



Avec les Nuls, tout devient facile !

Le Comité d'entreprise

POUR

LES NULS

- ✓ Tout ce qu'il faut savoir pour mettre en place et animer un CE efficace : son rôle et ses compétences, ses règles de fonctionnement, ses attributions économiques, son action socioculturelle...
- ✓ Les dix clés d'une gestion saine

René Grison

Jean-Marie Sabourin

*Experts-comptables et commissaires
aux comptes*



Le Comité d'entreprise POUR **LES NULS**

René Grison et Jean-Marie Sabourin

Experts-comptables et commissaires aux comptes

FIRST
 Editions

« Pour les Nuls » est une marque déposée de Wiley Publishing, Inc.
« For Dummies » est une marque déposée de Wiley Publishing, Inc.

© Éditions First-Gründ, Paris, 2012. Publié en accord avec Wiley Publishing, Inc.
60, rue Mazarine
75006 Paris – France
Tél. 01 45 49 60 00
Fax 01 45 49 60 01
Courriel : firstinfo@efirst.com
Internet : www.editionsfirst.fr

ISBN : 978-2-7540-4239-0
ISBN Numérique : 9782754048965
Dépôt légal : octobre 2012

Ouvrage dirigé par Benjamin Arranger
Secrétariat d'édition : Capucine Panissal
Correction : Florence Le Grand
Couverture et mise en page : ReskatoЯ ☞
Dessins : Marc Chalvin
Fabrication : Antoine Paolucci
Production : Emmanuelle Clément

Cette œuvre est protégée par le droit d'auteur et strictement réservée à l'usage privé du client. Toute reproduction ou diffusion au profit de tiers, à titre gratuit ou onéreux, de tout ou partie de cette œuvre est strictement interdite et constitue une contrefaçon prévue par les articles L 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. L'éditeur se réserve le droit de poursuivre toute atteinte à ses droits de propriété intellectuelle devant les juridictions civiles ou pénales.

À propos des auteurs

Rédigé sous la direction de **René Grison** et **Jean-Marie Sabourin**, experts-comptables et commissaires aux comptes, *Le Comité d'entreprise pour les Nuls* est un ouvrage collectif des cabinets d'expertise comptable indépendants membres du groupement AUDECIA. Ont partagé le fruit de leur expérience sur le terrain et de leur connaissance des comités d'entreprise : Bertrand Auber, Bruno Bessonnet, Philippe Dorier, Sylvie Gatto, Julie Lelong, Lionel Pereira, Jean-Christophe Pierres, Yousra Touzani, Corinne Voirin et Agnès Voisin.

Sommaire

Préface	XXI
----------------------	------------

Introduction	1
---------------------------	----------

À propos de ce livre	3
Les conventions utilisées dans ce livre	3
Comment ce livre est organisé	4
Première partie : Le rôle et les compétences du CE	4
Deuxième partie : Le fonctionnement du CE	4
Troisième partie : Les attributions économiques et professionnelles du CE	5
Quatrième partie : Le champ social et culturel des compétences du CE	5
Cinquième partie : La partie des Dix	6
Les icônes utilisées dans ce livre	6
Et maintenant, par où commencer?	6

Première partie : Le rôle et les compétences du comité d'entreprise	9
--	----------

Chapitre 1 : Mise en place et suppression du comité d'entreprise	11
---	-----------

Seuil d'effectifs	12
Déterminer la période de référence	12
Salariés à prendre en compte pour le calcul de l'effectif	13
Salariés non pris en compte pour le calcul de l'effectif ...	16
Effets du passage au-dessous des seuils	19
Que se passe-t-il en cas de diminution de l'effectif en dessous du seuil?	19
Et si le CE est supprimé, que se passe-t-il?	22
Passage d'un établissement en dessous de 50 salariés ...	22
Effets d'une hausse des effectifs	23

Mise en place facultative d'un comité	23
Suppression conventionnelle du comité d'entreprise	24
Cadre d'implantation : entreprise ou établissement	24
En principe, le cadre d'implantation du CE est l'entreprise	24
La notion d'établissement distinct au sens du comité d'entreprise	25
Comité d'établissement et comité central d'entreprise ...	26
Autres cadres d'implantation d'un comité	31
Choix CE/DUP	35
Niveau de mise en place	35
Moment de la mise en place et effets sur les mandats en cours	36
Intérêts et inconvénients	36
Effets du franchissement du seuil de 200 salariés	37
Qui prend l'initiative de l'élection du comité d'entreprise? ...	37
Durée du mandat	38
Mise en place du bureau et du règlement intérieur	39
Le bureau	39
Le règlement intérieur	40

Chapitre 2 : Composition et rôle

du comité d'entreprise	41
Conditions d'éligibilité	41
Pour être candidat, il faut être électeur!	41
Appartenir à l'entreprise	42
Avoir travaillé dans l'entreprise ou dans le groupe depuis plus d'un an en continu ou non	43
Un ou plusieurs contrats possibles	44
Accès membres, une évidence à rappeler : l'employeur n'est ni électeur, ni éligible	45
Cumul de mandats	46
Est-ce possible?	46
Composition du comité d'entreprise	47
Composition de la délégation du personnel au comité d'entreprise	50
Composition du comité d'établissement	50
Composition de la délégation unique	51
Composition du comité de groupe	51
Composition du comité central d'entreprise	51
Le rôle du comité d'entreprise	52

Le CE, espace d'expression et de participation des salariés par l'intermédiaire de leurs représentants, premier contre-pouvoir vis-à-vis de l'employeur	52
Le CE est omniprésent dans l'entreprise	53

Chapitre 3 : L'élection des représentants du personnel 57

Les conditions pour être électeurs	58
Qui sont les électeurs?	58
L'organisation des élections	58
Le calendrier	59
Le déroulement	60
Le dépouillement et la proclamation des résultats	62
La publicité des résultats	65
Le contentieux électoral	65

Chapitre 4 : La protection des représentants du personnel 67

Quelles personnes peuvent bénéficier de cette mesure particulière?	67
Domaine de la protection	68
Effets de la protection	70
Durée de la protection	71
Zoom sur les différents cas de rupture et les protections attachées	72
Mise à la retraite	72
Rupture conventionnelle (autorisation de l'inspecteur) ...	73
Transfert d'entreprise	73
Licenciement économique	74
Mise en chômage partiel (autorisation)	74
Prise d'acte (effets d'un licenciement nul si justifié)	74

Deuxième partie : Le fonctionnement du comité d'entreprise 77

Chapitre 5 : Le règlement intérieur du comité d'entreprise 79

Mise en place : le règlement intérieur est-il obligatoire?	79
--	----

Comment procéder à la mise en place du règlement intérieur du comité d'entreprise?	80
Contenu et modification	80

Chapitre 6 : Périodicité et déroulement des réunions du comité d'entreprise 83

Une périodicité à respecter	83
Une périodicité déterminée en fonction de l'effectif salarial	84
La périodicité : une responsabilité de l'employeur	84
Les réunions du comité d'entreprise	85
Les réunions ordinaires	86
Les réunions extraordinaires	86
Les réunions préparatoires	87
Les réunions d'information	88
La convocation aux réunions	89
L'ordre du jour de la réunion : de son élaboration à sa signature	90
Le déroulement des réunions du comité d'entreprise	92
L'ouverture de séance	92
La suspension de séance	93
Le droit de vote	93
La rédaction du procès-verbal	95
L'obligation de discrétion	97

Chapitre 7 : Moyens logistiques du comité d'entreprise 99

Les heures de délégation	99
Un crédit d'heures mensuel et individuel	99
Quand et comment utiliser son crédit d'heures?	101
Rémunération des heures de délégation	101
La liberté de déplacement	102
Le déplacement à l'extérieur et à l'intérieur de l'entreprise	102
Remboursement des frais de déplacement	103
Le local du comité d'entreprise	104
Mise à disposition gratuite d'un local	104
L'accès au local du CE	104
L'équipement du local du CE	105
La formation économique	107
Quand?	107

Comment ?	108
Pourquoi ?	108

Chapitre 8 : Les ressources du comité d'entreprise 109

Le financement obligatoire par l'entreprise	109
Le financement d'ordre public : la subvention de fonctionnement	109
La distinction avec le financement des activités sociales et culturelles	110
La possibilité d'un taux plus favorable	111
L'évaluation de la subvention de fonctionnement	111
Modalités de calcul	111
Calcul d'un prorata	111
Existence de plusieurs établissements	112
Le paiement	112
Modalités de paiement	112
Mise à disposition de moyens et personnels	112

Chapitre 9 : La comptabilité du comité d'entreprise ... 113

Les obligations comptables	113
Le comité d'entreprise sans commissaire aux comptes	114
Le comité d'entreprise avec un commissaire aux comptes	114
L'organisation comptable	114
Les prescriptions du règlement intérieur	114
La maîtrise des opérations	115
L'enregistrement des opérations	116
Le contrôle des opérations	118
Les documents de synthèse	119
Le compte rendu de gestion	119
Les comptes annuels (art. L 123-12 du code de commerce)	120
Autres documents	122

Chapitre 10 : Appel à un expert 123

Intérêts du recours à des experts	123
Complexité de la vie d'entreprise	123
Rôles d'assistance et de formation	124
Financement par la subvention de fonctionnement	124
Les différents intervenants	125

L'expert-comptable	125
Le juriste en droit social, droit des sociétés, etc.	125
Autres intervenants	126

Troisième partie : Les attributions économiques et professionnelles du comité d'entreprise 127

Chapitre 11 : Le droit à l'information 129

Obligation générale d'information et de consultation :	
principe et modalités	130
Motivation de la consultation	130
Principe : le caractère préalable de la consultation	
par l'employeur	131
Exception : le lancement d'une OPA	132
Modalités de consultation : information préalable,	
précise et écrite de l'employeur	133
Aboutissement de la consultation : vœux et avis	
du comité d'entreprise	133
Les différents domaines d'information et de consultation ...	135
Informations et consultation périodiques	135
Informations et consultations ponctuelles	142
Autres attributions économiques	147

Chapitre 12 : Le rôle du comité d'entreprise dans l'entreprise en difficulté 153

Droit d'alerte	154
Compression d'effectif	156
Procédure d'alerte du commissaire aux comptes (CAC)	156
Plan de sauvegarde de l'emploi	157
Contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	157
Validité du plan	158
Consultation des représentants du personnel	159
Information des salariés	162
Procédure administrative	162
Procédures collectives	163

Chapitre 13 : Assimiler l'information économique de l'entreprise 167

Pourquoi analyser les rapports comptables et financiers de l'entreprise?	167
Comprendre et analyser les composantes du bilan	169
L'actif	170
Le passif	171
La trésorerie	174
Comprendre et analyser un compte de résultat : bénéfice ou perte?	174
Les niveaux de résultat	175
Les produits	175
Les charges	176
La participation des salariés	177
L'intéressement des salariés	178

Chapitre 14 : L'expert-comptable et le commissaire aux comptes de l'entreprise 179

L'expert-comptable de l'entreprise	179
Qui est l'expert-comptable?	179
Quel est le rôle de l'expert-comptable?	180
Quelles sont les missions de l'expert-comptable de l'entreprise?	180
Le commissaire aux comptes de l'entreprise	182
Qui est le commissaire aux comptes?	182
Quelles sont les principales missions du commissaire aux comptes?	183

Chapitre 15 : L'expert-comptable du comité d'entreprise 185

Pourquoi faire appel à un expert-comptable du comité d'entreprise?	185
La position de l'entreprise par rapport à la concurrence	186
Les états financiers de leur entreprise	186
Le diagnostic social	186
Quelles sont les missions de l'expert-comptable du comité d'entreprise?	187
Les missions légales	187
Les missions contractuelles	190

Déroulement type de la mission légale	
de l'expert-comptable du comité d'entreprise	192
Étape 1 : la lettre de mission de l'expert à la direction ...	193
Étape 2 : analyse du prospect et prédiagnostic	194
Étape 3 : la collecte et le traitement de l'information ...	194
Étape 4 : l'analyse de l'expert	195
Étape 5 : la remise d'un rapport écrit et d'une note	
de synthèse	196
Étape 6 : la présentation en réunion préparatoire	197
Étape 7 : la présentation en réunion plénière	198

Quatrième partie : Le champ social et culturel des compétences du CE 199

Chapitre 16 : Les actions sociales et culturelles du CE 201

La notion d'activité sociale et culturelle (ASC)	201
La notion d'ASC n'est pas définie par la loi	202
Liste des ASC établie par le Code du travail	202
Critères énoncés par la Cour de cassation	203
Le monopole de gestion des activités sociales et culturelles du CE	205
Le CE assure ou contrôle toutes les ASC	
de l'entreprise	205
Pouvoir de gestion	205
Pouvoir de décision : création ou suppression des ASC	207
Pouvoir de revendication des ASC gérées par l'entreprise	207
Le comité interentreprises	208
Les bénéficiaires des ASC	209
Bénéficiaires désignés par la loi	209
Autres bénéficiaires	210
Les grandes catégories des ASC	211
Protection sociale	211
Aide vie personnelle et famille	214
Confort sur le lieu de travail	216
Fêtes, cadeaux, bons d'achat	218
Loisirs	220
Secours et prêts	222

Chapitre 17 : Le financement des ASC 223

Les grandes catégories de ressources	223
Subvention patronale	223
Cotisations facultatives des salariés	225
Ressources des activités et manifestations organisées par le CE	226
Autres ressources	226
Choix de la politique du CE pour les ASC	226
Détermination des objectifs	226
Évaluation des ressources	227
Choix de la politique en matière d'ASC	227
Établissement du budget du CE	227
Suivi et contrôle des réalisations budgétaires	228
Les modalités de versement du budget des ASC	229
Les obligations des employeurs	229
Les litiges relatifs au budget des ASC	229
Modalités de calcul de la subvention	229
Litiges relatifs au budget	230
Litiges relatifs à l'utilisation du budget des ASC	230

**Chapitre 18 : Traitement fiscal et social
des activités sociales et culturelles 231**

Traitement fiscal des ASC : les activités commerciales du CE	231
Conditions de réalisation d'activité commerciale	232
Conséquences fiscales	232
Traitement social des ASC	232
Code de la Sécurité sociale	232
Contrôle Urssaf	234
Titres restaurant, chèques cadeaux	235
Prévoyance, mutuelle et retraite	236
Secours mutuels, prêts	238
Les autres actions sociales ou culturelles	239

Cinquième partie : La partie des Dix 241**Chapitre 19 : Dix idées reçues sur le CE 243**

Chacun peut être membre du CE	243
C'est l'employeur qui dirige le CE	244

Ça ne sert à rien d'être suppléant	245
On ne sait pas ce qu'il s'y passe	245
On ne sait pas à quoi il sert	246
L'essentiel, ce sont les activités socio-culturelles	246
Le CE a de l'argent	247
On ne sait pas ce qu'il en fait	247
Le CE n'a pas de moyens	248
Le CE n'a pas de pouvoir	248

Chapitre 20 : Les dix clés d'une gestion saine 251

Tenir une comptabilité selon les règles	251
Bien séparer budget de fonctionnement et budget des activités socioculturelles	252
Avoir recours à un expert-comptable, chaque année et au moins en fin de mandat	252
Faire effectuer un audit de début de mandat lorsque l'équipe change	252
Mettre en place un suivi efficace des ASC	253
Informers les salariés de ce qui est fait	253
Mettre en place un règlement intérieur	254
Mettre en place des commissions	254
Ne négliger aucune des attributions du CE	255
Ce qu'il ne faut pas faire	255

Chapitre 21 : Dix clés d'une réunion réussie 257

Mettre en place un bureau	257
Préparer la réunion	258
La convocation : c'est important	259
Pas de réunion sans communication préalable de documents	259
La participation aux réunions, c'est sérieux!	260
Faire la différence entre information et consultation	260
Entendre des personnes extérieures : commissaire aux comptes, médecin du travail... ..	261
Être assisté d'un expert	262
Faire établir le PV en cours de réunion	263
Communiquer le PV	263

Annexe : Sources et ressources 265

Base documentaire : ouvrages avec bulletins et/ou newsletters et accès Internet	265
--	-----

Newsletter quotidienne	265
Ouvrages	265
Sites Internet	266

<i>Index</i>	267
---------------------------	------------

Préface

Dans un système démocratique, le taux de participation à une élection est une unité de mesure fiable de l'attachement qu'ont les citoyens à l'égard d'une institution. La forte participation des salariés à l'élection des comités d'entreprise (CE) témoigne de la légitimité de cette instance dans les dynamiques de dialogue social en France. Cette légitimité s'est même renforcée depuis que les organisations syndicales, en mesure de participer valablement aux différents niveaux de négociation collective, sont issues des résultats aux élections des CE.

Les 35 000 comités d'entreprise, créés depuis 1945, constituent en effet le pivot des relations sociales en tant qu'acteur de la représentation collective des salariés. Cette instance de dialogue et de concertation doit être informée ou consultée sur tout ce qui concerne la vie de l'entreprise.

Ses attributions et ses droits ont été régulièrement renforcés par le législateur afin d'affirmer ses deux rôles essentiels : la gestion des activités sociales et culturelles et le rôle économique. Ce dernier est devenu particulièrement sensible dans le contexte actuel de crise économique durable.

Paradoxalement, ces missions sont peu connues et donnent à l'ouvrage que vous tenez entre vos mains toute sa pertinence. Au-delà de son rôle en matière d'activités sociales et culturelles, et des actions de solidarité dont la perception est plus « directe », les attributions économiques du CE constituent un réel pouvoir d'intervention dans l'entreprise et méritent d'être explicitées. Les employeurs, les élus et les salariés doivent trouver dans cet ouvrage simple les réponses pour optimiser leurs échanges et servir l'intérêt qui les réunit : leur entreprise.

Depuis quelques années, des grands comités d'entreprise ont vu leur image se dégrader avec des « affaires » d'escroqueries, de détournements, de mauvaise gestion qui heureusement restent marginales.

Ainsi, comme pour d'autres organisations (les syndicats par exemple depuis 2010), les CE seront prochainement assujettis à des obligations de transparence de leur comptabilité et de certification de leurs comptes à partir de certains seuils.

C'est dans l'intérêt des salariés, mais plus largement de toutes les parties prenantes de cette instance, de sécuriser, de professionnaliser leurs démarches. C'est dans cet état d'esprit qu'avance notre ouvrage pour porter au cœur de l'entreprise de la sérénité et de la confiance dans le dialogue.

**Jean-Marie Sabourin,
président du groupement AUDECIA**

Introduction

.....

Les fonctions du comité d'entreprise sont mal connues. Elles se résument souvent à leurs attributions culturelles et sociales. Cette instance, pivot du dialogue social dans l'entreprise, justifie l'existence de ce livre et appelle ici une première présentation rapide.

Le comité d'entreprise est une des institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise. Il 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 les techniques de production.

Tout employeur de droit privé (entreprises, associations, établissement public à caractère industriel et commercial...) dont l'effectif a atteint au moins 50 salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années, est tenu de mettre en place un CE.

En dessous de cet effectif, le CE n'est pas obligatoire. Les attributions économiques et sociales du CE seront alors exercées par les délégués du personnel dont l'élection est obligatoire pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts de 50 salariés et plus, des comités d'établissement doivent être institués, ainsi qu'un comité central d'entreprise. Il peut aussi exister des comités de groupe ou des comités d'entreprise au niveau européen.

Les comités d'entreprise exercent deux grands types d'attributions :

- ✓ **Économiques** : dans le cadre desquelles l'employeur doit informer (notamment en communiquant divers documents) et consulter le CE sur divers points de la vie sociale et économique de l'entreprise et sur les grandes décisions ;

- ✓ La gestion des « activités sociales et culturelles » établies (prioritairement) au bénéfice des salariés et de leurs familles.

Les comités d'entreprise sont composés :

- ✓ Du chef d'entreprise, qui préside les séances et peut être assisté de deux collaborateurs au plus, avec voix consultative ;
- ✓ D'une délégation de salariés élus normalement pour quatre ans, dont le nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ;
- ✓ De représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales ayant des élus.

Le CE désigne un secrétaire, à qui il appartient d'établir l'ordre du jour des réunions conjointement avec le chef d'entreprise.

Les comités d'entreprise bénéficient non seulement de moyens matériels et humains (temps de délégation, locaux...), mais en outre de moyens financiers à la charge de l'employeur.

Les comités d'entreprise reçoivent ainsi de droit deux subventions distinctes :

- ✓ Une subvention de fonctionnement ;
- ✓ Une contribution aux « activités sociales et culturelles ».

Cette première approche permet déjà, d'envisager de façon différente, moins réductrice le rôle et le fonctionnement du CE.

S'y investir, y faire appel de façon circonstanciée demande de connaître les règles et les attributions de cette instance. Il vous reste à utiliser ce livre pour ce qu'il est : une clef de lecture et de compréhension rapide et « digeste » d'une organisation âgée de plus de 65 ans.

À propos de ce livre

Si l'ensemble des textes législatifs relatifs au comité d'entreprise se trouvent à partir de l'article L 2321-11 du Code du travail, s'y retrouver est une tout autre paire de manches. Les approches réductrices et caricaturales qui peuvent être faites de cette instance la privent de l'efficacité qu'elle pourrait avoir. *Le Comité d'entreprise pour les Nuls* n'a pas pour unique vocation de simplifier la compréhension, il se veut également un moyen d'enrichir votre perception.

Le CE doit être envisagé pour ce qu'il est : un espace de dialogue et d'échange. Ainsi, comme en tout lieu où la langue locale n'est pas connue, où les niveaux de compréhension de la « langue parlée » ne sont pas les mêmes, plusieurs possibilités s'offrent à vous.

Le premier, vous le tenez entre vos mains : un guide qui vous propose les bases, les grandes règles, les incontournables, les erreurs à éviter...

Le second est l'appel à des interprètes qui vous aideront à comprendre ce qui se dit, à comprendre vos interlocuteurs : c'est le rôle par exemple de l'expert-comptable qui éclairera une situation de façon objective, qui simplifiera un échange et apportera de la sérénité dans le dialogue.

Comme tout projet que l'on veut réussir, l'investissement dans un CE suppose une préparation. Ce livre vous aidera à franchir la porte et à comprendre rapidement, facilement les contours de cette organisation.

Les conventions utilisées dans ce livre

Tout est fait dans ce livre pour que les notions abordées soient faciles à assimiler. Dès lors que les abréviations sont passées dans le langage courant, elles seront privilégiées et rappelées, si vous n'en connaissez pas le sens, dans les annexes.

De même, nous avons évité au maximum l'usage de jargon freinant la compréhension des thèmes présentés.

Comment ce livre est organisé

Nous avons adopté un schéma classique et efficace pour faciliter la compréhension du CE. Dans la première partie, nous commencerons par définir son rôle et ses compétences. Ses règles de fonctionnement feront l'objet d'une deuxième partie.

Dans une troisième partie, nous nous efforcerons de présenter les attributions économiques du CE qui sont mal connues.

Dans la foulée, nous aborderons les attributions socioculturelles de l'instance et la partie « des Dix » nous permettra de mettre l'accent sur des notions incontournables pour appréhender au mieux l'objet de notre ouvrage.

Première partie : Le rôle et les compétences du CE

Parfois complexes, les règles portant sur les institutions représentatives du personnel peuvent être une source d'interrogations et de difficultés. Vous apprendrez dans cette partie que le comité d'entreprise doit être institué lorsque l'effectif de 50 salariés est atteint (ce calcul des effectifs peut se révéler complexe). Dans ce cas, l'employeur doit, selon des modalités bien précises, organiser les élections. Pour pouvoir être élus, les membres du comité d'entreprise doivent réunir plusieurs conditions. Ils bénéficieront d'une protection légale.

Deuxième partie : Le fonctionnement du CE

Le Code du travail n'impose au comité d'entreprise ni la mise en place d'un règlement intérieur ni la définition du contenu de ce dernier. Pour aborder toutes les questions relevant de ses compétences, le comité d'entreprise doit régulièrement être convoqué par l'employeur selon une certaine périodicité. Vous verrez que pour remplir pleinement son rôle, le CE dispose d'un certain nombre de moyens et de ressources.

La gestion des fonds est déléguée généralement au trésorier qui doit mettre en place une comptabilité. En raison de la complexité de la vie de l'entreprise et de la réglementation du monde du travail, les élus du CE pourront recourir à des experts.

Troisième partie : Les attributions économiques et professionnelles du CE

Vous découvrirez que le comité d'entreprise dispose d'un niveau d'information comme aucun autre intervenant de l'entreprise, à l'exception de l'employeur. Les domaines visés par ce droit à l'information concernent l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise. Le statut d'instance consultative induit une obligation générale de consultation par l'employeur dès lors que celui-ci projette de prendre une décision importante concernant l'entreprise.

Nous verrons que le contexte économique et la multiplication des défaillances des entreprises renforcent les pouvoirs conférés au comité d'entreprise en matière de prévention des difficultés des entreprises. Ces pouvoirs peuvent aller jusqu'au droit d'alerte. Pour analyser et interpréter toutes ces informations, le CE pourra faire appel à des professionnels pour bénéficier de leur expertise. L'expert-comptable et le commissaire aux comptes occupent ainsi une place importante dans la pérennité de l'entreprise.

Quatrième partie : Le champ social et culturel des compétences du CE

La France est le seul pays au monde où le comité d'entreprise gère de droit toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise. Dans cette partie, nous traiterons de la définition de l'action sociale et culturelle, et du champ de compétence du comité d'entreprise en matière d'activités sociales et culturelles (ASC). À cette fin, vous le verrez, le CE dispose de plusieurs sources de financement. La principale de ces ressources étant la subvention versée par l'employeur. Pour optimiser la gestion de ce budget nous vous

conseillerons de déterminer la politique à mener en matière d'ASC et d'établir un budget prévisionnel. Soyez vigilants, en fonction des prestations qu'il propose, le comité d'entreprise pourra être soumis à la fiscalité et au paiement de charges sociales.

Cinquième partie : La partie des Dix

Dans cette partie, nous allons balayer les idées reçues sur le CE en matière de composition, d'attributions et de pouvoir. Nous vous proposerons également nos conseils pour bien gérer son CE. Enfin, pour ne pas négliger la réunion du comité d'entreprise, nous avons regroupé les dix clés indispensables à son bon déroulement : de sa préparation à la diffusion du procès-verbal.

Les icônes utilisées dans ce livre



Danger! Ce qu'il faut faire... ou non!



Important : ça vaudra la peine d'y revenir.



Non? Eh bien, vous le savez maintenant!

Et maintenant, par où commencer?

Si vous avez feuilleté ce livre jusqu'ici, votre motivation est réelle. Vous êtes étudiant, vous envisagez de vous investir, de mettre en place un CE dans votre entreprise, vous trouverez les réponses que vous cherchez.

Toutes les notions importantes sont traitées de manière concise, claire et efficace. Selon votre niveau d'attente,

chaque partie, chaque chapitre répond à une problématique facilement repérable.

Ce livre n'a pas pour vocation d'être lu de bout en bout mais de vous offrir comme Internet la possibilité de venir « piocher », quand la nécessité s'en fait sentir, la clé qu'il vous manque pour comprendre une situation. Contrairement à la Toile, toute l'information présente ici est fiable et organisée par une équipe de rédacteurs praticiens de l'entreprise et du comité d'entreprise.

Le mot « entreprendre » dans son sens premier veut dire « tenir entre ses mains ». Toute notre volonté réside dans cet objectif : faire tenir dans vos mains toutes les informations pour comprendre et s'approprier le comité d'entreprise.

Première partie

Le rôle et les compétences du comité d'entreprise

