

# Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise

Source documentaire : guide Attributions du CE de l'UD FO 67 – réalisée en mai 2011

## **Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise :**

- **en matière économique et professionnelle ;**
- **pour les activités sociales et culturelles, qui représentent aujourd'hui, après la loi du 20 août 2008 sur la Représentativité syndicale, un enjeu majeur au regard des attentes des salariés.**

**Pour FORCE OUVRIERE, pouvoir allier le rôle économique du CE et les activités sociales et culturelles, sans affaiblir l'un ou l'autre, participe pleinement à la défense des intérêts des salariés et à répondre à leurs attentes.**

-----

**Ce guide pratique a été remis en page à partir d'un document réalisé par l'UD FO 67, par Christiane Heintz et son équipe, merci à elle de ce formidable outil. Voici son mot introductif :**

Chers camarades,

Le Comité d'Entreprise est une instance incontournable dans une entreprise de + de 50 salariés. L'obligation de mettre en place par des élections du personnel le Comité d'Entreprise et de permettre l'engagement de salariés, membres de cette instance, est une tâche qui n'est pas sans embûche.

C'est pourquoi il faut être vigilant sur la tenue des réunions, le contenu de l'ordre du jour et le suivi des décisions. Un Comité d'Entreprise permet de vérifier la santé de l'entreprise, par des points de vigilance spécifiques. Il s'agit avant tout d'être informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Il faut apporter une attention particulière et accrue quant aux mesures susceptibles d'affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

Les activités sociales et culturelles permettent de venir en aide aux salariés de l'entreprise sous forme de prêt ou d'aide financière, d'organiser des activités sportives et culturelles ou de les financer, de mettre en place une commission logement, etc,

Ce fascicule vous aidera à démarrer vos fonctions d'élus en vous donnant les points essentiels pour la bonne marche d'un Comité d'Entreprise. Vous y trouverez le calendrier des obligations du CE et je l'espère la plupart des informations et réponses dont vous avez besoin.

Votre UD et la Fédération se tiennent à votre disposition, comme à son habitude, pour vous écouter et vous conseiller dans vos mandats d'élus. Afin d'être élu responsable, je vous invite vivement à venir vous informer et vous former à travers notre centre de stage.

Je vous souhaite bonne chance et bon courage dans vos fonctions.

Amicalement. Christiane Heintz

# **TABLES DES MATIERES DU GUIDE « CE »**

<b>Les attributions économiques du CE</b>	<b>1</b>
<b>Tables des matières</b>	<b>2</b>
<b>Calendrier des obligations du CE</b>	<b>3 à 7</b>
<b>Attributions économiques du CE</b>	<b>8 à 13</b>
<b>Les activités sociales et culturelles (A.S.C.) du C.E.</b>	<b>14</b>
Définition	14
Financement	14
Gestion	15
Caractéristiques des ASC	16
Cadeaux –Bons d’achat	17
Retraite	17
Logement	17
Exonération bons d’achat et cadeaux	18
<b>Le référentiel des positions FO pour la gestion des activités sociales et culturelles (A.S.C.)</b>	<b>20</b>
<b>Le mot de Jean Claude MAILLY</b>	<b>20</b>
<b>Rôle économique et A.S.C. : les deux piliers de l’action des comités d’entreprises</b>	<b>21</b>
<b>Les enjeux syndicaux de la gestion des A.S.C.</b>	<b>22</b>
<b>Ce que représentent les A.S.C pour FORCE OUVRIERE : la notion de salaire différé</b>	<b>23</b>
<b>Quelques lignes directrices pour les élus CE FORCE OUVRIERE dans la gestion des A.S.C.</b>	<b>24</b>



## LE CALENDRIER DES OBLIGATIONS DU C.E.



### Agenda des principales obligations périodiques de l'employeur à l'égard du CE (1)

Nature de l'obligation (2)	Observations	Taille de l'entreprise
<b>Obligations mensuelles</b>		
Réunions du CE	Au moins 1 fois par mois (c. trav. art. L. 2325-14)	150 salariés et plus
Réunion de la délégation unique du personnel	Au moins 1 fois par mois, dans toutes les entreprises où la délégation unique du personnel exerce également la mission du CE et des délégués du personnel (c. trav. art. L. 2326-3)	Moins de 200 salariés
<b>Obligations tous les deux mois</b>		
Réunions du CE	Le comité d'entreprise se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois (c. trav. art. L. 2325-14), sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place d'une délégation unique du personnel	Moins de 150 salariés
<b>Obligations trimestrielles</b>		
Conditions de travail	L'employeur informe le CE sur les mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi (c. trav. art. L. 2323-51)	300 salariés et plus
Contrat initiative-emploi (CIE) et contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (voir <u>Contrat unique d'insertion*</u> )	Le CE reçoit un bilan de l'ensemble des embauches et des créations d'emplois effectuées dans le cadre du CIE et du CAE (c. trav. art. L. 2323-54) (4)	300 salariés et plus
Situation de l'emploi	L'employeur informe le CE sur la situation de l'emploi dans l'entreprise et, notamment sur l'évolution des effectifs et le nombre des salariés sous CDD (c. trav. art. L. 2323-53)	300 salariés et plus
Situation financière	L'employeur communique au CE des informations sur l'évolution générale des commandes, la situation financière de l'entreprise et l'évolution des programmes de production ainsi que sur d'éventuels retards de paiement des cotisations sociales (c. trav. art. L. 2323-46 et L. 2323-50)	Toutes
<b>Obligations semestrielles</b>		
Commission économique du CE	La commission se réunit au moins 2 fois par an (c. trav. art. L. 2325-25)	1 000 salariés et plus
Conditions de travail	L'employeur informe le CE sur les mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation, et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi (c. trav. art. L. 2323-46)	Moins de 300 salariés
Congés sabbatique et pour création d'entreprise	L'employeur communique au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel la liste des demandes de congé ou des périodes de travail à temps partiel, avec l'indication de la suite qui y a été donnée (c. trav. art. L. 3142-36 et L. 3142-106)	Toutes
Congé de solidarité	L'employeur communique au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel la liste des demandes de congé, avec l'indication de la suite qui y a été donnée ainsi que les motifs de refus (c. trav. art. L. 3142-36)	Toutes

Contrat initiative-emploi (CIE) et contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (voir <u>Contrat unique d'insertion*</u> )	Le CE reçoit un bilan de l'ensemble des embauches et des créations d'emplois effectuées dans le cadre du CIE et du CAE (c. trav. <u>art. L. 2323-48</u> ) (4)	Moins de 300 salariés
Situation de l'emploi	L'employeur informe le comité d'entreprise sur la situation de l'emploi dans l'entreprise et, notamment, sur l'évolution des effectifs et le nombre de salariés sous CDD (c. trav. <u>art. L. 2323-17</u> )	Moins de 300 salariés
<b>Obligations annuelles</b>		
Handicapés Avant le 15 février	Tout employeur est tenu de fournir au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel la déclaration annuelle d'emploi des handicapés (c. trav. <u>art. R. 5212-4</u> )	20 salariés et plus dans un même établissement
Égalité professionnelle Avant le 31 mars	L'employeur soumet pour avis au CE un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (c. trav. <u>art. L. 2323-57</u> )	Toutes
Bilan social Avant le 15 avril	L'employeur communique le projet de bilan social au CE et aux délégués syndicaux (c. trav. <u>art. L. 2323-72</u> )	300 salariés et plus
Bilan social Avant le 30 avril	Réunion du CE pour examiner le projet de bilan social (c. trav. <u>art. L. 2323-72</u> ) et avis du CE	300 salariés et plus
Service de Santé au travail Avant le 30 avril (3)	L'employeur présente au CE le rapport relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé. Le médecin du travail établit un rapport qu'il présente au CE. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport propre à l'entreprise qu'il transmet au CE et au CHSCT (c. trav. <u>art. D. 4624-42</u> et <u>D. 4624-45</u> )	Toutes
Avant le 15 mai	L'avis du CE sur le bilan social et le procès-verbal de la réunion sont adressés à l'inspecteur du travail (c. trav. <u>art. L. 2323-73</u> )	300 salariés et plus
Avant le 31 mai	Le comité d'entreprise est saisi pour avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé d'entreprise ou d'établissement (c. trav. <u>art. R. 4623-14</u> )	
Rapport sur l'Activité de l'entreprise et l'évolution des emplois Avant le 31 mai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur présente au CE un rapport sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les aides européennes et les aides ou avantages financiers, notamment les aides à l'emploi et à la réduction du temps de travail (c. trav. <u>art. L. 2323-55</u>) À l'occasion de cette réunion, le CE est informé sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée (c. trav. <u>art. L. 2323-56</u>)</li> <li>Préalablement à la réunion, les membres du CE reçoivent un rapport écrit comportant toutes les informations utiles sur l'entreprise (c. trav. <u>art. L. 2323-50</u>)</li> <li>À cette occasion, l'employeur soumet un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégorie, ainsi que les rémunérations minimales et maximales au cours du dernier exercice (c. trav. <u>art. L. 2323-55</u>)</li> <li>• Dans les entreprises de moins de 300 salariés, un rapport annuel unique regroupe les informations devant être communiquées au comité (c. trav. <u>art. L. 2323-47</u>, <u>R. 2323-8</u> et <u>R. 2323-9</u>).</li> </ul>	Toutes
Rapport d'Activité (suite) Avant le 31 mai	Le rapport indiqué ci-dessus retrace, en outre, l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise (c. trav. <u>art. R. 2323-3</u> )	300 salariés et plus
Avant le 15 juin	Les bilans sociaux et les avis émis sont communiqués aux membres du comité central d'entreprise et aux délégués syndicaux (c. trav. <u>art. L. 2323-72</u> )	En cas d'établissements distincts s'il y a au moins 300 salariés
Avant le 30 juin	Réunion pour avis des membres du CCE comité central d'entreprise (c. trav. <u>art. L. 2323-72</u> )	300 salariés et plus

# Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise

Participation Avant le 30 juin (3)	L'employeur présente un rapport au CE ou à la commission spécialisée sur les éléments servant de base au calcul de la réserve de participation à la gestion et à l'utilisation des sommes (c. trav. <a href="#">art. D. 3323-13</a> )	Toutes
Recherche et Développement Technologique Avant le 30 juin	Le CE est consulté chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. À défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-12</a> )	Toutes
Examen des comptes Avant le 30 juin (3)	L'employeur communique au CE, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport du commissaire aux comptes. Lors d'une réunion tenue avant l'assemblée générale, le CE examine ces documents (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-8</a> ) Dans les entreprises qui ne revêtent pas la forme des sociétés commerciales, le CE reçoit communication des documents comptables établis par l'entreprise	Sociétés commerciales d'au moins 50 salariés
Avant le 15 juillet	Envoi à l'inspecteur du travail dans les 15 jours après la réunion du CE du procès-verbal de la réunion et des bilans d'entreprise ou d'établissement éventuellement modifiés (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-73</a> )	300 salariés et plus
Contribution 1% Logement Avant le 31 août	Consultation du CE sur l'affectation de la contribution au titre de l'effort de construction (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-31</a> )	Toutes
Conventions et accords modifiés Avant le 31 août	L'employeur fournit au CE, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise. À défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés (c. trav. <a href="#">art. L. 2262-6</a> )	Toutes
Formation professionnelle Fin août - début septembre	Consultation du CE sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-33</a> )	Toutes
Formation Professionnelle Avant le 10 septembre	Remise au CE de la documentation relative à l'exécution du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-36</a> )	Toutes
Rapport sur les garanties collectives Avant le 30 septembre	À la demande du CE ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur présente un rapport sur les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (prévoyance, retraite, chômage) (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-49</a> )	Toutes
Formation Professionnelle Avant le 1er octobre	Première réunion du CE ayant pour objet la délibération sur les actions de formation réalisées ou en cours de réalisation (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-34</a> et <a href="#">D. 2323-7</a> )	Toutes
Formation Professionnelle Avant le 10 décembre	3 semaines après la 2e réunion, l'employeur remet aux représentants du personnel les informations nécessaires sur le projet de plan de formation pour l'année à venir (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-36</a> )	Toutes
Formation Professionnelle Avant le 31 décembre	2e réunion consacrée à l'examen, par le CE, du projet de plan de formation pour l'année suivante et mise au point du procès-verbal qui peut être demandé par le fisc (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-34</a> et <a href="#">D. 2323-7</a> )	Toutes
Information simplifiée du CE Avant le 31 décembre	Remise au CE du rapport annuel unique qui se substitue à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier, quelle que soit leur périodicité (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-47</a> )	Moins de 300 salariés
Modulation des horaires (accords conclus avant 22/8/2008) Avant le 31 décembre	L'employeur communique au moins 1 fois par an au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation (c. trav. <a href="#">art. L. 3122-13</a> )	Toutes
Bilan de gestion du CE Avant le 31 décembre	Le CE fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière qui est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise par voie d'affichage (c. trav. <a href="#">art. R. 2323-37</a> )	Toutes

Contingent annuel d'heures supplémentaires Avant le 31 décembre	À défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation donnent lieu au moins 1 fois par an à une consultation du CE ou des délégués du personnel, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise (c. trav. <a href="#">art. L. 3121-11</a> )	Toutes
Bilan annuel sur l'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et son évolution	L'employeur doit informer le CE, ou à défaut les DP, de l'utilisation du volume d'heures supplémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement (loi 2007-1223 du 21 août 2007, JO 22, art. 1-X)	Toutes
Conventions de forfait annuel	Consultation sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-29</a> ).	Toutes
Travail à temps partiel Avant le 31 décembre	L'employeur communique 1 fois par an au CE un bilan du travail à temps partiel. Ce bilan est communiqué aux délégués syndicaux (c. trav. <a href="#">art. L. 3123-3</a> ) L'employeur doit également informer le CE (à défaut les DP) de l'utilisation du volume d'heures complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement (loi 2007-1223 du 21 août 2007, art. 1-X)	
Formation à la Sécurité Avant le 31 décembre	Le CE est informé des actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, un rapport écrit détaillé est remis au CE (c. trav. <a href="#">art. R. 4143-2</a> )	Toutes
Rapport sur l'hygiène et la sécurité Avant le 31 décembre	L'employeur transmet au CE pour information le rapport et le programme présentés au CHSCT sur l'hygiène, la sécurité, la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail accompagnés de l'avis formulé par le CHSCT (c. trav. <a href="#">art. L. 4612-16</a> )	Toutes
Droit d'expression des salariés Avant le 31 décembre	Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné et dans celles où la négociation obligatoire n'a pas abouti à un accord, l'employeur doit consulter au moins une fois par an le CE ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail (c. trav. <a href="#">art. L. 2281-5</a> )	
Stock-options Avant le 31 décembre	Un rapport spécial est communiqué au CE. Il indique le nombre, les dates d'échéance et le prix des options de souscription ou d'achat d'actions consenties durant l'année aux mandataires sociaux (c. com. <a href="#">art. L. 225-184</a> )	

# Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise

<b>Obligation triennale</b>	
Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)	L'employeur doit informer le CE en cas de négociation d'un accord sur la GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) (c. trav. <a href="#">art. L. 2242-15</a> )
<b>Obligations tous les 4 ans</b>	
Élections du CE	Tous les 4 ans, l'employeur doit informer le personnel de l'organisation des élections du CE et inviter les syndicats intéressés à négocier un accord préélectoral et à établir la liste de leurs candidats. En l'absence de CE, la mise en place peut résulter, à tout moment, de la demande d'un salarié ou d'un syndicat (c. trav. <a href="#">art. L. 2324-3</a> )
Documentation économique du CE	Un mois après chaque nouvelle élection du CE, l'employeur lui communique une documentation économique et financière sur l'entreprise (c. trav. <a href="#">art. L. 2323-7</a> ) complète.
Première réunion du CE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au maximum dans le mois qui suit l'élection, l'employeur convoque une réunion du CE pour :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- procéder à l'élection du secrétaire du CE (éventuellement d'un trésorier),</li> <li>- composer les commissions obligatoires (commissions de la formation et de l'égalité professionnelle à partir de 200 salariés, logement à partir de 300 salariés et économique à partir de 1 000 salariés),</li> <li>- choisir les représentants des salariés au comité central d'entreprise,</li> <li>- désigner les représentants du CE au conseil d'administration et à l'assemblée générale des actionnaires dans les sociétés concernées</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au maximum dans les 2 mois suivant l'élection, l'employeur convoque une réunion du CE pour :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- procéder à l'élection du secrétaire (éventuellement d'un trésorier),</li> <li>- choisir les représentants des salariés au comité central d'entreprise,</li> <li>- désigner les représentants du CE au conseil d'administration et à l'assemblée générale des actionnaires dans les sociétés concernées</li> </ul> </li> </ul>
Bilan annuel sur l'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et son évolution	L'employeur doit informer le CE, ou à défaut les DP, de l'utilisation du volume d'heures supplémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement (loi 2007-1223 du 21 août 2007, JO 22, art. 1-X)

#### Renvois annotés :

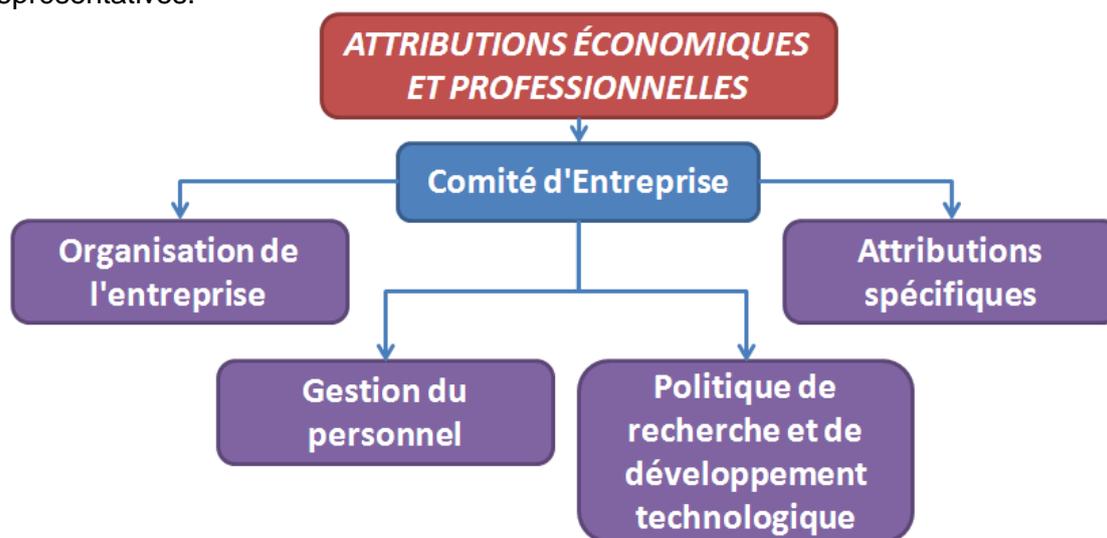
- (1) Par employeur, il faut entendre celui-ci ou son représentant mandaté agissant en tant que président du CE.
- (2) Pour certaines obligations annuelles, la date maximale du 31 décembre représente la date limite. La réunion peut avoir lieu à un autre moment de l'année, l'essentiel étant ensuite de respecter la périodicité annuelle.
- (3) Dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice comptable, c'est-à-dire au 30 juin dans les entreprises ayant un exercice civil.
- (4) Depuis le 1.01.2010, le contrat unique d'insertion a remplacé les contrats d'avenir, d'accompagnement dans l'emploi, insertion-revenu minimum d'activité et initiative-emploi. Il prend la forme renouvelée soit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand, soit d'un contrat initiative-emploi dans le secteur marchand (voir [Contrat aidé\\*](#) et [Contrat unique d'insertion\\*](#)).
- (5) Les CIRMA conclus avant le 1.01.2010 sont honorés dans les conditions applicables avant cette date, et ce, jusqu'au terme de la convention individuelle en application de laquelle ils ont été signés.

## LES ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES DU CE

Les décisions économiques sont prises par la direction et le CE n'a qu'un avis consultatif dans ce domaine. La direction n'a obligation que de l'informer et le consulter.

Sur certains points limitativement énumérés par la loi, le CE dispose d'un droit de veto : par exemple pour l'introduction des horaires individualisés (art.L.3122-23 C.trav.).

En principe le CE ne dispose pas du pouvoir de négocier des conventions, domaine réservé aux organisations syndicales représentatives.



## LES CONSULTATIONS DU COMITE

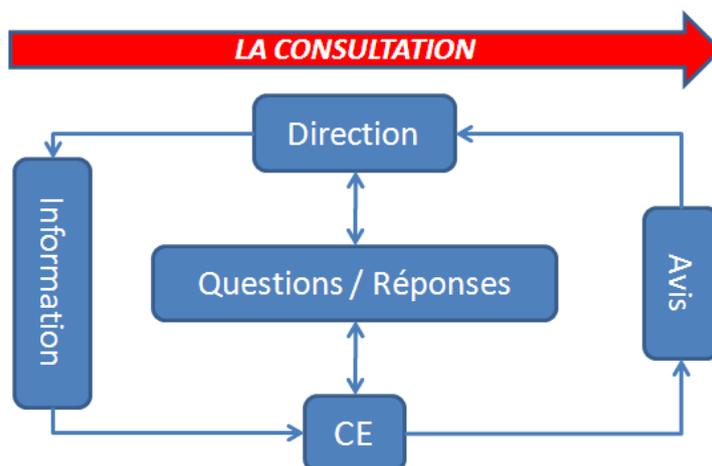
Selon l'art.L.2323-6.C.trav. « le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ».

La nature de la décision est sans importance pour la consultation du CE. « La consultation préalable du comité ne s'impose à l'employeur que lorsque les mesures envisagées ...sont importantes et ne revêtent pas un caractère individuel ». Elle ne s'impose pas lorsqu'il s'agit de mesures temporaires exceptionnelles »(Soc.26 mai 1981).

Si le chef d'entreprise demeure seul chef des décisions à prendre il doit pour autant respecter une procédure de consultation selon les modalités prescrites.

Selon l'art.L.2323-4.C.trav « pour lui permettre de fournir un avis motivé, le comité dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ».

Le CE dispose « d'un délai d'examen suffisant » entre l'information et la consultation et « de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations ».On appelle cette phase « l'obligation d'information



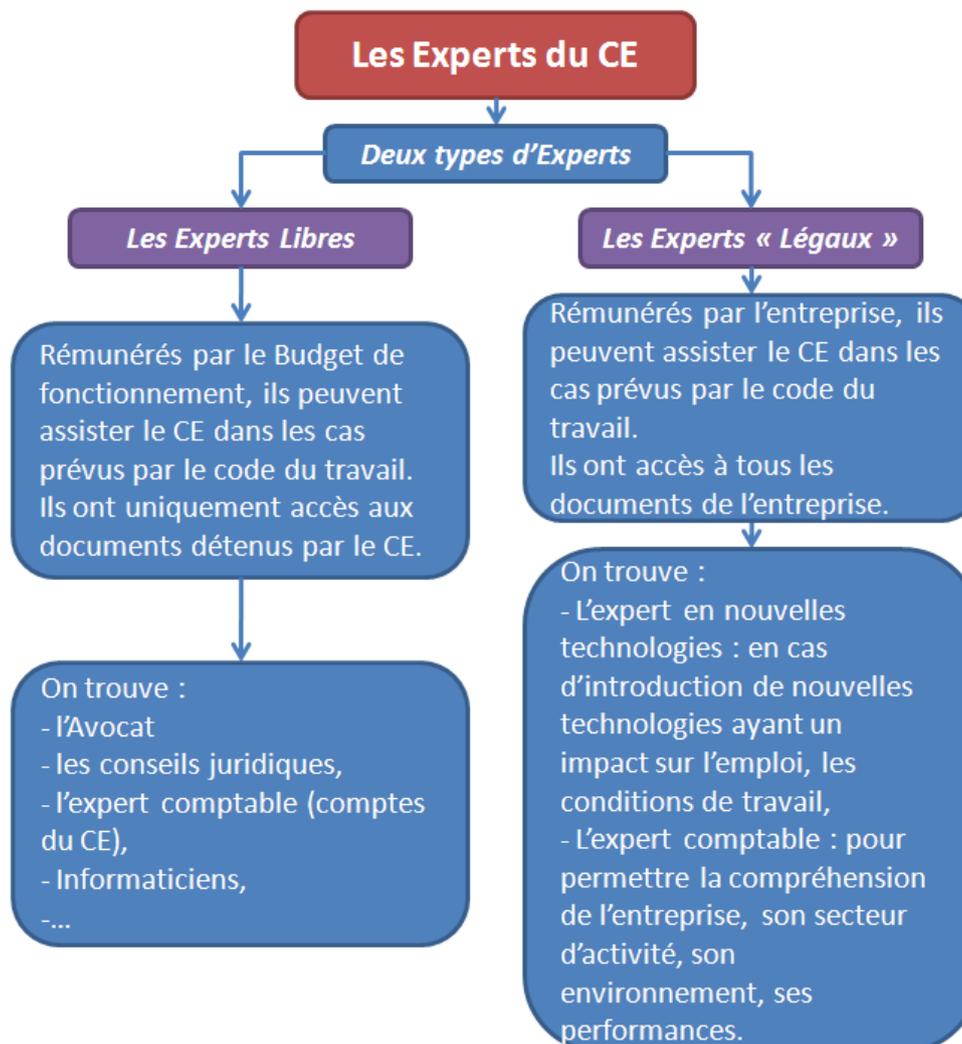
# Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise

## PROCEDURE DE CONSULTATION

Le comité peut également procéder à des investigations complémentaires, auprès des administrations publiques et organismes intéressés, pour l'exercice de sa mission. Il peut également recourir à des experts.

### Déroulement de la consultation et portée de l'avis.

Par consultation on doit entendre débat entre l'institution représentative et l'employeur. Puis l'avis implique un vote qui l'arrête et le formalise.



L'avis n'a pas de force obligatoire (il ne lie pas l'employeur) mais sa transmission à des tiers susceptibles d'exercer une autorité ou influence sur l'employeur lui donne une portée non négligeable.

Enfin, les membres du comité d'entreprise sont tenus à une obligation de discrétion et parfois même « au secret professionnel pour toutes les questions relatives au secret de fabrication ».

## LES INFORMATIONS DU COMITE

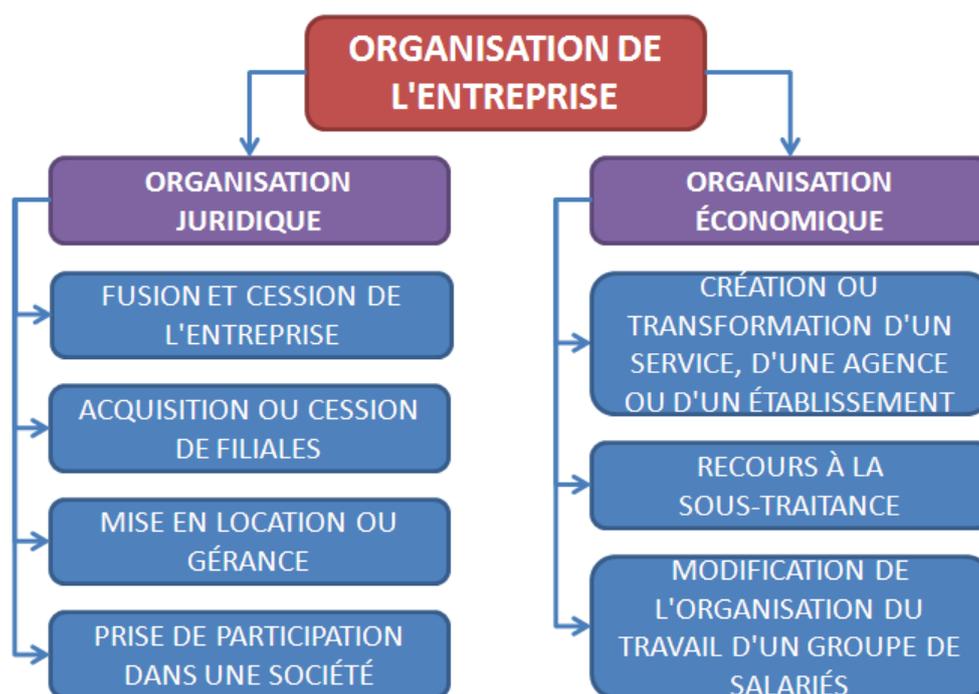
### Documents portant sur l'organisation et la situation de l'entreprise

En effet après chaque élection, l'employeur communique au comité une documentation économique et financière précisant « la forme juridique de l'entreprise et son organisation ».

Les documents doivent aussi indiquer « les perspectives économiques de l'entreprise, telles qu'elles peuvent être envisagées ».

Certaines informations répertoriées aux articles L.2323-46 et L.2323-50 du code du travail doivent être transmises au comité trimestriellement ou semestriellement.

Enfin, plusieurs rapports doivent être transmis annuellement au comité (art.L2323-84).



### Informations comptables

« Les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale communiquent au CE les documents comptables qu'elles établissent ».art.L.2323-9 C.trav.

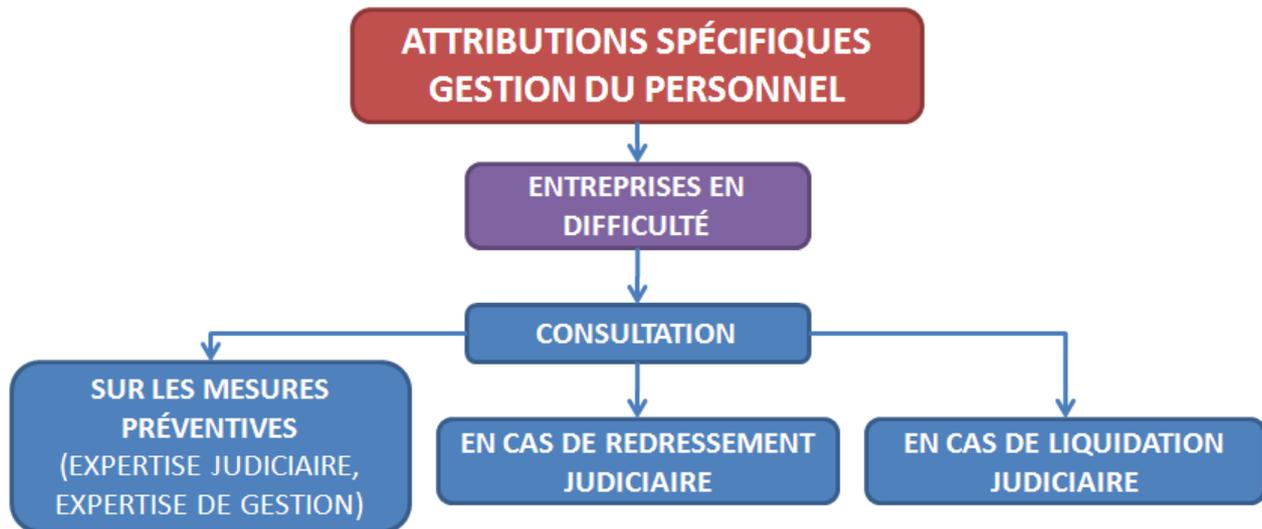
Le chef d'entreprise établit et soumet annuellement au CE un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de 300 salariés.

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social. Le bilan social est communiqué au CE qui émet un avis sur ce document.

### Les experts du CE analyse les informations qui lui sont communiquées

Pour l'exercice de leurs attributions économiques, les comités d'entreprise peuvent bénéficier de l'assistance d'un expert comptable, d'un expert en technologie, ou de tout autre expert à condition qu'il en assume lui-même la rémunération.

## LE COMITE ET LA PREVENTION DES DIFFICULTES ECONOMIQUES



Le comité d'entreprise dispose d'un droit d'alerte lorsqu'il a connaissance de faits « de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ». En l'absence de CE, ce droit appartient aux délégués du personnel.

### Ce droit d'alerte comporte trois temps :

- Demande d'explication adressée au chef d'entreprise qui doit répondre à la prochaine séance du comité.
- Faute de réponse ou si la réponse confirme les inquiétudes du CE, celui-ci rédige un rapport communiqué au commissaire aux comptes.
- Saisine éventuelle des dirigeants, ce qui oblige à inscrire la question à l'ordre du jour du conseil d'administration, qui devra donner une réponse motivée dans un délai d'un mois.

## LES THEMES DE NEGOCIATION NECESSITANT LA CONSULTATION DU CE

Si chaque instance représentative du personnel a ses compétences propres, il arrive fréquemment, que sur certaines matières, plusieurs instances soient compétentes. Ainsi, s'agissant des négociations collectives l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 5 mai 1998, précise que le CE doit être informé et consulté sur toute négociation dans l'entreprise dont l'objet entre dans le champ de ses attributions. Cette consultation du CE doit intervenir au plus tard avant la signature de l'accord.

La non consultation du CE n'a cependant pas pour effet d'invalider l'accord. Elle n'engage que les sanctions propres au non-respect des attributions du comité d'entreprise, notamment le fameux « délit d'entrave ».

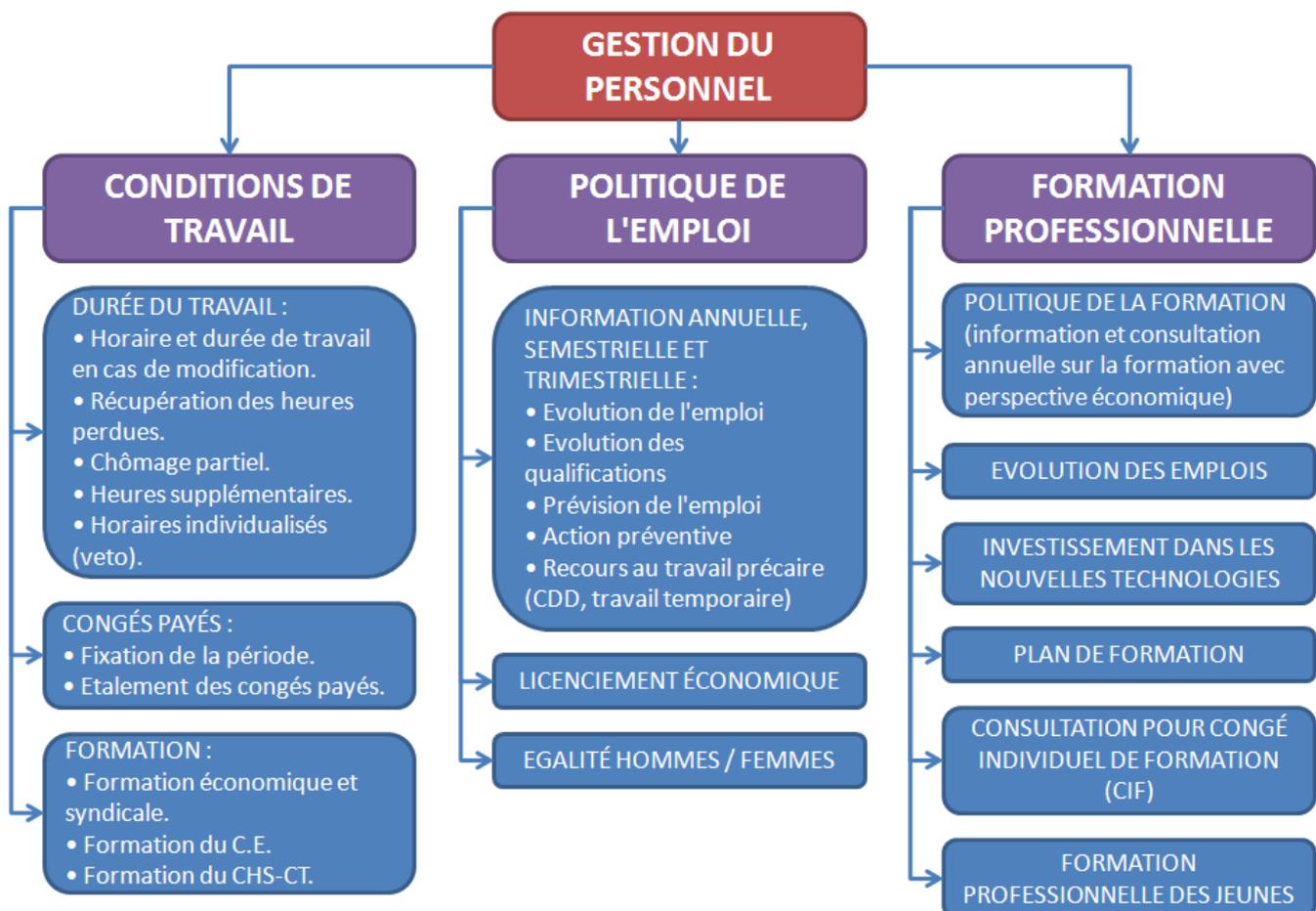
**Les attributions du comité d'entreprise sont définies à l'article L2323-1 du code du travail :**

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production [...].

**Et à l'article L2323-6 du code du travail :**

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

Ainsi, le CE devra être consulté sur tous les thèmes de négociation impactant l'organisation du travail.

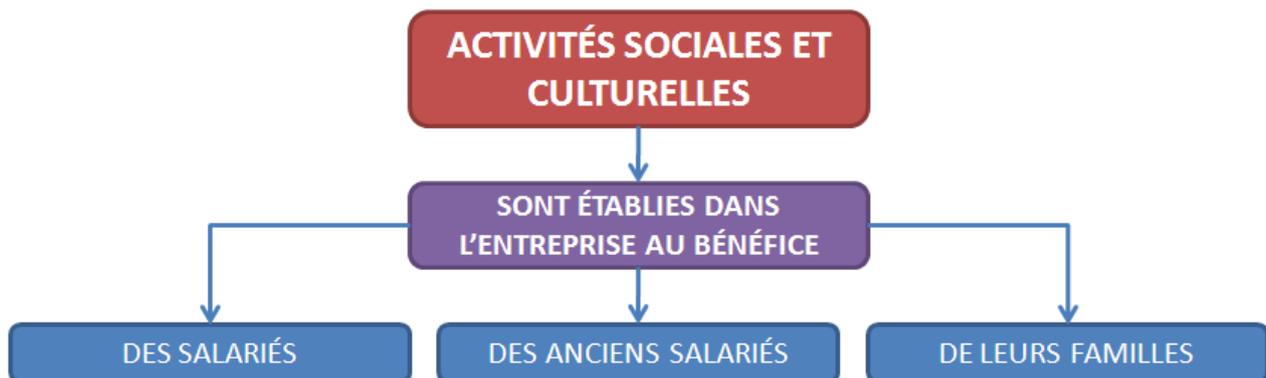


# Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise

Il sera ainsi consulté sur les accords collectifs portant sur :

- **Le temps de travail :**
  - l'aménagement du temps de travail et la modulation
  - La mise en place de forfaits et astreintes (Cass. Crim. 19 nov 2002)
  - Le travail de nuit
- **Les rémunérations :**
  - Les structures de rémunérations (cass. Soc. 28 novembre 2000)
  - le renouvellement ou la prorogation d'un accord d'intéressement, de participation, d'épargne salariale ou d'actionnariat salarié (Art. L.2323-18 CT)
- **L'emploi et conditions de travail :**
  - la formation professionnelle (Art. L2323-6 CT)
  - la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
  - un plan de départ volontaire (cass. crim. 29 nov. 1994) Circ. DE/DRT n°92/26 du 29 décembre 1992)
  - l'emploi des seniors (Art. L2242-19 CT)
  - l'introduction de nouvelles technologie et techniques de production
  - l'égalité professionnelle (Art. L2323-57 CT)
  - l'emploi des handicapés (Art. L2323-30 CT)

Parallèlement, dans le même esprit par un arrêt du 5 mars 2008, la Cour de cassation a confirmé que la dénonciation d'un accord collectif qui intéresse l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise doit être précédée de l'information et de la consultation du comité d'entreprise. A défaut d'une telle consultation, la dénonciation de l'accord serait sans effet.



## **LES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU C.E.**

### **DEFINITION DES A.S.C. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au profit des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les activités sociales et culturelles sont établies dans l'entreprise au bénéfice :

- des salariés ;
- des anciens salariés ;
- de leurs familles.



Les salariés liés par un contrat de travail temporaire ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration dont peuvent bénéficier ces salariés ; lorsque, de ce fait, des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur.

La Cour de Cassation a retenu comme définition générale de l'oeuvre sociale « toute activité non obligatoire légalement, quelle qu'en soit sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise ».

Dans ce cadre, constitue une activité sociale dont le comité d'entreprise ou d'établissement peut à tout moment revendiquer la gestion, la prise en charge par l'employeur, en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle, d'une partie de la cotisation à une mutuelle, due par les salariés ayant décidé d'y adhérer.

La subvention accordée par une société à une association sportive d'intérêt général, étrangère à l'entreprise, dont le personnel n'est pas principalement bénéficiaire ne constitue pas une activité sociale et culturelle ; la société est donc en droit de supprimer unilatéralement cette subvention, qui n'est pas une dépense sociale.

### **FINANCEMENT**

Le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles étant réservé au comité, celui-ci utilise à cet effet les ressources prévues par la loi, dont la principale est la contribution patronale. Si la loi réserve au comité la gestion ou le contrôle des activités sociales établies dans l'entreprise, elle n'oblige pas l'employeur à mettre gratuitement à la disposition du comité les locaux nécessaires au fonctionnement de ces activités.

# Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise

Le trésorier est chargé de gérer le budget du comité. Ce budget étant autonome par rapport à celui de l'entreprise, le comité dispose presque toujours d'un compte courant ouvert à son nom, sur présentation d'une copie de la délibération désignant la ou les personne(s) chargée(s) de s'occuper de ce compte et habilitée(e) à signer les chèques.

A la fin de chaque année, le comité d'entreprise doit faire un compte rendu détaillé de sa gestion financière, qui est porté à la connaissance du personnel par affichage.

Ce compte rendu doit indiquer :

- le montant et la nature des ressources dont il a disposé dans l'année;
- le montant des dépenses effectuées pour le fonctionnement du comité et pour la gestion des activités sociales et culturelles ;
- le budget particulier de chacune de ces activités.

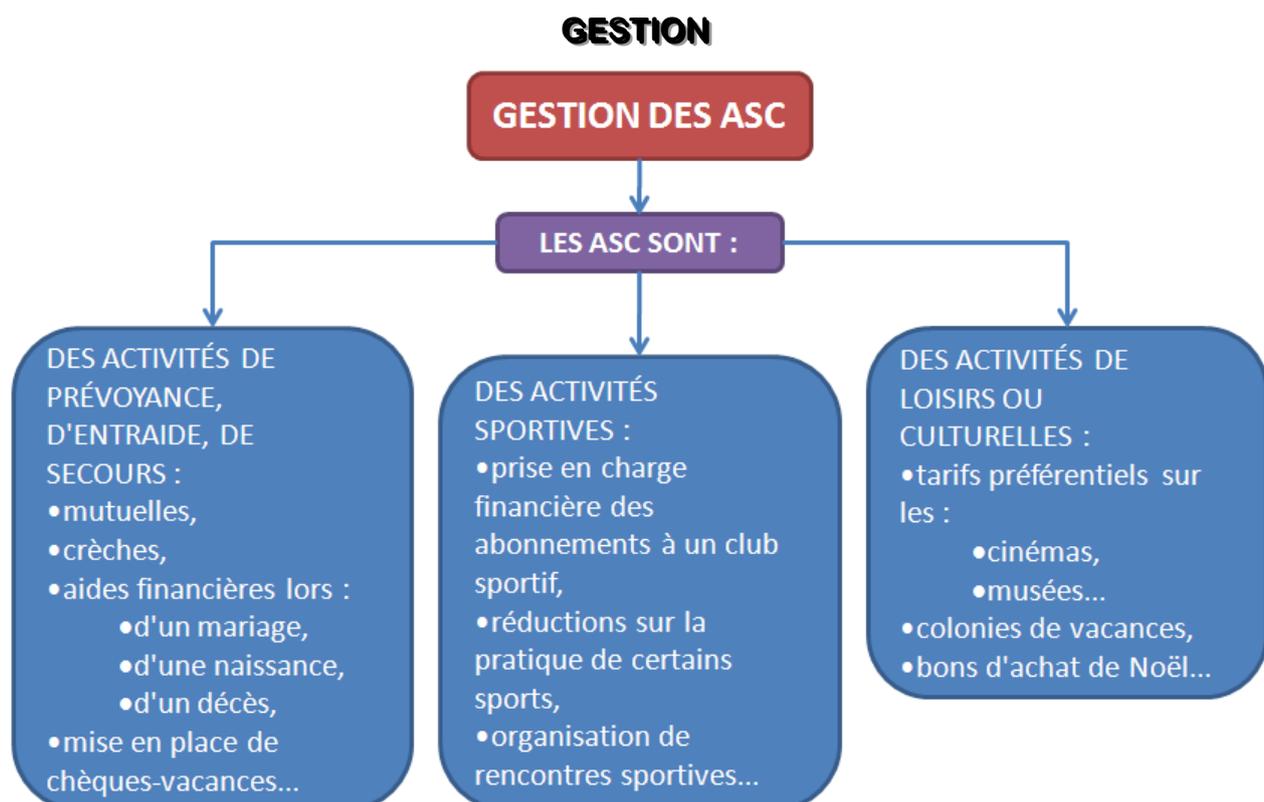


**En cas de disparition de l'entreprise**, le comité décide de l'affectation des biens et des sommes dont il dispose. Il opère cette liquidation sous la surveillance du directeur départemental du Travail.

Les biens ne peuvent pas être répartis entre les salariés de l'entreprise ou entre les membres du comité. Ils doivent être obligatoirement attribués soit à un autre comité d'entreprise ou interentreprises, soit à des institutions sociales d'intérêt général.

En cas de fermeture d'un établissement, le comité doit désigner comme bénéficiaires de ses biens les comités dans lesquels le personnel a été muté ou d'autres comités d'établissement de l'entreprise.

Si une entreprise cesse d'avoir un comité d'entreprise, soit par suite de carence, soit par diminution de l'effectif en-dessous de 50, le fonctionnement des activités sociales et culturelles est assuré par l'employeur et les délégués du personnel.



Le comité assure la gestion des œuvres sociales de toute nature citées à l'article R. 2323-20 et qui n'ont pas la personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

Le comité a toute liberté pour utiliser ses ressources et peut à tout moment créer de nouvelles activités sociales et culturelles, ou abandonner celles qui ne lui paraissent plus nécessaires, ou répartir différemment les sommes attribuées à chacune d'elles.

De nombreux comités consacrent une partie de leurs ressources à des versements en espèces au personnel de l'entreprise (primes de vacances, primes pour événements familiaux, etc.).

La jurisprudence a établi un certain nombre de règles relatives à ces versements :

- *ils sont parfaitement légaux s'ils répondent aux critères de l'activité sociale et notamment s'ils sont faits sans discrimination ;*
- *cependant, leur montant peut varier suivant la situation hiérarchique ou le niveau de salaire des bénéficiaires.*

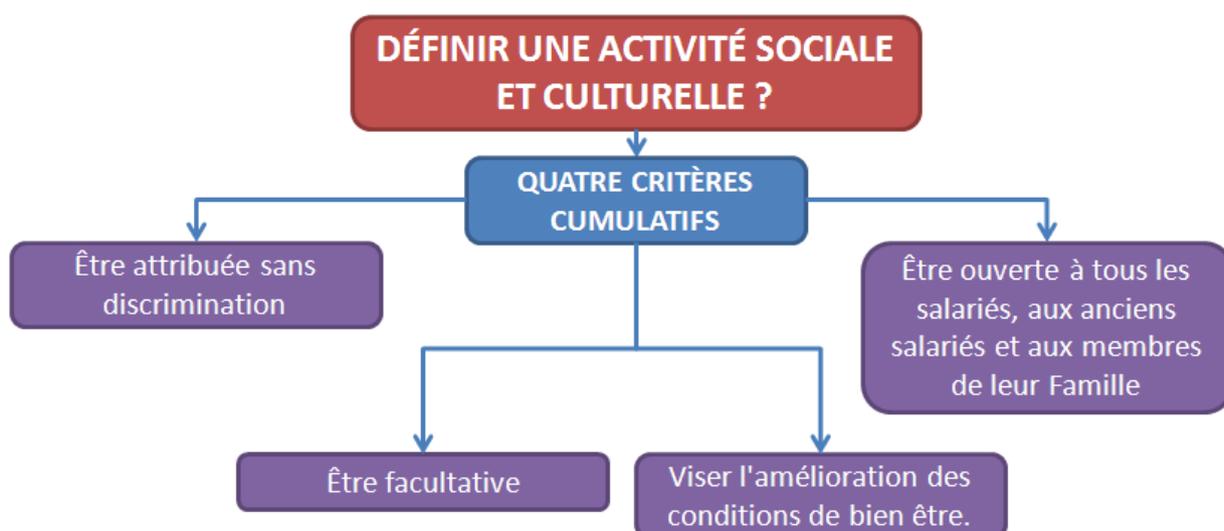
## CARACTERISTIQUES DES A.S.C.

Aux termes de l'article L. 2325-5 du code du travail (ancien article L. 2323-13), " le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement..."

La loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 a remplacé l'ancienne l'expression "oeuvres sociales" par celle "d'activités sociales et culturelles". Aucune définition légale n'a été donnée de l'activité sociale et culturelle.

Les activités non personnalisées répondent aux objectifs suivants :

- *l'entraide, à condition que l'aide soit motivée par la seule gêne du bénéficiaire.*
- *la restauration, dont la gestion peut être exercée par le CE ou confiée à un tiers*
- *les sports et les loisirs*
- *les enfants*
- *la culture, l'information et la formation*
- *l'aide aux consommateurs*



# Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise

## Les activités sociales et culturelles gérées paritairement :

Ces activités personnalisées, dont les organes de direction sont composés par moitié de membres représentant le CE, sont financées par ce dernier. Les plus courantes sont les associations sportives et culturelles ainsi que les coopératives de consommation.

## Les activités contrôlées par le CE :

Il s'agit :

- *des activités énumérées par l'article R. 2323-26: les sociétés mutualistes, les caisses d'assurances sociales, les activités d'aide au logement, les jardins ouvriers.*
- *des services sociaux et médicaux soumis à un contrôle particulier : le rôle du comité est différent selon que le service est légalement obligatoire ou non. La marche générale du service médical est sous la surveillance du CE. Par ailleurs le médecin du travail embauché et licencié avec l'accord du CE assiste avec voix consultative aux séances de ce dernier.*

### BONS D'ACHAT

Formule écrite constatant le droit d'une personne d'exiger une prestation (définition du dictionnaire). Ces bons d'achat se substituent aux primes. Ils représentent un volume budgétaire important ( plus de 10 % de la dotation ). Ils sont d'un coût minime puisqu'ils sont exonérés de charges sociales.



### CADEAUX

Ils sont presque toujours offerts en fin d'année. Leur valeur moyenne est de l'ordre de 30 €. De plus en plus les bons d'achat les remplacent, exception faite pour les enfants.

### RETRAITES

Aucun texte législatif ne contraint les CE à intégrer les retraités. La morale et la solidarité voudraient qu'ils ne soient pas exclus et pourtant la réalité est cruelle. Selon un récent sondage, demandé par la CFDT, 43% de CE de moins de 500 salariés leur ouvrent leurs activités, 23% pour les moins de 200 salariés. Là encore ce sont les idées et les volontés qui font défaut. Des expériences existent heureusement.

### 1% LOGEMENT

La création d'une commission logement est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. La direction décide de son utilisation mais le CE doit toujours être informé et consulté.

Plusieurs possibilités s'offrent :

- **Verser** le 1% à un organisme collecteur (comités inter-professionnels du logement, chambre de commerce et d'industrie) qui finance la construction d'immeubles, informe sur les prêts d'accèsion à la propriété et accorde aux salariés des entreprises adhérentes des prêts pour acheter ou améliorer leur résidence principale, celle de leurs ascendants, descendants ou conjoint.



- **Réserver** des logements pour les salariés, leur location ne doit pas être liée au contrat de travail.
- **Prêter** aux salariés pour la construction ou l'aménagement de leur résidence principale.

## MUTUELLES ET ASSURANCES

Les CE ont un droit de regard sur les mutuelles et les compagnies d'assurance. Pour choisir un contrat groupe lisez attentivement les clauses du contrat, elles sont plus importantes que les variations de tarifs qui sont en général minimales. Sachez faire la différence entre les mutuelles, les institutions L4 (plus connues sous le sigle de Caisse de prévoyance) et les assurances.

**Les sociétés mutualistes** sont des groupements qui, au moyen des cotisations de leurs membres, se proposent de mener dans l'intérêt de ceux-ci ou de leur famille une action de prévoyance, de solidarité et d'entraide, mais aussi d'assurance collective. La mutualité c'est 25 millions de ressortissants répartis dans 7000 sociétés.

**Les institutions L4** ou caisse de prévoyance sont gérées par les institutions de retraite et régies par l'article L4 du code de la sécurité sociale. Elles appartiennent à un secteur non lucratif lorsqu'elles maîtrisent leur gestion (groupe Malakoff, CIPC, AGRR) et peuvent être lucratives quand elles servent d'intermédiaire à des compagnies d'assurances (APJIS pour AGF, Uni Prévoyance pour UAP, ANIPS pour GAN).

## PRETS

Ils constituent une aide remboursable sans taux d'intérêt.

Ses bénéficiaires sont des actifs mais les règlements intérieurs n'excluent pas les pré-retraités et les retraités.

Les CE n'ont pas vocation à distribuer et à prêter de l'argent.

Il y a aussi des prêts consentis par une institution financière, le CE servant là d'intermédiaire.

Leurs conditions d'attribution sont clairement stipulées dans les règlements intérieurs.

## SECOURS EXCEPTIONNELS

Il s'agit d'un secours financier de première urgence non remboursable. Il peut être accordé sur demande de l'intéressé ou sur proposition d'un membre du comité.

La crise existe et le volume budgétaire de ce poste s'accroît d'année en année pour atteindre aujourd'hui jusqu'à 1,5 % voire 2 % du montant de la dotation des activités sociales. Une difficulté pour les élus : en établir le budget à l'avance.

Ces secours sont accordés lors de situations matérielles cruciales : expulsions, saisies, coupures de gaz ou d'électricité... Le CE peut alors intervenir et régler la dette.

## L'EXONÉRATION DE CHARGE DES BONS D'ACHAT ET CADEAUX SERVIS PAR LE CE

Les entreprises et comités d'entreprise peuvent accorder aux salariés des bons d'achat et cadeaux. Ceux-ci sont des avantages en nature ayant le caractère de rémunération qui doivent, en principe, être intégrés à l'assiette des cotisations sociales.

Toutefois, ces bons d'achats et cadeaux en nature bénéficient d'une présomption de non assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale, lorsqu'ils sont délivrés à l'occasion d'événements particuliers (rentrée scolaire, Noël, etc.), et que les montants ne dépassent pas un certain montant.

# Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise

---

## **Le montant global des bons et cadeaux par salarié ne dépasse pas 147 € pour 2011 :**

Une lettre ministérielle du 12 décembre 1988 a posé une présomption de non-assujettissement de l'ensemble des bons d'achat ou cadeaux attribués à chaque salarié, par année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas le seuil de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Par conséquent, pour l'année 2011, ce seuil est fixé à 147 € (2 946 x 5%) par salarié.

## **Au-delà de 147 € par an et par salarié :**

Si le montant global des bons d'achats ou cadeaux attribués annuellement à un salarié dépasse ce seuil, trois conditions cumulatives, posées par l'administration (instruction ministérielle du 17 avril 1985), doivent être respectées :

- *leur attribution doivent être en relation avec un événement défini de façon exhaustive par la lettre-circulaire ACOSS du 3 décembre 1996 (à savoir : rentrée scolaire, Noël des salariés, Noël des enfants, naissance, fête des mères, fête des pères, mariage, Pacs, départ à la retraite, Sainte Catherine et Saint Nicolas).*
- *leur utilisation doit être déterminée, c'est-à-dire que l'objet du bon d'achat doit être en relation avec l'événement. Ce sera, par exemple, des jouets pour les enfants des salariés ou un bon d'achat pour le rayon jouet d'un grand magasin à l'occasion des fêtes de Noël.*

Leur montant ne doit pas dépasser 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale (147 € en 2011) par événement et par année civile.

## **Une adaptation des 5% dans certains cas :**

- *Pour la rentrée scolaire, le seuil est de 5% par enfant ;*
- *A Noël, le seuil est de 5% par enfant et 5% par salarié ;*
- *Si les deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil de 5% s'apprécie pour chacun d'eux ;*
- *Dans l'hypothèse d'un salarié percevant, pour le même événement, un bon d'achat et un cadeau en nature, leurs montants doivent être cumulés afin d'apprécier le seuil de la valeur conforme aux usages.*

# LE REFERENTIEL DES POSITIONS FO POUR LA GESTION DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (A.S.C.)

## LE MOT DE JEAN CLAUDE MAILLY

Le référentiel des positions FO pour la gestion des activités sociales et culturelles est un premier texte de position, osons le mot, de doctrine Force Ouvrière. Il mérite probablement d'être affiné, complété, et décliné en fonction de l'actualité ou de la spécificité de l'entreprise.

### Sur la compétence des CE sur la situation économique de l'entreprise :

Je pense qu'il faudra peut être approfondir notre réflexion en reprenant ce que la Confédération avait initié il y a quelques années en matière de choix des experts, de méthodologie de leurs interventions et d'évaluation de leur expertise, travail effectué en collaboration avec nos partenaires concernés.



Il existe aussi, au-delà du pilier économique et du pilier activités sociales et culturelles, bien d'autres missions du Comité d'Entreprise.

Peut-être celui-ci finit-il d'ailleurs par être surchargé de missions ou d'avis à l'utilité quelquefois discutable au gré des humeurs des politiques. Même si nous sommes aussi parfois demandeurs de nouvelles attributions mais ceci est une autre histoire.

Cette journée de travail direct entre la Confédération et les militants dans les entreprises doit permettre au bureau confédéral et aux secteurs confédéraux d'être attentifs aux besoins réels des militants. C'est vrai pour les Comités d'Entreprises, c'est vrai dans d'autres domaines.

Il ne suffit pas de se prévaloir de son affiliation à Force Ouvrière.

Même si avec le temps, la loi du 20 août, sera nous l'espérons considérablement modifiée, il n'en reste pas moins que désormais, que nous le voulions ou non, nous devons remporter les élections au CE.

Le Comité d'Entreprise dans ses objectifs originels en sera-t-il profondément modifié voire dévoyé ? Je n'en sais rien. Mais deux certitudes semblent évidentes :

- gagner l'élection au CE n'est plus une activité accessoire du syndicat mais devient un objectif en soi. On peut le regretter mais c'est ainsi. Aussi, la gestion des activités sociales et culturelles, quelquefois excessivement brocardée dans notre maison, doit-elle être considérée comme un outil électoral important. Après tout la démocratie ça se prépare !
- *le lien entre le syndicat et le CE doit alors par voie de conséquence être renforcé et le CE doit être considéré aussi comme un instrument de développement du syndicat.*

### Autre chose :

Vous savez tous qu'en 2005 (en plein mois d'août c'est une mauvaise habitude) les parlementaires ont porté à 4 ans la durée des mandats du CE.

Par voie de conséquence, 2010 à 2012 vont être des années très importantes quant au nombre d'élections et donc pour la représentativité syndicale. La Confédération a développé de très nombreuses initiatives pour sensibiliser tous les militants à cet enjeu.

# Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise

Vous m'avez souvent entendu parler de l'efficacité syndicale. Il ne suffit pas ou il ne suffit plus de se contenter d'exposer nos analyses ou de rappeler nos positions et revendications, même si naturellement elles doivent rester le socle de notre action. Mais les salariés attendent aussi du concret de la part des syndicats. C'est pourquoi nous n'avons jamais refusé d'être le syndicat de la feuille de paie. Et dans un contexte de relations tendues avec les employeurs, ou la négociation est souvent difficile et le rapport de force pas aussi important que nous le souhaiterions, le CE, comme le CHSCT d'ailleurs sont des leviers importants pour démontrer l'utilité et l'efficacité du syndicat (en particulier en période de crise et de récession).

**En conclusion mes camarades, nous avons beaucoup d'atouts pour impulser une nouvelle dynamique Force Ouvrière.**

- *pour gagner les élections d'abord,*
- *gérer au mieux les CE dans l'intérêt des salariés concernés*
- *et par là même renforcer et développer notre mouvement syndical ; le seul à être effectivement libre et indépendant.*

Bon courage !  
Jean Claude MAILLY

\*\*\*\*\*

## **ROLE ECONOMIQUE ET ASC : LES DEUX PILIERS DE L'ACTION DES COMITES D'ENTREPRISES**

Inspirée du programme du Conseil National de la Résistance, la loi du 16 mai 1946 a institué les comités d'entreprises au sens moderne du terme et prévoyait dès l'origine le contrôle ouvrier de la gestion des entreprises, auquel FORCE OUVRIERE a toujours été et demeure attachée, complété par l'intervention des comités d'entreprises en matière sociale et culturelle.

Mais pendant longtemps les activités sociales des comités d'entreprises sont apparues comme le rôle premier des comités, en particulier parce que leurs droits et attributions en matière économique n'avaient pas reçu de cadre légal suffisant, au plus grand profit du patronat.

Le rééquilibrage en faveur des attributions économiques des comités d'entreprises, en matière de contrôle de la gestion de l'entreprise, est intervenu au cours des années 1960 puis principalement à partir de 1982.

Aujourd'hui, depuis la loi du 20 août 2008, les nouvelles règles de détermination de la représentativité syndicale mettent les comités d'entreprises et l'ensemble de leurs activités et interventions dans l'intérêt et en direction des salariés, au centre des enjeux syndicaux.



Attributions économiques et ASC sont les deux voies de l'action syndicale au sein des CE. Dans un contexte de crise économique tel que nous le connaissons aujourd'hui, les attentes des salariés vis-à-vis des activités proposées par les CE, pour les aider dans leur vie quotidienne et pour compenser une réduction de leur pouvoir d'achat, se trouvent renforcées. Leur prise en compte (ou non) par le CE et par le syndicat peuvent devenir un critère de choix au moment des élections.

Le rôle prépondérant de veille économique des Comités d'entreprises ne peut être pleinement rempli par les militants que s'ils sont élus, et les ASC représentent un enjeu électoral incontournable.

Ainsi, les comités d'entreprises doivent retrouver un équilibre dans la mise en oeuvre de leurs prérogatives relevant de leurs deux champs de compétence : le rôle économique ET les activités sociales et culturelles. La prise en compte simultanée de ces deux domaines d'intervention est donc essentielle pour la crédibilité des membres FO de CE et, au-delà, pour la crédibilité de FORCE OUVRIERE, pour son maintien et son développement dans les entreprises par le biais des élections professionnelles.

Dans ce contexte, il est apparu nécessaire de rappeler ou de redéfinir les orientations de FORCE OUVRIERE en matière de politique et de gestion des ASC, à l'attention de l'ensemble des militants élus et agissant au sein des comités d'entreprises. L'objectif est de leur permettre de développer des ASC dans le cadre des orientations générales et valeurs de l'organisation, de façon complémentaire aux attributions économiques auxquelles F.O a toujours accordé une place prépondérante.

Ce document leur donnera une grille de lecture des orientations syndicales de FORCE OUVRIERE en matière d'ASC et quelques conseils ou « lignes de conduite » pour l'activité quotidienne au sein des comités d'entreprises.

Ce document d'orientation générale sera complété de fiches pratiques détaillées sur des sujets particuliers auxquels sont confrontés les comités d'entreprises dans le choix et la gestion des ASC.

## **I / LES ENJEUX SYNDICAUX DE LA GESTION DES A.S.C.**

Loin d'être un « dérivatif » de l'action syndicale au sein des comités d'entreprises, la gestion des activités sociales et culturelles doit rester ou redevenir pour les militants FORCE OUVRIERE un domaine légitime d'action syndicale, notamment par la défense des orientations générales de l'organisation dans le choix des ASC.

Avec la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale, il existe un risque réel de voir les ASC prises « en otage » des stratégies syndicales au moment des élections professionnelles. La dérive possible de ce système est l'électoralisme, chaque catégorie de salariés, voire chaque salarié individuellement, se voyant promettre et proposer des activités sociales et culturelles correspondant ses goûts et besoins personnels, sans cohérence d'ensemble.

Si on peut déplorer que le vote des salariés se porte en faveur de l'équipe (syndicale ou non) qui a organisé les activités sociales et culturelles qui les ont le plus satisfaits, il faut pouvoir sortir de cet engrenage clientéliste et proposer un éventail d'activités cohérent et innovant qui restaure les solidarités entre toutes les catégories de salariés.

L'enjeu que représentent les élections professionnelles pour l'implantation et la représentativité syndicales tend à rapprocher les membres des comités d'entreprises de leurs syndicats, afin de coordonner l'ensemble de leurs actions partout où ils sont présents.

Pour FORCE OUVRIERE, le C.E reste et doit redevenir une caisse de résonance de la revendication syndicale.

# Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise

Les militants de FORCE OUVRIERE peuvent faire la différence et gagner en audience et crédibilité en défendant et en mettant en pratique les positions l'organisation dans l'action des comités d'entreprises : non seulement en remplissant pleinement leur rôle de veille et de contrôle de la gestion des entreprises, mais également dans le choix et la gestion des activités sociales et culturelles.

## **II / CE QUE REPRESENTENT LES A.S.C POUR FORCE OUVRIERE : LA NOTION DE SALAIRE DIFFÉRÉ**

Rappelons que le budget des activités sociales et culturelles constitue pour FORCE OUVRIERE une partie différée du salaire, qui doit donc revenir aux salariés. Ce budget n'est pas une subvention ou une « dotation » dépendant de la bonne volonté de l'employeur, mais une obligation légale.

Destiné par la loi à l'amélioration des conditions de vie des salariés et de leurs familles, le CE est le seul responsable des choix faits en matière d'utilisation de ce budget.

Les ASC ne représentent pas plus un élément de la rémunération des salariés, contrairement à ce que souhaitent faire entendre les employeurs. Elles ne doivent pas non plus servir à compléter le pouvoir d'achat quand les salaires stagnent et vider la légitime revendication salariale de son contenu.

### **Existe-t-il un « modèle » de redistribution de ce salaire différé ?**

Il existe plutôt une « palette » de choix qui répondent à des orientations et des stratégies syndicales différentes d'une organisation à une autre et d'une période à une autre en fonction des enjeux au sein des entreprises.

### **Ce salaire différé est-il individuel ou collectif ?**

Si on considère que ce salaire différé est individuel, il est logique d'opérer une redistribution individuelle de celui-ci, au mieux égalitaire en faisant bénéficier chaque salarié d'ASC de valeur égale. Dans cette optique, une facilité de choix et de gestion pour les CE est de distribuer des bons d'achat par exemple, ou d'offrir des activités et avantages « à la carte ». Si ces choix viennent satisfaire des goûts ou des besoins immédiats des salariés et peuvent assurer une réélection, ils ont l'inconvénient d'accompagner également le mouvement sociétal actuel d'individualisme et d'individualisation des relations et des conditions de travail au sein des entreprises.

Si on considère qu'il s'agit d'un salaire différé collectif, il est cohérent d'opérer une redistribution socialisée de celui-ci, en fonction de choix et d'orientations qui pourront rejoindre les orientations syndicales.



Pour FORCE OUVRIERE, ce salaire différé ne doit pas servir à une redistribution nationale des richesses, en se substituant l'impôt, ou à l'action sociale et caritative y compris pour des personnes extérieures à l'entreprise, non bénéficiaires directs des comités d'entreprises. Les seuls salariés ne peuvent prendre en charge la solidarité nationale.

Il peut évidemment y avoir une mutualisation de ce salaire différé, ceci est notamment permis entre établissements d'une même entreprise. La mutualisation du budget des ASC au niveau d'un CCE ou encore à une échelle interentreprises peut cependant poser des problèmes de gestion voire de conflits intersyndicaux, notamment lors des renouvellements des équipes syndicales au fil des élections. Ce genre de conflits ne fait que décrédibiliser l'ensemble des syndicats.

Par ailleurs, une mutualisation centralisation des budgets des ASC peut comporter le risque d'éloigner des enjeux de terrain et des besoins exprimés par les salariés les décisionnaires en matière de choix des ASC.

### **III/ QUELQUES LIGNES DIRECTRICES POUR LES ÉLUS C.E. FORCE OUVRIERE DANS LA GESTION DES ASC :**

#### **La responsabilité des élus FORCE OUVRIERE envers leurs mandants et envers le syndicat :**

Cette responsabilité, juridique et morale, doit conduire chaque élu à être rigoureux et à faire preuve de probité et de transparence, notamment pour tout ce qui touche à la gestion et à l'utilisation des budgets du CE. Il en va de sa responsabilité personnelle qui peut être mise en cause par d'autres membres du CE ou, de la mise en cause de la responsabilité collective du syndicat, par exemple, à l'occasion d'un changement de majorité syndicale.

Cette responsabilité est d'autant plus exposée lorsque le comité d'entreprise est lui-même un employeur dans le cas où il gère directement des activités : restauration, centres de vacances, « colonies de vacances » des enfants des salariés, etc....

#### **Un référentiel de positions portées par FORCE OUVRIERE pour déterminer une politique syndicale de choix des ASC :**

La politique de choix des ASC est une réflexion à mener dès la candidature aux élections CE. Ces choix seront pris en fonction d'orientations claires et/ou en raison de contraintes budgétaires. Le contexte démographique et sociologique des salariés de l'entreprise doit également être pris en compte.

Il faut en tout état de cause être en capacité de pouvoir expliquer les choix du Comité d'entreprise, notamment à des salariés qui pourraient être déçus de l'évolution ou de la disparition d'une prestation.

Dans le choix des activités sociales et culturelles, de nombreux critères découlant de la revendication syndicale et des positions de FORCE OUVRIERE peuvent servir de « boussole », tels que :

- *L'égalité d'accès de tous les salariés aux activités et prestations ;*
- *Le respect des droits de l'Homme, de la dignité humaine (ne pas risquer de financer des entreprises ou organisations exploitant la prostitution, l'esclavage, la discrimination...);*
- *L'indépendance vis-à-vis des partis politiques et religions ;*
- *La citoyenneté et la démocratie (ne pas cautionner ou financer des pays totalitaires et dictatoriaux) ;*
- *La solidarité intercatégorielle et intergénérationnelle ;*
- *L'épanouissement individuel ;*
- *L'accès à la culture et aux cultures diverses ;*
- *Les échanges interculturels et intergénérationnels ;*

# Guide Pratique des attributions du Comité d'Entreprise

- Le développement de l'emploi pour toutes les catégories de la population active, le développement de l'emploi dans les territoires (par le tourisme « vert » par exemple, les associations intermédiaires, les E.S.A.T - ex-C.A.T) ;
- La réduction de l'impact écologique des activités humaines ;

**Le CE est un prescripteur : à lui de fixer un cahier des charges pour le choix des prestataires.**

Dans les choix des ASC et des prestataires, les militants devront s'orienter en priorité vers des structures et prestataires liés à FORCE OUVRIERE par l'histoire et la philosophie ou respectant les positions de l'organisation, essentiellement dans le champ de l'économie sociale et des associations.

Les CE représentent un véritable marché pour tous les prestataires de services marchands, et ceci sur les deux domaines de compétence des comités d'entreprises (ASC et Rôle économique).

Il faut donc rester vigilant quant aux multiples sollicitations commerciales qui parviennent au CE et se fixer au préalable un cahier des charges qui permette d'opérer un choix entre prestataires en fonction de critères objectifs, y compris syndicaux comme, par exemple, le respect du droit social par le prestataire (droit syndical, non-discrimination, temps de travail, cotisations sociales...).

**Nous vous conseillons d'acheter le Guide Pratique FO Les Comités D'entreprise qui reprend sur 500 pages en langage clair tous ce que vous devez savoir et toutes les réponses à vos questions sur le CE : (composition, élections, le mandat du CE, l'organisation, le fonctionnement, ses attributions, l'assistance aux experts, les A.S.C., les CCE, les Comités de Groupe, etc.**

**Il est disponible dans vos Unions Départementale au prix de 20 €**

