas exclusive de celle d'un ou plusieurs comités d'établissement ; selon le cas, la consultation du comité central d'entreprise précèdera ou suivra celle des comités d'établissement. Ainsi, à l'occasion d'un projet de licenciement économique justifiant la consultation du comité central d'entreprise, il apparaît souhaitable que celui-ci soit saisi en premier ; le ou les comités d'établissement concernés par la mesure envisagée seront ensuite consultés. A l'inverse, les comités d'établissement sont appelés à délibérer sur les problèmes propres à la formation professionnelle dans chaque établissement et à présenter des propositions à cet égard ; le plan de formation professionnelle doit être établi ensuite pour l'entreprise dans son ensemble après avoir été examiné par le comité central d'entreprise (Cass. Soc. 4 Avril 1978 - Société Air Liquide).

En revanche, une prise de participation de la société dans une autre société fera l'objet d'une consultation au seul niveau du comité central.

.../...

2.2. - Informations périodiques transmises au comité (article L. 432-4)

Il convient de se référer à la nature des informations transmises par le chef d'entreprise (ou d'établissement) et aux compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement pour déterminer le niveau auquel sont dues ces informations.

En fonction de ces éléments, il apparaît que la documentation économique et financière ainsi que les documents comptables doivent être communiqués au comité central d'entreprise. En effet, les informations contenues dans ces documents concernent la marche générale de l'entreprise et relèvent de la compétence du chef d'entreprise.

S'agissant du rapport annuel, il est indéniable que le chef d'entreprise doit en présenter un au comité central d'entreprise. Toutefois, dans la mesure où de nombreuses informations fournies à cette occasion peuvent également être établies au niveau de l'établissement et traduire notamment les décisions du chef d'établissement, il est conforme à l'esprit de la loi qu'un rapport annuel soit également communiqué à chacun des comités d'établissement, en se limitant aux renseignements propres à l'établissement, tels que son activité, les résultats de la production en valeur et en volume, les investissements, l'évolution et la structure du montant des salaires.

Enfin, la communication au comité d'entreprise d'un certain nombre d'informations, trimestrielles ou semestrielles, est imposée par le dernier alinéa de l'article L. 432-4. En raison de la périodicité et de l'objet de ces informations, ce sont les comités d'établissement qui doivent en être destinataires.

2.3. Attributions sociales (articles L. 435-2 et L. 435-3)

2.3.1. - Compétence de droit commun aux comités d'établissement

- Les comités d'établissement sont compétents pour gérer ou contrôler les activités sociales et culturelles mises en place dans les établissements ; sous réserve des dispositions prévues à l'article L. 435-3, le comité central d'entreprise n'a ni attributions sociales propres, ni dotation financière. La loi a ainsi confirmé la jurisprudence de la Cour de Cassation (Soc. 17 décembre 1971 - Nord Aviation) qui reconnaissait à chaque comité d'établissement le droit de gérer directement les oeuvres sociales qui lui étaient propres et de percevoir les ressources qui lui revenaient. Cet arrêt écartait toute intervention du comité central d'entreprise dès lors que celui-ci n'avait pas été chargé de la gestion d'une oeuvre commune nécessitant un financement propre.

2.3.2. - Compétence d'attribution au comité central d'entreprise

L'article L. 435-3, 3ème alinéa, a toutefois prévu la possibilité de confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités sociales et culturelles communes.

Cette répartition des attributions entre le comité central d'entreprise et les comités d'établissement peut s'effectuer selon deux modalités :

- soit un accord entre toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et le chef d'entreprise,
- soit un accord entre l'ensemble des comités d'établissement ou un certain nombre d'entre eux pour confier la gestion d'une ou plusieurs activités sociales et culturelles (voire toutes) au comité central d'entreprise.

#### 2.4. - Désignation des membres du comité central d'entreprise

Le comité central d'entreprise est composé :

- du chef d'entreprise ou de son représentant, président,
- d'une délégation élue des comités d'établissement, comportant au niveau global un nombre égal de titulaires et de suppléants,
- d'une représentation syndicale.

##### 2.4.1. - Délégation élue des comités d'établissement

Le nouvel article D. 435-1 a augmenté le nombre de délégués du comité central d'entreprise qui passe de 15 à 20 membres afin de faciliter la représentation des établissements dans les grandes entreprises.

Chaque établissement peut être représenté par un ou deux délégués élus parmi les membres de son comité. Il convient de tenir compte de l'importance respective de chaque établissement, tout en assurant la représentation des différents établissements au comité central d'entreprise. C'est pourquoi, l'article D. 435-2 précise qu'un établissement peut être représenté de différentes manières entre les limites suivantes : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants, un seul délégué, titulaire ou suppléant.

Si un établissement n'est représenté que par un délégué titulaire, le protocole d'accord préélectoral devra désigner le suppléant appelé à le remplacer en cas d'empêchement.

En cas de désaccord sur la répartition des sièges entre les comités d'établissement et les différentes catégories de personnel, c'est le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi qui fixe cette répartition. Il est opportun que, dans sa décision, ce dernier précise en cas de représentation d'un établissement par un seul titulaire quel établissement désigne son suppléant, comme pour l'accord préélectoral.

.../...

#### 2.4.2. - Délégation syndicale au comité central d'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant syndical au comité central d'entreprise soit parmi les représentants syndicaux aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus de ces mêmes comités, titulaires ou suppléants.

Comme pour les comités d'établissement, il y a incompatibilité entre les mandats de membres élus du comité central d'entreprise et représentants syndicaux au comité central d'entreprise.

### 3. - Le fonctionnement du comité d'entreprise

#### 3.1. - Les votes au sein du comité d'entreprise (article L. 434-3) :

La loi a modifié les règles relatives à la prise des résolutions. Antérieurement, celles-ci devaient recueillir la majorité des voix pour être adoptées, sauf à propos de la gestion des oeuvres sociales où les décisions du comité d'entreprise étaient prises à la majorité des présents.

##### 3.1.1. - Le vote à la majorité des présents

Désormais, la règle de la majorité des membres présents est applicable aux différentes résolutions du comité d'entreprise. Elle est de nature à renforcer le poids des avis émis par le comité.

La majorité des présents doit s'entendre comme étant la majorité des membres du comité assistant à la séance au moment du vote et ayant le droit de participer au scrutin. Il convient donc de prendre en compte l'ensemble des votants, y compris ceux ayant émis un vote blanc ou nul, ainsi que les abstentionnistes. Les membres suppléants ne sont inclus que s'ils remplacent un titulaire. Dans le cas où l'employeur ne peut pas participer au vote, c'est-à-dire quand le comité d'entreprise se prononce en tant que délégation du personnel, il y a lieu de calculer la majorité des membres présents sur les seuls représentants du personnel. Il est enfin rappelé que les représentants syndicaux au comité d'entreprise ne participent pas au vote.

##### 3.1.2. - La règle de la majorité des voix pour les élections

Il convient enfin de préciser que la règle ainsi fixée ne s'applique pas aux élections qui ne sauraient être assimilées à l'adoption des résolutions. En conséquence, la règle de la majorité des voix est applicable aux élections, qu'il s'agisse de la désignation du secrétaire du comité, du choix des représentants du comité d'établissement au comité central d'entreprise, des délégués au conseil d'administration ou de surveillance, ou encore de la nomination des membres des commissions. En cas de partage des voix, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation relative à la désignation du secrétaire du comité d'entreprise, le candidat le plus âgé est proclamé élu.

A l'inverse, la décision de recourir à un expert correspond à une résolution. Elle doit donc être décidée à la majorité des membres présents s'agissant de l'expert-comptable et des experts rémunérés par le comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement.

### 3.1.3. - Cas particuliers

Une règle particulière est toutefois prévue pour le recours à l'expert chargé d'étudier les projets d'introduction de nouvelles technologies dans la mesure où la loi laisse aux parties le soin d'apprécier la nécessité d'une telle expertise et prévoit la prise en charge par l'entreprise. C'est pourquoi, le recours à un tel expert est soumis à un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. Mais la loi n'a pas entendu prévoir une majorité plus qualifiée parmi les élus et déroger ainsi aux dispositions de l'article L. 434-3 ; il y a donc lieu de considérer que la majorité des membres élus s'entend de la majorité des représentants du personnel présents.

### 3.1.4. - Le vote de l'employeur

En prévoyant que le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel, le législateur a voulu tenir compte de la situation particulière de l'employeur mais sans porter atteinte au fait qu'il est membre à part entière du comité.

Il a ainsi consacré la jurisprudence qui avait admis cette restriction au droit de vote de l'employeur pour l'élection des membres du comité central d'entreprise, des représentants du comité au conseil d'administration ou encore pour la désignation de l'expert-comptable. Dans ce même esprit, l'employeur devra s'abstenir de voter pour le choix d'un expert rémunéré par le comité sur son budget de fonctionnement ou la désignation des membres de la commission économique.

### 3.2. - L'information des salariés par leurs représentants (articles L. 434-4 et L. 431-7) :

Si la loi s'est attachée à renforcer le rôle du comité d'entreprise et donc des représentants du personnel, elle a eu également pour objet de faciliter l'information des salariés par leurs représentants.

A ce titre, le secrétaire du comité a le pouvoir de diffuser ou d'afficher le procès-verbal des séances du comité une fois son adoption à la majorité des présents, ce qui implique que l'employeur ne peut s'y opposer. Si ce dernier considère par exemple qu'il y a manquement à l'obligation de discrétion ou allégations diffamatoires, il lui appartient de demander l'interdiction en justice de la diffusion ou de l'affichage.

En prévoyant que cet affichage ou cette diffusion a lieu selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité, la loi permet au comité de décider si la diffusion sera automatique, si le secrétaire décidera cette information du personnel ou s'il faut à chaque fois prévoir un vote du comité.

Il convient, enfin, de préciser que conformément à la jurisprudence, si les membres du comité y compris l'employeur ne sauraient établir un procès-verbal en se substituant au secrétaire du comité, il ne leur est pas interdit de faire connaître aux salariés leur position exprimée au cours des séances du comité d'entreprise.

Par ailleurs, la loi a institué la possibilité pour le comité d'entreprise d'organiser des réunions d'information du personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Les réunions ainsi instituées à l'article L. 431-7 peuvent concerner, par exemple, l'environnement économique et social de l'entreprise (conjoncture économique de la branche.....), les aides des collectivités publiques, l'information et la consultation du personnel sur des projets en cours d'examen au comité d'entreprise (plan de formation professionnelle, licenciements, introduction de nouvelles technologies...). Ces réunions doivent s'inscrire dans le cadre des attributions économiques et socio-économiques du comité d'entreprise et correspondre aux missions de ce dernier.

Ces réunions d'information qui se déroulent dans le local du comité d'entreprise rassemblent outre les représentants du personnel, les salariés de l'entreprise et le cas échéant à l'invitation du comité, des personnalités extérieures.

L'appel à ces dernières s'opère dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 412-10, les précisions apportées au point b du paragraphe 2.5. de la circulaire concernant les syndicats professionnels sont donc également valables pour les réunions organisées par le comité d'entreprise.

Les réunions d'information doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des salariés qui y participent. Dans l'hypothèse où une entreprise pratiquant un horaire de travail uniforme fermerait immédiatement après la fin du travail du personnel, cela ne saurait remettre en cause le droit d'organiser des réunions d'information, les modalités pratiques devraient être fixées par accord.

Si la loi du 28 octobre 1982 a ainsi institué une possibilité pour le comité d'entreprise d'organiser des réunions d'information, elle n'a pas modifié le régime juridique relatif aux activités sociales et culturelles, et notamment la jurisprudence antérieure sur les possibilités données au comité d'entreprise d'inviter des personnalités extérieures dans le cadre de ses activités sociales et culturelles. De même s'agissant de l'objet de ces réunions, la jurisprudence rendue notamment à propos du contenu des réunions consacrées à la culture générale demeure applicable.

.../...

### 3.3. - La commission économique (article L. 434-5)

Afin de faciliter l'exercice par les membres du comité d'entreprise de leur rôle renforcé en matière économique et socio-économique, différents moyens ont été prévus dont la création d'une commission économique, le recours aux experts et la formation économique.

S'agissant de la commission économique qui est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 1000 salariés, sa mise en place intervient au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise dans le cas des entreprises ayant des établissements distincts. La création de commissions économiques au niveau des comités d'établissement n'est donc pas prévue par la loi.

La création de commissions économiques dans les entreprises de moins de 1000 salariés ou au sein des comités d'établissement peut résulter d'une délibération du comité, sous réserve à propos des heures de délégation de l'accord du chef d'entreprise.

Les membres de la commission économique sont obligatoirement des élus du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise, qu'ils soient titulaires ou suppléants, la seule obligation sur ce point étant que la commission soit présidée par un titulaire.

Le nombre de membres de la commission économique peut être égal ou inférieur à 5 membres, parmi lesquels figure obligatoirement au moins un représentant de la catégorie des cadres. En fixant à 5 le nombre maximal, le législateur a tenu compte du rôle de cette commission qui est chargée de préparer les travaux du comité notamment en étudiant les documents économiques et financiers remis à ce dernier, mais qui ne saurait se substituer au comité d'entreprise dans son rôle consultatif.

### 3.4. - Le recours aux experts (article L. 434-6)

Le recours aux experts constitue un moyen essentiel pour permettre au comité d'entreprise d'exercer pleinement ses attributions; trois catégories d'expertise doivent être distinguées, menées respectivement par :

- l'expert-comptable,
- l'expert intervenant à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies,
- les autres experts.

#### 3.4.1. - L'expert-comptable

##### 3.4.1.1. - Le recours à l'expert-comptable

L'expert-comptable est choisi librement par le comité d'entreprise, ce qui a conduit à abroger l'article R 432-8 qui limitait la possibilité de choix aux experts-comptables inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Désormais, aucune restriction territoriale ne saurait être opposée aux membres du comité d'entreprise. L'expert-comptable qui est rémunéré par l'employeur intervient dans un cadre précisé par la loi, c'est-à-dire en vue de l'examen annuel des comptes et lors de la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3 en cas de licenciement économique.

Le recours à l'expert-comptable en vue de l'examen annuel des comptes prévu à l'article L 432-4 n'est pas limité aux seules sociétés commerciales où le chef d'entreprise doit communiquer au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, des documents (alinéa 5 dudit article). En effet, la loi a désormais imposé aux entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale de communiquer au comité d'entreprise les documents comptables qu'elles établissent (alinéa 9 du même article). En conséquence, les représentants du personnel, dans toutes les entreprises mentionnées à l'article L. 431-1, ont droit à l'assistance d'un expert-comptable.

Pour l'examen annuel des comptes, c'est le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise qui peut s'adresser à un expert-comptable. En matière de licenciement économique, tout dépend du niveau de la consultation, si celle-ci se déroule uniquement au sein du comité d'établissement, ce dernier peut recourir à un expert-comptable. A l'inverse, c'est le comité central d'entreprise qui peut faire appel à un expert-comptable lorsque le licenciement nécessite sa consultation et celle de plusieurs comités d'établissement.

#### 3.4.1.2. - La mission de l'expert-comptable

La mission de l'expert-comptable est définie par la loi : l'expert-comptable doit, à partir de ses investigations dans les domaines économique, financier et comptable, permettre aux membres du comité d'entreprise d'une part de mieux comprendre les comptes de l'entreprise et d'autre part d'apprécier la situation de celle-ci. Cette mission revêt autant d'importance en ce qui concerne l'examen annuel des comptes que dans le cas de la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique. Elle ne saurait être assimilée à une assistance permanente.

Pour permettre à l'expert-comptable de remplir la fonction qui lui est impartie, le législateur a entendu supprimer les restrictions qui étaient imposées par les dispositions antérieures : en effet, l'expert-comptable n'avait accès qu'aux livres visés aux articles 8 et 9 du code de commerce (bilan, compte de pertes et profits, livre journal, inventaire).

Désormais, l'expert-comptable peut avoir accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, ce dernier bénéficiant d'un droit très étendu en la matière (exemple : livre de paie, fichier des stocks). Dans la mesure où l'expert-comptable peut intervenir à différentes époques de l'année en cas de licenciement économique, 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.

A cet égard deux remarques s'imposent : tout d'abord, la mission du commissaire aux comptes et celle de l'expert-comptable ne sont pas identiques : le commissaire aux comptes a pour rôle de contrôler la régularité et la sincérité des comptes, l'expert-comptable, comme cela a été indiqué précédemment, doit permettre aux membres du comité d'apprécier la situation de l'entreprise.

Il s'ensuit que l'accès aux documents de l'entreprise par l'expert-comptable sera conditionné par sa mission spécifique.

Par ailleurs, l'expert-comptable a libre accès dans l'entreprise, dans la mesure nécessaire à l'exercice de sa mission. L'expert-comptable ou la personne qu'il désigne pour le remplacer sous sa responsabilité peut assister aux réunions du comité d'entreprise consacrées à l'examen annuel des comptes et aux projets de licenciement économique.

#### 3.4.1.3. - L'expert-comptable et les licenciements économiques

Le comité d'entreprise peut se faire assister par l'expert-comptable lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L.321-3 du code du travail doit être mise en œuvre, c'est-à-dire lorsque l'employeur envisage de procéder au licenciement, pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel, d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

A cet égard, il apparaît tout à fait légitime que l'expert-comptable donne son avis sur les plans de restructuration.

L'assistance de l'expert-comptable lorsqu'elle est sollicitée par le comité d'entreprise, fait désormais partie intégrante de la procédure de concertation dans la mesure où ce concours doit permettre au comité d'émettre un avis en toute connaissance de cause sur la mesure projetée.

Le comité d'entreprise peut recourir à l'expert-comptable et celui-ci accomplir sa mission dès la remise par l'employeur aux représentants du personnel des renseignements utiles sur les licenciements projetés, tels qu'ils sont prévus à l'article L.321-4. S'il est souhaitable que cette intervention soit décidée le plus tôt possible, il n'en demeure pas moins qu'en cours de procédure de concertation des problèmes peuvent apparaître qui amèneront le comité à recourir à l'expert-comptable.

Celui-ci peut intervenir pendant toute la période de concertation. Il convient d'observer, sur ce point, que le recours à l'expert-comptable ne saurait modifier les délais de procédure fixés à l'article L. 321-5, issus de la loi n° 75-5 du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique. Toutefois, il est rappelé que des accords et notamment l'accord national inter-professionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, ont prévu un allongement des délais de concertation.

Enfin, l'autorité administrative compétente qui, en application de l'article L. 321-9, doit vérifier notamment les conditions d'application de la procédure de concertation, devra désormais s'assurer que l'employeur n'a pas mis d'obstacle à l'accomplissement par l'expert-comptable de sa mission d'assistance. Dans le cas où l'expert-comptable n'a pas été à même, du fait de l'employeur, d'exercer sa mission et notamment si les documents nécessaires ne lui ont pas été remis ou l'ont été trop tardivement, l'autorité administrative pourrait être amenée à refuser l'autorisation demandée, pour ce motif.

Il est précisé qu'un tel refus ne saurait être fondé sur le seul fait que des documents non essentiels à la mission de l'expert-comptable n'aient pas été communiqués à ce dernier.

Une décision de refus fondée sur le délai nécessaire à l'expert-comptable ne saurait être opposée à l'employeur si le comité d'entreprise a saisi tardivement l'expert ou si ce dernier est à l'origine du retard dans l'accomplissement de sa mission.

Les conditions concrètes de la mise en oeuvre de la mission de l'expert-comptable dans les deux cas d'intervention prévus par la loi seront définies d'un commun accord entre l'expert-comptable et le comité d'entreprise, pour fixer, par exemple, la date de remise des travaux de l'expert-comptable.

Il est rappelé par ailleurs que les experts-comptables qui assistent le comité d'entreprise, sont tenus, outre aux dispositions de l'article L. 434-6 sur le secret et la confidentialité, aux règles spécifiques du secret professionnel.

#### 3.4.2. - L'expert en technologie

Le deuxième type d'expertise concerne les projets importants d'introduction de nouvelles technologies. Pour leur étude, le comité d'entreprise (ou le comité central d'entreprise et les comités d'établissement) peut faire appel à un expert dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, expert payé par l'entreprise. Dans les entreprises en-dessous de ce seuil, le recours à un tel expert se ferait dans le cadre du troisième type d'expertise examiné ci-après (paragraphe 3.4.3.).

Contrairement au recours à l'expert-comptable, l'appel à cet expert est soumis à un accord conclu entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité de l'expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de sa mission, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance ; il ne saurait donc y avoir, en cas de litige, recours à l'expert avant que le juge n'ait statué.

Par ailleurs, les litiges concernant la rémunération de l'expert-comptable et de l'expert désigné pour les nouvelles technologies sont également de la compétence du président du tribunal de grande instance.

Le décret n° 83-470 du 8 Juin 1983 a précisé que le président du tribunal de grande instance est saisi et statue en la forme des référés.

Il convient enfin de préciser que pour l'accomplissement de sa mission, l'expert en technologie a libre accès dans l'entreprise. Il peut assister à la réunion du comité d'entreprise consacrée à l'examen du projet d'introduction de nouvelles technologies.

#### 3.4.3. Les autres experts

La troisième catégorie d'expertise obéit à des règles très nettement différentes, permettant au comité d'entreprise (ou au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement) de déterminer librement ses besoins et ses dépenses en la matière. Ainsi la possibilité est ouverte de recourir à tout expert, c'est-à-dire à toute personne qualifiée permettant au comité d'exercer plus efficacement les attributions économiques et socio-économiques qu'il détient, notamment en vertu des articles L. 432-1 à L. 432-5 (par exemple, un économiste ou un ergonome).

Ces experts disposent, pour effectuer leur mission, des documents détenus par le comité d'entreprise et ont accès au local du comité. Un accord passé avec l'employeur peut, bien entendu, permettre la communication d'autres documents et la loi a prévu que ces experts pouvaient accéder aux autres locaux de l'entreprise en cas d'accord sur ce point entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

L'expert peut assister à la réunion du comité d'entreprise consacrée à l'examen de la question sur laquelle il a établi un rapport (Arrêt Périchi du 25 Mai 1983 - Cour de Cassation Crim.).

Ces experts sont eux aussi tenus aux obligations du secret et de discrétion définies à l'article L. 432-6. Ils sont rémunérés par le comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement institué par l'article L. 434-8.

### 3.5. - La formation économique (article L. 434-10)

Dans le même esprit que le recours aux experts, la loi du 28 octobre 1982 a introduit une innovation importante, en reconnaissant aux membres titulaires du comité d'entreprise le droit à une formation économique.

#### 3.5.1. - Les bénéficiaires de cette formation

S'agissant tout d'abord des bénéficiaires, il convient d'observer que cette formation est réservée aux membres titulaires. La loi ne mentionne expressément que ceux détenant un mandat à la date de la promulgation de la loi et ceux élus pour la première fois après cette date. Une telle disposition a été introduite pour indiquer qu'un représentant du personnel ne pouvait bénéficier qu'une seule fois de la formation économique pendant qu'il est salarié d'une entreprise, même s'il est réélu membre du comité d'entreprise tous les deux ans. Dans ces conditions, il est conforme à l'esprit de la loi de prévoir qu'un salarié, ayant dans le passé été membre titulaire du comité d'entreprise mais n'ayant pas un tel mandat au moment de la promulgation de la loi, puisse bénéficier de la formation économique s'il acquiert un nouveau mandat après cette date dans la même entreprise.

#### 3.5.2. - Le choix de l'organisme de formation

Chaque membre titulaire du comité d'entreprise choisit librement entre les deux types d'organismes prévus pour dispenser cette formation économique : soit un des organismes visés à l'article L. 451-1 (centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national ou instituts spécialisés), soit à un organisme figurant sur une liste arrêtée par le Préfet de Région dans les conditions précisées par la circulaire n° 12 du 27 Septembre 1983.

S'agissant de ces derniers organismes, ils peuvent revêtir un caractère privé ou public ; les centres de formation de caractère public ne sont pas, bien entendu, assujettis à l'obligation définie à l'article L. 920-4.

La formation économique doit avoir un contenu général et être conçue comme indépendante de l'entreprise ou du groupe. Il convient donc d'exclure des organismes privés dispensateurs de la formation économique, les services de formation des entreprises. D'ailleurs, lors du vote de la loi, le Parlement a refusé d'adopter un amendement qui prévoyait la possibilité pour les services de formation des entreprises d'organiser des stages de formation économique pour les membres du comité d'entreprise et pris en charge financièrement par les entreprises elles-mêmes.

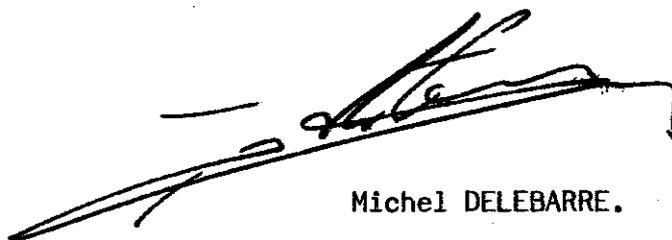
Toutefois, on ne saurait exclure de ce fait les organismes créés par les fédérations patronales, dans la mesure où ils sont susceptibles d'accueillir les élus titulaires du comité d'entreprise, sans condition relative à leur appartenance à telle ou telle entreprise.

\*

\* \*

Vous voudriez bien me saisir, sous le timbre de la Direction des Relations du Travail (bureau DS2), des difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'application de la présente circulaire.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de la Formation Professionnelle



Michel DELEBARRE.

