VOS DROITS ET OBLIGATIONS

# COMITÉ D'ENTREPRISE

ÉDITION 2018

www.dtenc.gouv.nc

DTE
Direction du Travail et de l'Emploi

# SOMMAIRE

Introduction....2

Les conditions de mise en place et la suppression du CE....2

La composition et l'élection du CE....3

Les moyens de fonctionnement....4

Les heures de délégation....4

Les heures de délégation du travailleur à temps partiel....5

Le dépassement des heures de délégation....5

L'utilisation des heures de délégation....6

La contestation des heures de délégation....6

Le stage de formation économique des membres du CE....8

Les séances du CE....8

Les commissions obligatoires....9

Le recours à des experts....9

L'information obligatoire du CE....10

Les consultations obligatoires du CE....11

Le droit d'alerte économique....13

Les attributions du CE en matière d'activités sociales et culturelles....13

## INTRODUCTION

Le comité d'entreprise (CE) permet d'assurer l'expression collective des salariés et la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'employeur qui concernent l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CE dispose de moyens, notamment financiers, pour remplir sa mission.

## LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE ET LA SUPPRESSION DU CE

### L'obligation légale :

L'entreprise qui compte 50 salariés ou plus, en continu sur les 24 derniers mois, doit obligatoirement mettre en place un comité d'entreprise (CE) par voie d'élections (art. Lp. 342-2 du CTNC).

Toute entrave à la constitution d'un CE, à la libre désignation de ses membres, ou à son fonctionnement régulier, constitue un délit puni d'un emprisonnement et d'une amende (art. Lp. 344-2 du CTNC).

Il est également possible de créer un CE dans les entreprises de moins de 50 salariés, par convention ou accord collectif de travail (art. Lp. 342-3 du CTNC).

### Le calcul de l'effectif :

1. **Sont inclus intégralement dans l'effectif :**
    - les salariés en CDI ;
    - les travailleurs à domicile ;
    - des travailleurs handicapés employés dans l'entreprise, dans les ateliers protégés ou un centre de distribution de travail à domicile (art. Lp. 312-1 du CTNC).
2. **Sont inclus au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise sur les 12 derniers mois :**
    - les salariés en CDD,
    - les salariés en contrat de travail intermittent,
    - les salariés, même temporaires, mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure.
3. **Les travailleurs temporaires sont inclus en divisant la somme totale de leurs horaires inscrits sur leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle de travail (art. Lp. 312-1 du CTNC).**

### La suppression du CE :

Elle peut être envisagée si le nombre de salariés dans l'entreprise se réduit de manière importante et durable, en dessous des 50 salariés.

Toutefois, cette suppression n'est pas automatique. Elle fait l'objet d'un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (art. Lp. 342-4 alinéa 1 du CTNC).

A défaut d'accord entre eux, l'autorisation de suppression ne peut être donnée que par le directeur du travail et de l'emploi, sous réserve d'une baisse durable de l'effectif salarié (art. Lp. 342-4 alinéa 2 et r. 342-1 du CTNC).

## LA COMPOSITION ET L'ELECTION DU CE

### La composition du CE

**Le CE comprend :**

- une délégation de salariés titulaires et suppléants, élus pour 2 ans dont le nombre est déterminé selon l'effectif de l'entreprise. Leur mandat est renouvelable (art. R. 342-13 et Lp. 342-67 du CTNC).

Cette délégation se compose de 2 voire 3 collèges : le collège des ouvriers et employés, le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, et un collège spécial si l'entreprise compte au moins 25 ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés (art. Lp. 342-52 du CTNC).

Le nombre de membres et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord signé de toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise. (art. Lp. 342-54 du CTNC).

- l'employeur (ou son représentant), en qualité de président, et ses éventuels collaborateurs (art. Lp. 341-52 du CTNC), qui peuvent participer aux débats, mais ne peuvent pas prendre part aux votes ;

- et éventuellement un ou plusieurs représentants syndicaux qui ont une voix consultative. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est représentant syndical de droit au CE (art. Lp. 323-42 du CTNC).

Le cas échéant, les organisations syndicales de travailleurs représentatives dans l'entreprise peuvent désigner un représentant syndical choisi parmi les membres du personnel et qui remplit les conditions d'éligibilité (art. Lp. 342-45 et Lp. 342-47 du CTNC).

**L'élection des membres**

*(cf. fiche élection des DP et membres CE)*

## LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT

**Le CE a des moyens financiers et humains pour fonctionner :**

Il dispose d'une subvention de l'employeur pour son fonctionnement, ou dispose de moyens équivalents (art. Lp. 342-99 du CTNC) ;

- il dispose d'un local ;
- il détermine ses règles de fonctionnement dans un règlement intérieur ;
- il désigne son secrétaire ;
- il recrute du personnel si nécessaire

## LES HEURES DE DELEGATION

### Les crédits d'heures :

La loi accorde du temps au salarié pour exercer son mandat représentatif. Il dispose :

- d'un crédit de base de 20 h ;
- d'un crédit supplémentaire de 40 h pour la commission économique.

#### 1. Le crédit de base : 20 heures

Les membres titulaires, et les représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 500 salariés, disposent d'un crédit d'une durée de 20 heures par mois pour exercer leurs fonctions.

Les membres suppléants, et les représentants syndicaux des entreprises de moins de 500 salariés assistent aux séances avec voix consultative, mais ne disposent pas de crédit d'heures.

Les heures de délégations sont considérées comme travail effectif avec le caractère de salaire, que l'employeur est tenu de payer à l'échéance normale (art. Lp. 342-76 à Lp. 342-80 du CTNC).

Cependant, le salarié ne peut pas recevoir deux salaires. Par exemple, si le membre effectue ses heures pendant ses congés payés, il ne peut pas cumuler son indemnité de congés payés et le paiement des heures de délégation.

Les heures de délégation ne doivent pas avoir pour effet de diminuer le salaire habituel, elles doivent donc inclure les compléments habituels de salaire tels que les primes, les avantages en nature ou les indemnités que le salarié touche habituellement, à l'exception du remboursement des frais exposés pans le cadre de son poste de travail.

Les fonctions de délégués du personnel et de membres du CE sont compatibles (art. Lp. 341-35 du CTNC), et le salarié peut cumuler les crédits d'heures des deux mandats.

#### 2. Le crédit supplémentaire de la commission économique : 40 heures

Les représentants du personnel qui sont désignés par le CE comme membres de la commission économique disposent d'un crédit supplémentaire de 40 heures par an au maximum, pour tenir leurs réunions. Le membre de la commission économique cumule ce crédit spécial avec le crédit de base de 20 heures, s'il en bénéficie.

### Le décompte des heures de délégation :

Le crédit d'heures n'est pas un forfait, il doit être utilisé selon les besoins des fonctions représentatives. Dès lors, les heures qui n'ont pas été utilisées ne sont ni payées ni reportées le mois suivant.

Le salarié bénéficie de 20 heures de délégation même s'il n'a pas travaillé le mois entier.

***Ex :*** *le salarié effectue un mois incomplet en raison de son entrée en fonction ou la cessation de ses fonctions au cours du mois, ou en raison de son retour de congé ou d'un arrêt maladie.*

Par ailleurs, la jurisprudence considère que le crédit est individuel, et que son partage entre membres titulaire et suppléants est illicite (Soc., 10 décembre 1996, n° 95-45453).

Le temps passé aux séances officielles du CE, présidées par l'employeur et avec un ordre du jour établi, est payé et il n'est pas décompté du crédit d'heures (art. Lp. 342-78, art. Lp. 342-79 du CTNC, et Soc., 13 novembre 1985, n° 82-41701).

Les heures supplémentaires, effectuées en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat, sont majorées conformément aux dispositions légales et conventionnelles (Soc., 12 février 1991, n° 88-42353).

**Ex :** *Une séance du CE qui se poursuit au-delà de l'horaire habituel de travail du membre.*

## LES HEURES DE DELEGATION DU TRAVAILLEUR A TEMPS PARTIEL

Le travailleur à temps partiel peut cumuler les crédits d'heures des deux mandats mais il ne peut pas utiliser plus d'un tiers de son temps de travail pour l'exercice de ses mandats.

**Ex :** *un salarié travaillant 81 heures par mois, et qui cumule le mandat de délégués du personnel et de membre du CE (15 h + 20 h), ne pourra effectuer que 27 heures (un tiers de 81 h) sur son temps de travail. Il pourra utiliser pour sa mission en dehors de son temps de travail.*

Le salarié à temps partiel peut utiliser les heures qui lui restent sur son crédit d'heures en dehors de son horaire de travail (art. Lp. 223-14 du CTNC). Ce temps est rémunéré.

## LE DEPASSEMENT DES HEURES DE DELEGATION

Pour les besoins de sa mission, le salarié peut être amené à dépasser son crédit d'heures :

- en raison de circonstance exceptionnelles ;
- en dehors de circonstance exceptionnelles.

### 1. Le dépassement pour circonstances exceptionnelles :

Le salarié peut être amené à dépasser son crédit d'heures en raison de circonstances exceptionnelles.

Les circonstances exceptionnelles sont celles qui provoquent un surcroît inhabituel d'activité dû à la soudaineté de l'évènement ou à l'urgence des mesures à prendre (Soc., 6 juillet 1994, n° 93-41705).

**Ex :** *Un projet de restructuration ; un licenciement dont la complexité se révèle plus importante que prévue ; les actes préparatoires d'une grève (information des salariés, négociation avec l'employeur…) s'ils sont conformes aux missions du mandat représentatif (Soc., 29 janvier 1992, n° 88-44227).*

Pour obtenir la rémunération de ses heures excédentaires, le salarié doit justifier qu'il a bien épuisé son crédit d'heures normal. Il faut également qu'il établisse le nombre exact d'heures en plus qu'il a effectuées, et qu'il démontre qu'il a agi en conformité avec son mandat, avant tout paiement par l'employeur (article 1315 du code civil, et CAN, 25 octobre 2007, n° 06/437).

### 2. Le dépassement en dehors de circonstances exceptionnelles :

Un accord collectif de travail, ou une décision unilatérale de l'employeur, peut accorder un crédit supplémentaire mensuel, ou autoriser une absence déterminée au-delà du crédit des 20 heures du salarié, sans présence de circonstances exceptionnelles.

A défaut d'accord, le dépassement n'est pas payé par l'employeur.

Le fait que le salarié dépasse ses heures de délégation, sans être payé ou autorisé, ne constitue pas une faute susceptible de sanctions disciplinaires.

Cependant, si ses dépassements sont abusifs c'est-à-dire important et répétés, avec l'utilisation du budget de fonctionnement du CE, le licenciement est justifié (Conseil d'Etat, 17 décembre 1993).

## L'UTILISATION DES HEURES DE DELEGATION

Les membres peuvent se déplacer hors de l'entreprise, organiser des réunions avec les salariés ou prendre contact avec ceux-ci sur leur lieu de travail, sous réserve de ne pas créer de gêne importante dans leur travail (art. Lp. 342-81 du CTNC).

Ces moments sont décomptés de leur crédit d'heures.

Les membres utilisent leur crédit sans autorisation préalable de l'employeur, en informant leur chef hiérarchique direct de leur départ en délégation, et en lui indiquant ensuite qu'ils sont de retour.

Leur refus de dire où ils étaient et ce qu'ils faisaient à l'employeur ne peut pas donner lieu à une sanction.

Ils peuvent utiliser leur crédit d'heures pendant et en dehors de leur temps de travail.

## LA CONTESTATION DES HEURES DE DELEGATION

Les membres sont présumés faire une utilisation des heures de délégation dans le cadre de leurs fonctions représentatives. Mais l'employeur peut contester la réalité de leur nombre et de leur usage.

Pour contester les heures de délégation du salarié, l'employeur doit :

- d'abord payer les heures prises sur les crédits d'heures de délégation ;
- ensuite demander des précisions au salarié ;
- adresser alors au juge sa demande de remboursement des heures payées.

### 1. Le paiement préalable des heures :

L'employeur doit payer les heures de délégation du crédit de base et du crédit supplémentaire de la commission économique avant de s'adresser au juge.

Il ne peut pas contester leur usage devant le juge judiciaire sans avoir payé les heures à l'échéance normale.

Le non-paiement est fautif même si l'employeur détient la preuve d'un usage irrégulier. En effet, le refus ou le retard de paiement peut être considéré comme un délit d'entrave aux fonctions du membre du CE.

Par contre, l'obligation de payer les heures de délégation à l'échéance ne s'étend pas aux dépassements, qui doivent être justifiés pour être payés.

### 2. La demande de précisions :

Avant de réclamer le remboursement devant le juge, l'employeur demande à l'intéressé de lui indiquer comment il a occupé les heures litigieuses.

Le représentant doit alors préciser les activités qu'il a exercées, c'est-à-dire fournir à l'employeur son emploi du temps avec l'indication des lieux où il s'est rendu, mais pas forcément l'objet des entretiens ou l'ordre du jour des réunions auxquelles il a participé.

Si le salarié se contente de répondre qu'il a exercé des activités dans le cadre de son mandat, la précision est insuffisante, et il devra rembourser le paiement des heures.

### 3. La demande de remboursement :

L'employeur fait sa demande de remboursement devant le juge en justifiant qu'il a préalablement payé les heures et demandé des explications au salarié.

Il doit établir devant le juge que les heures de délégation qu'il a payées n'ont pas été utilisées dans le cadre du mandat représentatif (Soc., 23 février 1994, n° 92-44145).

Le salarié apporte au juge les preuves de la bonne utilisation de ses heures de délégations, et de leur nombre.

Le salarié peut réfuter les arguments de l'employeur au moyen des précisions qu'il a déjà apportées avant le contentieux, ou par des moyens nouveaux.

A titre d'exemples, les juges ont considéré que l'utilisation des heures de délégation n'était pas conforme dans les cas suivants :

- le temps passé à une réunion syndicale ne se rattachant pas directement à une difficulté particulière à l'entreprise et pour l'information personnel du membre (ordre du jour fixé sur les salaires dans l'entreprise et les prochaines élections) ;
- une distribution de tracts syndicaux ;
- ou l'assistance d'un salarié aux débats d'une audience qui le concernait à titre individuel.

Par ailleurs, un membre du CE ne peut pas utiliser ses heures de délégation pour exercer les fonctions de délégué du personnel s'il les cumule, et vice versa. Il doit utiliser le crédit d'heures qui correspond bien à chaque mandat.

Si la demande de l'employeur n'est pas fondée, il peut être condamné à des dommages et intérêts.

## LE STAGE DE FORMATION ECONOMIQUE DES MEMBRES DU CE

L'article Lp. 242-4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) dispose que :

"Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient, dans les conditions et limites prévues par les dispositions légales, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens de l'article Lp. 322-1 ou Lp. 322-2, soit par des instituts spécialisés. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article Lp. 342-76 est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé d'éducation ouvrière.Le financement de la formation est pris en charge par le comité d'entreprise".

Il ressort de cet article que le congé rémunéré de formation économique de 5 jours est dû à tous les élus titulaires. Les élus suppléants et les représentants syndicaux ne sont pas visés par la loi, mais des accords collectifs (accord de l'employeur) peuvent leur permettre de participer aux stages.

Par ailleurs, l'article Lp. 242-3 du CTNC prévoit un droit à congé non rémunéré pour tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions exclusivement consacré à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

## LES SEANCES DU CE

### Les séances officielles du CE:

L'ordre du jour établi par l'employeur et le secrétaire du CE, est communiqué, au moins 3 jours avant la séance, aux membres, aux représentants syndicaux et aux personnes participantes, telles que le médecin du travail ou les experts.

Le CE se réunit au moins une fois par mois sur la convocation de l'employeur. S'il ne convoque pas, l'inspecteur du travail peut être sollicité par la moitié des membres du CE pour procéder à la convocation et présider la séance (art. Lp. 342-82 du CTNC).

En outre, le CE peut se réunir une seconde fois à la demande de la majorité de ses membres.

En principe, les réunions se tiennent pendant les heures de travail, dans un lieu choisi par le président du CE.

Les membres titulaires et suppléants sont rémunérés pour le temps passé aux séances du CE (art. Lp. 342-78 du CTNC).

Le président du comité ne participe pas au vote lorsque le CE est consulté en tant que représentation du personnel (consultation en matière économique, professionnelle ou sociale). Par contre, lorsqu'il s'agit d'une question concernant le fonctionnement interne du CE (par exemple, l'adoption du règlement intérieur, ou la désignation du secrétaire), rien ne s'oppose à ce que le président y participe (art. Lp. 342-85 du CTNC).

Les avis, les documents, et les délibérations de la séance sont consignés dans un procès-verbal établi par le secrétaire du CE. Celui-ci peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise, ou même être transmis à l'autorité administrative.

L'inspection du travail peut prendre connaissance, à tout moment, des délibérations du CE (art. Lp. 342-86 et Lp. 342-87 du CTNC).

Les juges estiment que si le temps de trajet pour assister à une séance du CE est pris en dehors du temps de travail, et qu'il est supérieur au temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de son travail, il doit être rémunéré, y compris aux suppléants (Soc., 30 septembre 1997, n° 95-40125).

### Les réunions officieuses ou préparatoires du CE :

Il s'agit des réunions sans la convocation ni la présence de l'employeur.

Le temps passé à ces réunions est déduit du crédit d'heures des membres (Soc., 13 novembre 1985, n° 82-41701).

Les suppléants qui assistent à ces réunions ne sont pas rémunérés, sauf accord plus favorable avec l'employeur.

## LES COMMISSIONS OBLIGATOIRES

### 1. Les commissions obligatoires :

La commission économique est créée au sein du CE dans les entreprises de 1000 salariés au moins. Elle se réunit 2 fois par an minimum. Ses membres sont désignés parmi les membres du CE (5 membres maximum représentants du personnel dont au moins un représentant de la catégorie des cadres), et ils disposent d'un crédit de 40 heures par an maximum pour tenir leurs réunions, qui se rajoute au crédit des 20 heures de délégation.

La subvention de fonctionnement octroyée par l'employeur au profit du CE permet de financer l'intervention de l'expert-comptable du CE et d'autres experts si nécessaire (art. Lp. 342-89 à art. Lp. 342-91 du CTNC) ;

Par ailleurs, la commission de la formation est mise en place dans les entreprises de 200 salariés et plus (art. Lp. 342-92 du CTNC), et la commission d'information et d'aide au logement est créée dans les entreprises industrielles et commerciales à partir de 300 salariés (art. Lp. 342-93 du CTNC).

### 2. Les commissions spéciales :

Le CE peut constituer des commissions spéciales pour étudier des problèmes d'ordre professionnel, social ou éducatif (art. R. 342-25 du CTNC). Le temps passé à ces commissions est déduit du crédit d'heures pour les membres qui en bénéficient, et n'est pas rémunéré pour les autres participants, sauf accord contraire plus favorable.

## LE RECOURS A DES EXPERTS

Le CE peut aussi recourir à l'assistance d'experts pour l'aider à comprendre et appréhender des situations difficiles.

Le CE peut ainsi faire appel à un expert-comptable de son choix, afin de l'aider dans l'examen annuel des comptes, des documents comptables et de gestion.

L'expert-comptable peut également intervenir dans le cadre d'une procédure d'alerte économique, ou d'une procédure de licenciement économique d'au moins 2 salariés (art. Lp. 342-94 du CTNC). Plus généralement, l'expert-comptable peut assister le CE pour la compréhension de tous éléments d'ordre économique, financier ou social (art. Lp. 342-95 du CTNC).

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 300 salariés, la majorité des membres du CE et l'employeur peuvent convenir de l'intervention d'un expert technique afin d'assister le CE à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptible d'avoir des incidences sur l'emploi (art. Lp. 342-12 et art. Lp. 342-98 du CTNC).

Ces experts sont rémunérés par l'employeur (art. Lp. 342-98 du CTNC).

Toutefois, les experts choisis par le CE pour intervenir à la commission économique sont financés par le budget de fonctionnement du CE (art. Lp. 342-91 du CTNC).

## L'INFORMATION OBLIGATOIRE DU CE

### L'information ponctuelle :

- L'employeur remet au CE tous les documents comptables, administratifs et sociaux nécessaires pour qu'il formule son avis motivé à l'occasion de sa consultation (art. Lp. 342-8 du CTNC).
- Le CE peut également avoir accès aux documents administratifs qui sont détenus par les administrations publiques, ou tout autre organisme.
- En cas de modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (fusion, cession, acquisition, participation…), l'employeur indique au CE leurs motifs (art. Lp. 342-11 du CTNC).
- A la demande du CE, l'employeur l'informe sur tous les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire et avec les établissements de travail protégé dans les conditions de l'article Lp. 342-22 du CTNC.
- Lorsqu'il est question d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies qui pourraient avoir des conséquences sur l'emploi, le CE reçoit les éléments d'information un mois avant la réunion de ses membres (art. Lp. 342-30 du CTNC).
- Un mois après chaque élection de CE, l'employeur remet la documentation économique et financière de l'entreprise (art. Lp. 342-32 du CTNC).
- S'il y a lieu, le CE est informé sur les licenciements économiques au cours de la réunion mensuelle qui suit l'entretien préalable du salarié concerné (art. Lp. 122-13 du CTNC).

### L'information annuelle :

Chaque année, l'employeur présente au comité d'entreprise :

- un rapport écrit sur la situation de l'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise dans les conditions de l'article Lp. 342-30 du CTNC.

Le CE vérifie que les actions prévues par le rapport précédent, ou demandées par le comité, ont été réalisées, ou à défaut, il vérifie les motifs de leur inexécution.

Le rapport et l'avis du CE, ou du comité central d'entreprise s'il y en a un, sont ensuite transmis à l'inspecteur du travail. Ce rapport est également mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

- un rapport écrit sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir (art. Lp. 342-31 du CTNC), comportant des éléments tels que le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, ou les résultats globaux de la production, comme le prévoit l'article R. 342-5 du CTNC.
- le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée, et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail remis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'avis formulé par le CHSCT (art. Lp. 262-18 du CTNC).
- la liste des conventions ou accords applicables dans l'entreprise, et leurs modifications éventuelles (art. Lp. 342-34 et Lp. 342-35 du CTNC).

### L'information trimestrielle :

Le CE est informé tous les trimestres sur :

- l'évolution générale des commandes et de la situation financière ;
- l'exécution des programmes de production ;
- la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale (art. Lp. 342-21 du CTNC) ;
- les mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi (pour les entreprises de + de 300 salariés, chaque semestre pour les autres, art. Lp. 342-22 du CTNC) ;
- la situation de l'emploi, et notamment les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire, ou les contrats passés avec les établissements de travail protégé pour la formation et l'embauche de travailleurs handicapés (pour les entreprises de + de 300 salariés, chaque semestre pour les autres, art. Lp. 342-22 du CTNC).

## LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES DU CE

### Les consultations ponctuelles :

L'employeur doit impérativement consulter le CE, afin qu'il donne son avis, avant toute prise de décision qui concerneraient les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise (art. Lp. 342-5 du CTNC), telles que les décisions concernant :

- la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés (art. Lp. 342-16 du CTNC) ;
- l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (art. Lp. 342-9 du CTNC) ;
- l'ouverture d'une procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire (art. Lp. 342-20 du CTNC) ;
- les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (art. Lp. 342-11 du CTNC) ;
- la prise de participation dans une autre société, ou dont l'entreprise ferait l'objet (art. Lp. 342-11 du CTNC) ;
- les augmentations des prix (art. Lp. 342-13 du CTNC) ;
- tout projet important d'introduction de nouvelles technologies (art. Lp. 342-12 du CTNC) ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés (art. Lp. 342-17 du CTNC) ;
- les mesures intervenant dans le cadre d'une aide financière de la Nouvelle-Calédonie ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé ;
- les conditions de logement des étrangers que l'entreprise se propose de recruter (art. Lp. 342-18 du CTNC) ;
- les orientations et le plan de la formation professionnelle dans l'entreprise, ainsi que les conditions de la formation et d'accueil des apprentis (art. Lp. 342-19 du CTNC) ;

- les CDD supérieurs à 12 mois au motif d'une tâche occasionnelle précise et non durable, et avant l'avis de l'inspection du travail (art. Lp. 123-2 du CTNC) ;

- tout projet de licenciement économique, collectif ou individuel (art. Lp. 122-11 et suivants du CTNC) ;

- le licenciement d'un salarié protégé (art. Lp. 342-13 du CTNC) ;

- l'adaptation et les modifications du règlement intérieur de l'entreprise, ainsi que certaines notes de service (art. Lp. 131-5 et Lp. 131-6 du CTNC) ;

- les accords d'intéressement (art. Lp. 361-1 et Lp. 361-3 du CTNC).

### Les consultations annuelles :

Le CE est consulté tous les ans sur :

- la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, à défaut sur les aides publiques qui sont attribuées à l'entreprise (art. Lp. 342-10 du CTNC) ;

- la situation économique et sociale de l'entreprise. Les observations du CE sont remises à l'assemblée des actionnaires ou des associés (art. Lp. 342-10 du CTNC) ;

- les aménagements du temps de travail et la période de prise de congé. Il délibère sur les durées de travail quotidiennes et hebdomadaires pratiquées dans l'entreprise (art. Lp. 342-16 du CTNC) ;

- les orientations et les conditions de la formation professionnelle, en fin d'année (art. Lp. 342-19 du CTNC) ;

- le bilan social pour les entreprises de plus de 300 salariés (art. Lp. 342-34 à Lp. 342-42 du CTNC).

Il étudie également chaque année l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir (art. Lp. 342-23 du CTNC).

### La participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés

Une délégation du personnel participe à toutes les séances du conseil d'administration ou de surveillance des sociétés. Ils ont voix consultative aux séances.

La délégation est composée de :

- Deux membres si le CE a deux collèges électoraux (un membre appartenant à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, et un membre appartenant à la catégorie des employés et ouvriers) ;

- Quatre membres si le CE a trois collèges électoraux (deux membres appartenant à la catégorie des employés et ouvriers, un membre appartenant à la catégorie de la maîtrise, et un membre à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification).

Les membres du CE ont droit aux mêmes documents que ceux remis ou adressés aux membres du conseil dans le cadre des réunions.

Par ailleurs, ils peuvent soumettre les vœux du CE au conseil, lequel leur donnera son avis motivé (art. Lp. 342-24 du CTNC).

## LE DROIT D'ALERTE ECONOMIQUE

Lorsqu'il estime que la situation économique de l'entreprise est préoccupante, le CE peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Le déclenchement du droit d'alerte par le CE est justifié quand :

- la situation affecte l'entreprise, même si ce n'est qu'une partie de ses activités (stratégie de croissance externe) ;
- l'employeur confirme que la situation est préoccupante ;
- la réponse de l'employeur est contradictoire, insuffisante ou incohérente l'employeur permet de déduire le caractère préoccupant de la situation (Soc., 18 janvier 2011, n° 10-30126).

Dans sa démarche, le CE peut se faire assister de l'expert-comptable, convoquer le commissaire aux comptes, et s'adjoindre deux salariés de l'entreprise dans les conditions de l'article Lp. 342-25 du CTNC.

Le CE établit alors un rapport qui sera transmis à l'employeur et au commissaires aux comptes (art. Lp. 342-25 du CTNC).

## LES ATTRIBUTIONS DU CE EN MATIERE D'ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

L'employeur verse chaque année une contribution pour financer les activités sociales et culturelles du CE, dont le montant est déterminé par le code du travail (art. Lp. 342-44 du CTNC).

Ce versement permet de financer toutes activités sociales ou culturelles qui ne sont pas prises en charge directement par l'employeur, et qui améliorent les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel de l'entreprise (Soc., 13 novembre 1975, n° 73-14848), sans aucune discrimination entre les salariés.

Il peut s'agir de subventionner des institutions sociales, une cantine, une crèche, les clubs sportifs de l'entreprise, les colonies de vacances, le service médical de l'entreprise ou même l'accès au droit (art. R. 342-7 et R. 342-8 du CTNC).

Toutefois, même si les possibilités sont multiples, le tribunal estime que certains financements n'en font pas partie, et exige la réintégration des fonds.

Par exemple, il en a été jugé ainsi de :

- la prise en charge des frais occasionnés par des manifestations syndicales ;
- le versement d'une prime qui aurait le caractère de complément de salaire (ex : prime de rentrée des classes) ;
- ou encore le financement d'une aide-ménagère à domicile au profit des membres du comité.