

FICHES PRATIQUES

Des réponses simples et concrètes à toutes vos questions

Comprendre le comité d'entreprise

Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise participe pleinement à la vie de la société. Il est consulté sur les questions économiques et gère les activités sociales et culturelles.



1. Comité d'entreprise : une institution représentative du personnel

Le comité d'entreprise fait partie des instances représentatives du personnel (ou IRP) au sein d'une entreprise, au même titre que les délégués du personnel et les représentants syndicaux.

Institué par l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946, le comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Dans les entreprises disposant de plusieurs établissements, chacun a un comité d'établissement et c'est un comité central d'entreprise qui se tient au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

2. La composition du comité d'entreprise

Le chef d'entreprise est le président du comité d'entreprise.

Le CE est composé de membres titulaires (et autant de suppléants) élus, dont le nombre varie de 3 à 15 en fonction de la taille de l'entreprise. Les élections du CE sont organisées par l'employeur et annoncées 45 jours avant. De un à trois collèges sont prévus pour ce scrutin de listes à deux tours.

Un ou des délégués syndicaux siègent également au comité d'entreprise. Leur voix est consultative.

3. Les missions du comité d'entreprise

- Ce que dit la loi : " 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 " (article L2323-1 du Code du travail).
- La vie de l'entreprise : le comité d'entreprise doit être consulté et émettre des avis sur de nombreux aspects de la gestion économique de l'entreprise. Il s'exprime sur les orientations stratégiques de l'entreprise, les modifications de la structure et du volume des effectifs, la formation professionnelle, le changement de règlement intérieur, l'introduction de nouvelles technologies. La non consultation du CE sur ces sujets constitue un délit d'entrave.
- La situation économique de l'entreprise : le comité d'entreprise est informé des chiffres constituant la situation économique de l'entreprise, qui doit établir une base de données à ce sujet. Le CE peut faire appel à un expert-comptable pour réaliser un diagnostic. Si la situation de l'entreprise lui paraît alarmante, le comité d'entreprise dispose d'un droit d'alerte.
- Les activités sociales et culturelles : le comité d'entreprise organise et gère différentes activités sociales et culturelles destinées aux actuels et anciens salariés, à leur famille ainsi qu'aux stagiaires. Il administre la restauration collective, met en place des activités sportives et de loisirs ainsi que différents services, propose des tarifs préférentiels pour des sorties culturelles, etc.

4. Le fonctionnement du comité d'entreprise

Sous la présidence du chef d'entreprise, le comité d'entreprise se réunit :

- au moins une fois par mois dans les entreprises de plus de 150 salariés ;
- une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 150 salariés.

Des réunions exceptionnelles peuvent également être organisées.

Les représentants du personnel au CE disposent d'un crédit d'heures de délégation d'au maximum 20 heures par mois dans leur temps de travail pour la gestion du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise dispose de moyens matériels et financiers mis à disposition par l'entreprise. Pour son budget de fonctionnement, l'employeur est tenu de verser une subvention au moins équivalente à 0,2% de la masse salariale brute.

Les activités sociales et culturelles sont librement organisées par le comité d'entreprise et font l'objet d'un budget séparé. Hors existence de telles activités avant la création du CE ou une convention collective l'exigeant, la contribution de l'employeur à ces activités n'est pas obligatoire.

Comprendre la composition du CE



1. Qui siège au comité d'entreprise ?

- Le chef d'entreprise : il peut se faire représenter, mais aussi être accompagné de deux autres personnes. Le chef d'entreprise est le président du comité d'entreprise.
- Un ou des délégués syndicaux : pour les entreprises de moins de 300 salariés, un délégué syndical siège au comité d'entreprise. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, chaque syndicat représenté dans la société a un représentant.
- Des représentants du personnel : ils sont élus. Leur nombre varie en fonction des effectifs de l'entreprise, de 3 pour une société comptant de 50 à 74 salariés à 15 pour les entreprises de plus de 10 000 salariés.

2. Comment sont élus les représentants au comité d'entreprise

Dans le comité d'entreprise, les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Le vote à bulletins secrets est organisé par le chef d'entreprise, durant le temps de travail et en même temps que les élections des délégués du personnel. Il est possible de se présenter aux deux élections.

- Les électeurs sont les salariés âgés d'au moins 16 ans et qui travaillent depuis au minimum trois mois dans l'entreprise.
- Les candidats et leurs suppléants doivent avoir 18 ans et travailler depuis au moins un an dans l'entreprise.
- Des collèges représentent les catégories de personnel. Deux listes (une pour les titulaires, une pour les suppléants) sont établies pour les ouvriers et employés, deux autres pour les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et chefs de service. Si l'entreprise compte au moins 25 ingénieurs, chefs de service et cadres, ces derniers constituent un troisième collège.

La répartition des sièges entre les catégories de personnel ainsi que celle des salariés dans les différentes catégories résulte d'un accord entre la direction et les représentants syndicaux.

Si le quorum n'est pas atteint, c'est-à-dire si les suffrages exprimés sont inférieurs à la moitié des inscrits, de nouvelles élections doivent être organisées.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés qui ont choisi d'avoir un comité d'entreprise, un seul collège est présenté pour les élections.

En cas de litige, le tribunal d'instance est compétent.

3. La durée d'un mandat au comité d'entreprise

Les membres du CE sont élus pour 4 ans renouvelables. Des accords de branche ou au sein de l'entreprise peuvent toutefois changer cette durée.

Trois cas peuvent justifier du départ d'un membre du comité d'entreprise :

- un départ de l'entreprise ;
- une révocation de l'organisation syndicale qu'il représente ;
- la perte des conditions d'éligibilité.

Le membre est alors remplacé par un suppléant jusqu'à la fin du mandat.

Si en cours de mandat, un membre du CE change de catégorie socioprofessionnelle, il continue à siéger.

Comprendre le fonctionnement du CE



1. Les moyens mis à la disposition du comité d'entreprise

- Des moyens humains : les membres du CE bénéficient d'heures de délégation, de 20 heures au maximum par mois, au cours desquelles ils peuvent se déplacer librement dans l'entreprise ou à l'extérieur. Seules les réunions d'information du personnel ne sont pas comptabilisées dans les heures de travail. Le comité d'entreprise peut embaucher du personnel extérieur ou bénéficier de la mise à disposition de salarié(s). Par ailleurs, le CE peut faire appel à des experts, pour sa comptabilité par exemple.
- Des moyens matériels : l'entreprise met à la disposition du CE un local aménagé avec tout le matériel nécessaire à son fonctionnement administratif, ainsi que des panneaux d'affichage.
- Des moyens financiers : l'entreprise verse une subvention de fonctionnement, équivalente à au minimum 0,2% de la masse salariale brute. Le montant de la subvention peut être décidé par un accord collectif. Dans le cas où le comité d'entreprise mène des activités sociales et culturelles, une subvention supplémentaire n'est obligatoire que si l'entreprise avait déjà de telles activités avant la création du CE. Cotisations du personnel, organisation de manifestations, revenus de biens immobiliers, dons et legs sont les autres sources de financement du comité d'entreprise.

Depuis la loi Auroux du 28 octobre 1982, le chef d'entreprise prend en charge la formation économique des membres du comité d'entreprise, ainsi que les frais relatifs au recours à des experts comme à des missions économiques.

Depuis le 1er janvier 2015 les comités d'entreprise ont obligation de présenter des comptes annuels et des rapports d'activités (loi du 5 mars 2014 sur la Démocratie sociale).

2. Les réunions du comité d'entreprise

La fréquence des réunions du CE, qui se tiennent sur convocation de l'employeur est de :

- au moins une fois tous les deux mois pour les entreprises de moins de 150 salariés ;
- au moins une fois par mois pour les entreprises de plus de 150 salariés.

Des réunions extraordinaires peuvent également se tenir, sur demande d'au moins la majorité des membres du CE.

3. Comité d'entreprise : La délégation unique de représentation du personnel

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, le chef d'entreprise peut mettre en place la délégation unique de représentation du personnel, lorsqu'entre trois et huit titulaires (et autant de suppléants) exercent à la fois le rôle de délégués du personnel et de représentants au comité d'entreprise. Les membres de la délégation disposent de 20 heures par mois pour exercer leurs fonctions. Les réunions se tiennent également chaque mois, à la suite l'une de l'autre.

4. Le déroulement des réunions du comité d'entreprise

- L'ordre du jour du CE : il est établi par le chef d'entreprise et le secrétaire du comité d'entreprise. Il peut comprendre des points (ou consultations) obligatoires et non obligatoires.
- Les décisions du CE (ou résolutions) : elles sont prises à la majorité des membres présents à la réunion. La voix des représentants syndicaux est consultative.
- Le procès-verbal du CE : rédigé par le secrétaire du CE, il est diffusé dans l'entreprise, par voie d'affichage ou autre. Sur demande, il doit également être à la disposition de l'Inspection du travail.

4. Des commissions au sein du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est composé de commissions dont certaines sont obligatoires pour les entreprises de plus de 200 salariés :

- la commission égalité professionnelle ;
- la commission formation.

Pour les sociétés de plus de 300 salariés, le CE doit avoir en plus avoir une commission information et aide au logement.

Enfin, une commission économie se tient obligatoirement dans le cadre d'une entreprise de plus de 1 000 salariés.

CE et pilotage de l'entreprise



1. Le comité d'entreprise est consulté

Le chef d'entreprise ou le conseil d'administration doit obligatoirement informer le comité d'entreprise sur certaines questions touchant à la vie économique de la société :

- les orientations stratégiques et la situation économique. En la matière, les compétences du CE ont été élargies en 1982 ;
- les effectifs de l'entreprise, particulièrement les mesures touchant leur structure et/ou leur volume. Tout projet de restructuration et de baisse des effectifs est soumis à l'avis du comité d'entreprise ;
- les conditions de vie dans l'entreprise, y compris les changements de règlement intérieur et la protection sociale complémentaire des salariés.
- la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Dans le cadre de cette consultation, le comité d'entreprise peut faire appel à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise et qui sera chargé de réaliser un diagnostic.

2. Le comité d'entreprise émet des avis

La consultation du CE se fait tous les ans ou au besoin de façon ponctuelle. À l'issue de celle-ci, le CE émet des avis soit dans un délai d'un mois, soit dans un délai défini en accord avec l'employeur.

Si le comité d'entreprise ne donne pas d'avis dans le délai imparti, celui-ci est considéré comme négatif.

3. Le comité d'entreprise est informé

Tous les trimestres, l'employeur informe le CE sur la situation financière, les retards éventuels de paiement, les programmes de production.

Tous les semestres, le comité d'entreprise dispose de différentes informations en fonction de la taille de l'entreprise.

Dans les sociétés de moins de 300 salariés, le CE a accès :

- aux documents comptables et financiers prévisionnels ;
- aux congés exceptionnels accordés (congés sabbatiques, pour création d'entreprise, de solidarité internationale) ;
- aux embauches réalisées dans le cadre de contrats aidés.

Les CE des entreprises de plus de 300 salariés ont accès aux mêmes informations, sauf sur les congés où seuls sont pris en compte les demandes de congés de solidarité internationale.

4. La base de données économiques et sociales de l'entreprise

Le CE a accès à une base de données économiques et sociales de l'entreprise, incluant les informations qui lui ont été transmises au préalable, les orientations stratégiques et l'utilisation du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Cette base de données doit avoir été créée depuis juin 2014 dans les entreprises de plus de 300 salariés. Les autres ont jusqu'au 14 juin 2015 pour le faire.

5. Le droit d'alerte du comité d'entreprise

S'il juge préoccupante la situation économique de l'entreprise, le CE dispose d'un droit d'alerte. Il peut demander :

- des informations complémentaires à l'employeur ;
- la récusation du commissaire aux comptes ;
- une expertise auprès des tribunaux.

S'il juge abusif le recours au travail intérimaire et aux contrats à durée déterminée (CDD), le comité d'entreprise peut saisir l'Inspection du travail.

CE et activités des salariés



1. Activités des salariés : ce que dit la loi

L'article L2323-83 du Code du travail stipule que : " Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement ".

2. Les missions sociales et culturelles du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise mène des activités sociales et culturelles à destination des salariés. Ces missions incluent :

- la restauration collective : le CE administre la " cantine " de l'entreprise, même si c'est le chef d'entreprise qui met à disposition un local aménagé dès lors que 25 salariés au moins demande à déjeuner dans l'entreprise. Le CE peut également assurer la gestion des titres restaurants ;
- les services aux salariés : crèche, prise en charge d'une partie des frais liés aux services à la personne (garde d'enfants par exemple), bons cadeaux, etc. ;
- les secours exceptionnels : le comité d'entreprise peut venir en aide à des salariés en difficulté. Il peut financer le règlement de factures, loyers, etc. ;
- les activités sportives et de loisirs : création de clubs, organisation de séjours, etc. ;
- les activités culturelles : sorties, tarifs préférentiels pour l'entrée aux musées, cinémas, spectacles, etc.

2. La participation financière de l'employeur

Contrairement aux frais de fonctionnement du comité d'entreprise, le chef d'entreprise n'est pas tenu d'apporter sa contribution aux missions sociales et culturelles, sauf si :

- l'entreprise organisait déjà de telles activités avant la création du CE ;
- la convention collective dont dépend la société exige une contribution minimale, représentant un certain pourcentage des salaires. C'est le cas pour 40% des conventions collectives nationales.

Le chef d'entreprise peut verser librement une subvention, mais celle-ci doit être clairement séparée de la subvention de fonctionnement, obligatoire. Le comité d'entreprise tient d'ailleurs deux budgets sans vases communicants entre les deux.

3. Le fonctionnement du comité d'entreprise dans le cadre des missions sociales et culturelles

Le comité d'entreprise choisit librement, dans le cadre de ses réunions, les missions sociales et culturelles qu'il mène. Pour ces activités, le président du CE (le chef d'entreprise) ne participe pas au vote des résolutions.

Le trésorier du CE établit chaque année un compte détaillé de la gestion financière de ces activités sociales et culturelles. Celui-ci est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise, principalement par voie d'affichage.

Comprendre la composition du CE



1. Qui siège au comité d'entreprise ?

- Le chef d'entreprise : il peut se faire représenter, mais aussi être accompagné de deux autres personnes. Le chef d'entreprise est le président du comité d'entreprise.
- Un ou des délégués syndicaux : pour les entreprises de moins de 300 salariés, un délégué syndical siège au comité d'entreprise. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, chaque syndicat représenté dans la société a un représentant.
- Des représentants du personnel : ils sont élus. Leur nombre varie en fonction des effectifs de l'entreprise, de 3 pour une société comptant de 50 à 74 salariés à 15 pour les entreprises de plus de 10 000 salariés.

2. Comment sont élus les représentants au comité d'entreprise

Dans le comité d'entreprise, les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Le vote à bulletins secrets est organisé par le chef d'entreprise, durant le temps de travail et en même temps que les élections des délégués du personnel. Il est possible de se présenter aux deux élections.

- Les électeurs sont les salariés âgés d'au moins 16 ans et qui travaillent depuis au minimum trois mois dans l'entreprise.
- Les candidats et leurs suppléants doivent avoir 18 ans et travailler depuis au moins un an dans l'entreprise.
- Des collèges représentent les catégories de personnel. Deux listes (une pour les titulaires, une pour les suppléants) sont établies pour les ouvriers et employés, deux autres pour les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et chefs de service. Si l'entreprise compte au moins 25 ingénieurs, chefs de service et cadres, ces derniers constituent un troisième collège.

La répartition des sièges entre les catégories de personnel ainsi que celle des salariés dans les différentes catégories résulte d'un accord entre la direction et les représentants syndicaux.

Si le quorum n'est pas atteint, c'est-à-dire si les suffrages exprimés sont inférieurs à la moitié des inscrits, de nouvelles élections doivent être organisées.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés qui ont choisi d'avoir un comité d'entreprise, un seul collège est présenté pour les élections.

En cas de litige, le tribunal d'instance est compétent.

3. La durée d'un mandat au comité d'entreprise

Les membres du CE sont élus pour 4 ans renouvelables. Des accords de branche ou au sein de l'entreprise peuvent toutefois changer cette durée.

Trois cas peuvent justifier du départ d'un membre du comité d'entreprise :

- un départ de l'entreprise ;
- une révocation de l'organisation syndicale qu'il représente ;
- la perte des conditions d'éligibilité.

Le membre est alors remplacé par un suppléant jusqu'à la fin du mandat.

Si en cours de mandat, un membre du CE change de catégorie socioprofessionnelle, il continue à siéger.

Comprendre le fonctionnement du CE



1. Les moyens mis à la disposition du comité d'entreprise

- Des moyens humains : les membres du CE bénéficient d'heures de délégation, de 20 heures au maximum par mois, au cours desquelles ils peuvent se déplacer librement dans l'entreprise ou à l'extérieur. Seules les réunions d'information du personnel ne sont pas comptabilisées dans les heures de travail. Le comité d'entreprise peut embaucher du personnel extérieur ou bénéficier de la mise à disposition de salarié(s). Par ailleurs, le CE peut faire appel à des experts, pour sa comptabilité par exemple.
- Des moyens matériels : l'entreprise met à la disposition du CE un local aménagé avec tout le matériel nécessaire à son fonctionnement administratif, ainsi que des panneaux d'affichage.
- Des moyens financiers : l'entreprise verse une subvention de fonctionnement, équivalente à au minimum 0,2% de la masse salariale brute. Le montant de la subvention peut être décidé par un accord collectif. Dans le cas où le comité d'entreprise mène des activités sociales et culturelles, une subvention supplémentaire n'est obligatoire que si l'entreprise avait déjà de telles activités avant la création du CE. Cotisations du personnel, organisation de manifestations, revenus de biens immobiliers, dons et legs sont les autres sources de financement du comité d'entreprise.

Depuis la loi Auroux du 28 octobre 1982, le chef d'entreprise prend en charge la formation économique des membres du comité d'entreprise, ainsi que les frais relatifs au recours à des experts comme à des missions économiques.

Depuis le 1er janvier 2015 les comités d'entreprise ont obligation de présenter des comptes annuels et des rapports d'activités (loi du 5 mars 2014 sur la Démocratie sociale).

2. Les réunions du comité d'entreprise

La fréquence des réunions du CE, qui se tiennent sur convocation de l'employeur est de :

- au moins une fois tous les deux mois pour les entreprises de moins de 150 salariés ;
- au moins une fois par mois pour les entreprises de plus de 150 salariés.

Des réunions extraordinaires peuvent également se tenir, sur demande d'au moins la majorité des membres du CE.

3. Comité d'entreprise : La délégation unique de représentation du personnel

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, le chef d'entreprise peut mettre en place la délégation unique de représentation du personnel, lorsqu'entre trois et huit titulaires (et autant de suppléants) exercent à la fois le rôle de délégués du personnel et de représentants au comité d'entreprise. Les membres de la délégation disposent de 20 heures par mois pour exercer leurs fonctions. Les réunions se tiennent également chaque mois, à la suite l'une de l'autre.

4. Le déroulement des réunions du comité d'entreprise

- L'ordre du jour du CE : il est établi par le chef d'entreprise et le secrétaire du comité d'entreprise. Il peut comprendre des points (ou consultations) obligatoires et non obligatoires.
- Les décisions du CE (ou résolutions) : elles sont prises à la majorité des membres présents à la réunion. La voix des représentants syndicaux est consultative.
- Le procès-verbal du CE : rédigé par le secrétaire du CE, il est diffusé dans l'entreprise, par voie d'affichage ou autre. Sur demande, il doit également être à la disposition de l'Inspection du travail.

4. Des commissions au sein du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est composé de commissions dont certaines sont obligatoires pour les entreprises de plus de 200 salariés :

- la commission égalité professionnelle ;
- la commission formation.

Pour les sociétés de plus de 300 salariés, le CE doit avoir en plus avoir une commission information et aide au logement.

Enfin, une commission économie se tient obligatoirement dans le cadre d'une entreprise de plus de 1 000 salariés.

CE et pilotage de l'entreprise



1. Le comité d'entreprise est consulté

Le chef d'entreprise ou le conseil d'administration doit obligatoirement informer le comité d'entreprise sur certaines questions touchant à la vie économique de la société :

- les orientations stratégiques et la situation économique. En la matière, les compétences du CE ont été élargies en 1982 ;
- les effectifs de l'entreprise, particulièrement les mesures touchant leur structure et/ou leur volume. Tout projet de restructuration et de baisse des effectifs est soumis à l'avis du comité d'entreprise ;
- les conditions de vie dans l'entreprise, y compris les changements de règlement intérieur et la protection sociale complémentaire des salariés.
- la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Dans le cadre de cette consultation, le comité d'entreprise peut faire appel à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise et qui sera chargé de réaliser un diagnostic.

2. Le comité d'entreprise émet des avis

La consultation du CE se fait tous les ans ou au besoin de façon ponctuelle. À l'issue de celle-ci, le CE émet des avis soit dans un délai d'un mois, soit dans un délai défini en accord avec l'employeur.

Si le comité d'entreprise ne donne pas d'avis dans le délai imparti, celui-ci est considéré comme négatif.

3. Le comité d'entreprise est informé

Tous les trimestres, l'employeur informe le CE sur la situation financière, les retards éventuels de paiement, les programmes de production.

Tous les semestres, le comité d'entreprise dispose de différentes informations en fonction de la taille de l'entreprise.

Dans les sociétés de moins de 300 salariés, le CE a accès :

- aux documents comptables et financiers prévisionnels ;
- aux congés exceptionnels accordés (congés sabbatiques, pour création d'entreprise, de solidarité internationale) ;
- aux embauches réalisées dans le cadre de contrats aidés.

Les CE des entreprises de plus de 300 salariés ont accès aux mêmes informations, sauf sur les congés où seuls sont pris en compte les demandes de congés de solidarité internationale.

4. La base de données économiques et sociales de l'entreprise

Le CE a accès à une base de données économiques et sociales de l'entreprise, incluant les informations qui lui ont été transmises au préalable, les orientations stratégiques et l'utilisation du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Cette base de données doit avoir été créée depuis juin 2014 dans les entreprises de plus de 300 salariés. Les autres ont jusqu'au 14 juin 2015 pour le faire.

5. Le droit d'alerte du comité d'entreprise

S'il juge préoccupante la situation économique de l'entreprise, le CE dispose d'un droit d'alerte. Il peut demander :

- des informations complémentaires à l'employeur ;
- la récusation du commissaire aux comptes ;
- une expertise auprès des tribunaux.

S'il juge abusif le recours au travail intérimaire et aux contrats à durée déterminée (CDD), le comité d'entreprise peut saisir l'Inspection du travail.

CE et activités des salariés



1. Activités des salariés : ce que dit la loi

L'article L2323-83 du Code du travail stipule que : " Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement ".

2. Les missions sociales et culturelles du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise mène des activités sociales et culturelles à destination des salariés. Ces missions incluent :

- la restauration collective : le CE administre la " cantine " de l'entreprise, même si c'est le chef d'entreprise qui met à disposition un local aménagé dès lors que 25 salariés au moins demande à déjeuner dans l'entreprise. Le CE peut également assurer la gestion des titres restaurants ;
- les services aux salariés : crèche, prise en charge d'une partie des frais liés aux services à la personne (garde d'enfants par exemple), bons cadeaux, etc. ;
- les secours exceptionnels : le comité d'entreprise peut venir en aide à des salariés en difficulté. Il peut financer le règlement de factures, loyers, etc. ;
- les activités sportives et de loisirs : création de clubs, organisation de séjours, etc. ;
- les activités culturelles : sorties, tarifs préférentiels pour l'entrée aux musées, cinémas, spectacles, etc.

2. La participation financière de l'employeur

Contrairement aux frais de fonctionnement du comité d'entreprise, le chef d'entreprise n'est pas tenu d'apporter sa contribution aux missions sociales et culturelles, sauf si :

- l'entreprise organisait déjà de telles activités avant la création du CE ;
- la convention collective dont dépend la société exige une contribution minimale, représentant un certain pourcentage des salaires. C'est le cas pour 40% des conventions collectives nationales.

Le chef d'entreprise peut verser librement une subvention, mais celle-ci doit être clairement séparée de la subvention de fonctionnement, obligatoire. Le comité d'entreprise tient d'ailleurs deux budgets sans vases communicants entre les deux.

3. Le fonctionnement du comité d'entreprise dans le cadre des missions sociales et culturelles

Le comité d'entreprise choisit librement, dans le cadre de ses réunions, les missions sociales et culturelles qu'il mène. Pour ces activités, le président du CE (le chef d'entreprise) ne participe pas au vote des résolutions.

Le trésorier du CE établit chaque année un compte détaillé de la gestion financière de ces activités sociales et culturelles. Celui-ci est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise, principalement par voie d'affichage.

Découvrir le monde du marketing et du commercial



La référence
des décideurs
La communauté
Marketing
& communication



Le média
cross canal
Ecommerçants
et commerce
connecté



Le média
orienté
100% client



Le service
d'information
des commerciaux
et des business
developers

Découvrir le monde de la finance et des achats



Le média référent
des acheteurs
privé / public



La solution
d'information
des directeurs
administratifs
et financiers

Découvrir le monde de l'entrepreneuriat



La source
d'information
des entrepreneurs
et
des dirigeants PME



Le magazine
des entreprises
artisanales



Le magazine
des entreprises
artisanales