

SALON LOISIRS CE DE PARIS

DU 23 JANVIER 2007

« Les différentes réunions du Comité d'entreprise »

Conférence animée par Comité Conseils, 10 h 30/11 h 30

Mme Aurélie Moreau

Aurélie Moreau de Comité Conseils, consultante et formatrice.

Comité Conseils est au service des élus du comité d'entreprise depuis plus de dix ans, il les aide à exercer leurs attributions, au-delà de la gestion des activités sociales et culturelles, à travers trois branches d'activité : la formation, l'assistance juridique au quotidien et l'expertise technique, lorsque le comité d'entreprise décide de se faire assister par un expert dans les réunions avec la direction.

Nous allons voir au cours de cette conférence l'importance primordiale des réunions du comité d'entreprise, et je réserverai les dernières 20 minutes pour répondre à vos questions.

L'intitulé de la conférence est légèrement descriptif, mais c'est fait dans le but de vous faire prendre conscience que la vie du comité d'entreprise se joue lors de cette réunion, parce que c'est le moment officiel du comité d'entreprise, et il n'y en a pas d'autres. Pour ne pas manquer cet événement, il faut que le comité d'entreprise ait conscience de tout ce qui se passe au cours de cette réunion et qu'il en appréhende correctement les enjeux. Nous allons commencer par planter le décor (lancement de l'invitation) et nous verrons ensuite le scénario (identifier les acteurs autour de la table).

Qui invite à la réunion du CE ?

Pour le lancement de l'invitation, vous recevez une convocation qui précise que *vous êtes invité à la réunion du comité d'entreprise qui se tiendra le mardi 23 janvier à 10 h 30 en salle de conférence.*

Il s'agit en premier lieu de savoir qui envoie cette invitation ; nous avons souvent des demandes d'élus de CE qui s'inquiètent et nous appellent parce qu'ils ne sont pas disponibles ou parce qu'ils ont oublié d'envoyer l'invitation. Un élu de comité d'entreprise a déjà beaucoup de tâches, et il n'y a pas lieu qu'il se charge en plus de celles qui ne le concernent pas, car l'invitation à la réunion du comité d'entreprise est une prérogative personnelle du seul président du CE, alors que c'est souvent le pauvre secrétaire, qui a déjà largement de quoi faire pendant ses 20 heures de délégation pour ne pas faire ce travail de secrétariat. La loi précise que si l'invitation ne vous est pas transmise, c'est uniquement de la faute du président du CE, et juridiquement, la sanction sera pour le président, sans circonstances atténuantes ; il y a même jurisprudence en la matière, et des employeurs ont été condamnés pour entrave pour avoir espacé les réunions, alors que les élus du CE étaient restés sagement dans leur coin, sans jamais critiquer cet abus.

Il faut donc laisser le président faire sa convocation. Vous allez objecter que lorsque c'était vous qui le faisiez, vous vous arrangez pour choisir les dates qui vous

convenaient. Il est vrai que la loi autorise le président à décider la tenue d'une réunion à l'improviste, sauf s'il est démontré qu'il y a de sa part une manoeuvre frauduleuse visant à mettre le maximum possible de membres dans l'impossibilité d'assister à la réunion ; ce cas de figure est néanmoins peu probable, puisque l'inspecteur du travail vérifie que les convocations aux réunions du CE, qui sont la prérogative du président, ne lui servent pas à empêcher cette instance de remplir sa fonction. Ce qui est sûr, c'est qu'il faut laisser cette tâche au président, même s'il vous donne l'illusion que vous êtes aussi partie prenante dans le choix des dates de réunion. Même si vous avez fixé un calendrier annuel des réunions du CE, cela n'exonère pas la direction de vous envoyer la convocation trois jours au moins avant chaque réunion mensuelle. Vous savez que si un représentant du personnel est licencié, il faut que la direction demande l'avis du CE et obtienne l'autorisation de l'inspection du travail, dont le rôle est de vérifier si toute la procédure (ordre du jour, convocation) est conforme au Code du travail ; à défaut, elle peut demander que la réunion soit refaite et la procédure réinitialisée. Il y a donc un enjeu juridique, et on peut toujours se servir de cet argument si le Code du travail n'est pas respecté.

Où se déroule la réunion du CE ?

Les réunions du CE se déroulent à l'intérieur de l'entreprise. Si celle-ci dispose de plusieurs sites et si les élus du CE sont dispersés à travers tout le territoire français, ces derniers sont obligés de se déplacer géographiquement pour se rendre à la réunion du CE. Le Code du travail a prévu également cette situation, et il a prévu que pour ce temps de trajet vous ayez quelque chose qui compense la contrainte de vous déplacer. Ce n'est pas le Code du travail qui a répondu à cette question, mais la jurisprudence, laquelle stipule que si la réunion se tient par exemple à 14 heures et si l'élu doit partir depuis son lieu de travail habituel à 10 heures, ce temps de trajet est assimilé à un temps de travail effectif, et l'employeur ne pourra pas le déduire du temps de déplacement. Cela paraît évident, mais tant que le juge ne l'avait pas énoncé, ce n'était pas une évidence. Pour un représentant commercial qui doit quitter son domicile à 5 heures parce qu'il a rendez-vous avec un client éloigné à 9 heures, l'employeur n'est pas tenu légalement de rémunérer ce temps de trajet, sauf accord particulier entre les parties ; en revanche, pour le CE, si la réunion se tient à 9 heures et si le représentant du personnel quitte son domicile à 5 heures, la jurisprudence de la Cour de cassation oblige l'employeur à rémunérer ce temps de trajet, déduction faite du temps habituellement mis par l'intéressé pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. Cela ne se passe peut-être pas ainsi chez vous, mais c'est ainsi que cela devrait se passer, car la jurisprudence veut que les élus du CE se rendent à la réunion et exercent leur prérogative et a donc prévu cette motivation pécuniaire supplémentaire.

Outre le temps de trajet, les frais de trajet sont également pris en compte. Dans cette

situation également, ce n'est pas le Code du travail qui donne la solution, mais la jurisprudence de la Cour de cassation, qui impose à l'employeur de prendre en charge ces frais de trajet, c'est-à-dire les indemnités kilométriques, mais aussi les frais d'hébergement éventuels. Les temps de trajet ne sont pas imputés sur le crédit d'heures ni les frais de déplacement, sur votre subvention de fonctionnement. Cette précision est importante, car autrement la subvention de fonctionnement et le temps de délégation peuvent être totalement consommés en frais de trajet. Je précise que l'employeur vous doit les frais de trajet, le temps de réunion et vos 20 heures de délégation en tant qu' élu de CE, en plus de la subvention de fonctionnement.

Si la réunion se prolonge au-delà des heures habituelles de travail, la jurisprudence est encore une fois très claire : vous serez rémunérés en heures supplémentaires, en plus du paiement de votre temps de trajet pour le retour. Par ailleurs, le temps de réunion est considéré et rémunéré comme heures supplémentaires s'il correspond à une période de repos pour les gens qui travaillent habituellement en équipe.

La jurisprudence a donc tout fait pour que vous puissiez exercer librement votre mandat, sans contrainte de temps ni de soucis financiers, et il vous faut veiller à l'application de ces règles si par mégarde vous avez laissé s'installer d'autres usages dans votre entreprise.

Je vous rappelle que vous avez a priori une réunion mensuelle, sauf si votre entreprise compte moins de 150 salariés et que vous n'êtes pas en délégation unique du personnel, car dans ce dernier cas, vous n'avez aucune question de seuil à vous poser, le seul avantage de la délégation unique du personnel étant constitué par cette réunion mensuelle, soit 12 réunions ordinaires par an. Il peut en outre y avoir des réunions extraordinaires, soit à la demande du président du CE, soit à la demande de la majorité des membres élus. Ces réunions extraordinaires ne remplacent pas les réunions ordinaires, mais s'y ajoutent.

Qui participe à la réunion du CE ?

– Le président

Il y a d'abord le président du comité d'entreprise, qui est le dirigeant de la société ou son remplaçant et qui peut venir avec deux personnes de son choix, lesquelles sont obligatoirement des salariés de l'entreprise ; il s'agit le plus souvent de collaborateurs choisis par l'employeur pour leur compétence technique (RH, financier, comptable...) dans un point qui sera traité à l'ordre du jour. Le président ne peut inviter que deux personnes, s'il en invite trois, le secrétaire ou un élu titulaire peut demander que le troisième collaborateur quitte la salle ou qu'il soit demandé aux élus titulaires l'autorisation de l'accepter.

– **Les représentants du personnel**

Il y a également autour de la table les représentants du personnel, qui sont composés de deux catégories différentes : les élus et les désignés. Les élus ont été élus aux élections du comité d'entreprise, qu'ils soient titulaires ou suppléants, étant entendu que ces derniers assistent bien aux réunions. Les membres désignés sont les représentants syndicaux, ce sont des salariés de l'entreprise désignés par l'union locale de leur syndicat pour siéger au comité d'entreprise ; leur désignation s'est faite par l'envoi d'un recommandé à la direction, qui a l'obligation, à partir de la date de réception de cet envoi, de convoquer ces représentants syndicaux désignés à toutes les réunions du CE.

– **Les invités**

Le président peut inviter une délégation de quatre personnes ou son avocat s'il vous en demande l'autorisation et si vous acceptez. De votre côté, vous pouvez imposer un expert, comptable ou technique, à partir du moment où vous l'avez valablement désigné lors de la précédente séance du CE à la suite d'un vote de la majorité des membres titulaires en présence du président. Si vous voulez inviter d'autres personnes en dehors de ce cadre, salarié de l'entreprise ou expert externe, il vous faut obtenir l'accord du président. Il n'y a donc pas de raison que vous soyez généreux et acceptiez la présence de personnes invitées par votre direction si la réciproque n'est pas vraie. En ma qualité d'experte juridique technique, il m'est arrivé d'être priée par le président de quitter la salle, parce que je n'ai pas été désignée ou que j'étais mal désignée. Si le président peut demander à un invité de quitter la salle parce que la procédure juridique n'a pas été respectée, il faut que de votre côté vous pensiez à être moins généreux pour les collaborateurs du président, surtout s'ils ne restent pas dans leur strict rôle d'assister techniquement le président. Effectivement, nous avons souvent vu un responsable RH invité par le président se substituer à ce dernier à la présidence de la réunion, alors que votre seul interlocuteur, c'est le président, et le collaborateur invité ne peut intervenir que sur sa demande expresse ; il vous appartient donc, dans votre intérêt, de remettre les invités du président à leur place s'ils s'avisent de la quitter.

– **Les doublures**

Le Code du travail a prévu des doublures pour garantir le bon fonctionnement de cet organisme et pour qu'aucune absence ne justifie la non tenue de la réunion. Si le président est absent, il y a la possibilité de nommer un remplaçant du président ; si les collaborateurs du président ou les représentants syndicaux sont absents, cela n'empêche pas la réunion de se tenir ; si les élus titulaires sont absents, ils sont remplacés par les élus suppléants. En d'autres termes, la réunion du comité d'entreprise du mois d'août peut parfaitement se dérouler s'il n'y a que deux personnes, le remplaçant du président et le seul suppléant présent, qui devient titulaire pour la réunion. À l'inverse des

représentants du personnel, les directions ont si bien compris ce mécanisme que, chaque mois de juillet, il y a des informations et des consultations du CE pour la mise en place d'un plan social ; les directions profitent de votre démobilisation et de votre absence pour raisons de congé pour tenir de telles réunions, primordiales pour l'avenir de votre entreprise. Il faut donc garder à l'esprit que les réunions peuvent juridiquement se tenir, même s'il y a plus de membres du côté de la direction que de celui des représentants du personnel ou si tous les représentants syndicaux sont absents, sauf s'il est avéré qu'il y a de la part de la direction une manoeuvre frauduleuse.

Pour voter en réunion de CE, il n'y a pas de conditions de quorum ; si vous en avez mis une dans votre règlement intérieur de CE, je pense que c'est une fausse bonne idée, parce que l'esprit de la loi, c'est que la réunion du comité d'entreprise puisse se tenir malgré les absences des uns et des autres. En effet, vous ne maîtrisez pas les motifs professionnels qui peuvent éventuellement vous empêcher de vous rendre à une réunion de CE, et c'est justement pour pallier à ce genre de situation et pour garantir le fonctionnement du CE que la loi n'a pas institué de quorum.

Le déroulement de la réunion du CE

- *La réunion préparatoire*

La réunion du CE ne s'improvise pas, elle se prépare à l'avance. Il est souvent nécessaire d'organiser en amont une réunion préparatoire, car vous êtes un organisme collégial et vous vous prononcez positivement ou négativement par un avis majoritaire, et pour que cette majorité se dégage, il faut que les élus prennent le temps de discuter afin de déterminer la position commune du CE face à la direction et d'éviter qu'en réunion, les dissensions internes aux représentants du personnel soient étalées devant la direction, laquelle ne manquerait pas de s'engouffrer dans la brèche, voire de communiquer auprès des salariés les divergences des représentants.

- *Les prises de parole*

Il n'y a aucun figurant dans les réunions de CE. Les suppléants ne prennent pas part au vote, certes, mais ils participent activement à la réunion et prennent la parole, car ce ne sont pas des sous-élus, ils ont autant que les titulaires voix au chapitre, et c'est le président qui est le garant de leur liberté de parole.

Pour chaque point de l'ordre du jour, et jusqu'à l'épuisement de celui-ci (sinon il y a entrave), il incombe au président de garantir la libre expression de chaque membre, qu'il soit titulaire, suppléant ou représentant syndical.

Pour chaque point de l'ordre du jour, le représentant syndical a pour mission de faire entendre la voix de son syndicat ; s'il n'a pas pris la parole, le président doit lui demander à la fin de chaque point de l'ordre du jour la position de l'organisation

– **La suspension de séance**

La suspension de séance permet de faire un *break*, elle permet à des membres élus du comité d'entreprise de dire à l'employeur : *pouce* ! On assiste trop souvent à des situations où un employeur, qui a transmis une note d'information incomplète et présenté son projet en des termes politiques et grandiloquents, s'adresse à ses élus de CE qui sont légèrement étourdis par le discours qu'il vient de leur servir et leur demande leur avis immédiat. C'est le moment que doit choisir le secrétaire ou un autre élu pour demander une suspension de séance, car, même s'il ne s'y passe rien, elle permet de couper l'élan de l'employeur. Les suspensions de séance permettent également aux élus d'organiser la riposte et de retourner en séance pour informer le président que le CE ne peut émettre d'avis, car ne disposant pas d'informations suffisantes sur le sort réservé aux salariés : « Nous vous remercions de nous remettre une note écrite, et nous nous reverrons lors d'une prochaine réunion ! » Grâce à la suspension de séance, les représentants du personnel peuvent également joindre un expert juridique par téléphone pour vérifier si un point donné peut être soumis pour information uniquement comme le demande l'employeur ou s'il doit être soumis au CE pour avis avant sa mise en application. Sans la suspension de séance, l'employeur a les coudées franches pour imposer un vote précipité.

Quand vous participez à un CE, vous devez oublier votre propre situation dans l'entreprise et vous rappeler uniquement que vous représentez le personnel et qu'il y a un droit à respecter ; vous avez tendance parfois à oublier cela, et les suspensions de séance peuvent y pallier.

– **Le vote**

Il y a parfois de mauvaises habitudes qui se sont installées et qui font qu'à la suite d'une discussion, par l'intermédiaire d'un des élus, le CE émet mollement une opinion sur un sujet quelconque. Vous devez vous débarrasser de cet usage, et le Code du travail indique que vous devez formellement voter. Lorsqu'un point est suffisamment traité, il arrive un moment où le CE émet un avis et procède à un vote formel. Nous nous rendons parfaitement compte que dans certaines petites entreprises, l'employeur n'a pas intérêt que le vote se fasse formellement, et les élus ont oublié ou n'ont jamais su qu'ils doivent procéder à un vote formel, lequel signifie que le comité d'entreprise existe réellement en tant que défenseur des droits des salariés.

Dans le cas d'un transfert géographique de l'entreprise entraînant des frais de transport supplémentaires pour les salariés, le comité d'entreprise peut émettre un avis négatif, mais aller au-delà et faire lui-même des propositions. La direction se doit de répondre à ces observations et propositions, qu'il lui arrive même souvent d'agréer, car souvent elle présente des projets avec des marges de manoeuvre qui prennent en compte vos

réactions probables en cours de CE, et il serait malheureux pour vous de ne pas saisir cette occasion pour redimensionner dans l'intérêt des salariés que vous représentez le projet qui vous est présenté. Dans d'autres cas, la direction répond par la négative aux propositions du CE, et votre avis sera donc négatif, mais convenablement motivé, car un avis négatif non motivé ne sert à rien. Votre rôle de comité d'entreprise est de procéder de cette manière, d'ailleurs précisé par le Code du travail, mais nous constatons malheureusement que ce n'est pas souvent le cas.

C'est cette procédure qui doit être appliquée à chaque point, jusqu'à épuisement de l'ordre du jour. La réunion du comité d'entreprise constitue le moment privilégié où vous allez pouvoir exister officiellement. Si vous ne l'avez pas bien préparée et si vous n'avez pas compris qui était autour de la table ni l'enjeu de chaque point, vous ne serez pas efficaces, et la réunion du CE n'aura servi à rien ou, au mieux, n'enregistrera que des positions molles sur les sujets de l'ordre du jour. Dans ce cas de figure, la direction va quitter la réunion en refermant son cahier et va s'empressez de vous oublier. En revanche, si vous avez fait des propositions concrètes, que vous avez émis un avis négatif et que, au sortir de la réunion, vous avez informé les salariés de ce qu'a fait le CE dans leur intérêt, vous aurez prouvé que vous êtes un vrai comité d'entreprise, qui existe vraiment et qui joue son rôle de contre-pouvoir représentant les intérêts des salariés dans l'entreprise. Pour ce faire, il suffit de mettre en oeuvre des techniques prévues par le Code du travail et de savoir les valoriser, même si vous n'avez qu'un pouvoir consultatif.

Je vous invite à procéder de cette manière dès la prochaine réunion de votre comité d'entreprise ; les résultats viendront au fil des réunions, car on ne fait pas la révolution du jour au lendemain dans son entreprise, et vous deviendrez progressivement un vrai comité d'entreprise de plein exercice, comme le Code du travail l'a prévu.

QUESTIONS DES PARTICIPANTS

Participant

Les membres suppléants du CE ont-ils droit au temps de délégation ?

Mme Aurélie Moreau

Légalement, les suppléants n'ont pas d'heures de délégation. Il est possible par l'usage ou par un accord avec la direction de prévoir des règles plus favorables. Il faut le demander, même si ce n'est pas facile à obtenir. Par ailleurs, il est possible que les titulaires donnent une partie de leurs heures de délégation aux suppléants. Il est vrai qu'il y a une jurisprudence de la Cour de cassation qui l'interdit par accord d'entreprise,

parce que le crédit d'heures dans le Code du travail est individuel pour le titulaire. Vous n'avez donc pas à faire d'accord d'entreprise, mais si les titulaires n'utilisent pas toutes leurs heures, autant en faire bénéficier les suppléants, toujours avec l'autorisation de la direction et sous réserve que le titulaire précise à quel suppléant particulier il donne une partie de ses heures. De toute manière, lorsque le titulaire est absent, le suppléant qui le remplace hérite légalement de son crédit d'heures. Les heures de réunion, à l'exception des réunions préparatoires, ne sont pas imputées sur le crédit d'heures.

Participant

Y a-t-il un ordre qui désigne un suppléant particulier pour remplacer un titulaire particulier ?

Mme Aurélie Moreau

La réponse est non ! Un titulaire n'a pas son propre suppléant, même si dans les listes construites pour les élections ils étaient mis l'un en face de l'autre. Il y a toujours une priorité de l'appartenance syndicale et du collège. Ces règles sont appliquées au cas par cas, pour chaque réunion de CE particulière.

Participant

Pour ce qui concerne le nombre de réunions par an, notre entreprise ferme pendant trois semaines au mois d'août, et nous ne faisons donc que 11 réunions par an.

Mme Aurélie Moreau

Non, il n'y a pas de raison ! Vous avez la possibilité de faire votre réunion d'août au cours de la quatrième semaine du mois.

Participant

Vous n'avez pas parlé du procès-verbal !

Mme Aurélie Moreau

Nous ne pouvons pas tout dire en une seule conférence. J'ai indiqué en fin d'exposé que l'important, c'était d'informer les salariés à la fin de la réunion. La diffusion du PV de CE ne peut se faire qu'à la réunion suivante, après son approbation. Cela aboutit à une information quelque peu *réchauffée*, puisque les événements repris dans le PV ne sont

plus d'actualité. Il vous reste votre liberté de parole en sortant de la réunion, car aucune règle juridique ne peut vous la retirer, il y a également l'usage qui vous permet de diffuser un flash info qui reprend le point important de l'ordre du jour ou qui balaie rapidement quelques sujets qui intéressent les salariés ; il ne faut pas que cela ressemble à un procès-verbal, car là, vous commettriez une entrave.

Participant

Est-ce que la réunion du CE s'arrête lorsque la direction quitte la salle, comme elle le fait souvent lorsqu'il s'agit de traiter des oeuvres sociales et culturelles ? Si la réunion continue, est-ce considéré comme étant toujours un temps de réunion pris en charge par l'employeur ?

Mme Aurélie Moreau

La direction doit rester dans la salle jusqu'à l'épuisement de l'ordre du jour, car si elle quitte la séance, ce n'est plus une réunion de comité d'entreprise et ce n'est pas assimilé à un temps de travail effectif rémunéré comme tel et non imputable sur le crédit d'heures. Le président quitte la séance lorsque vous commencez le traitement des oeuvres sociales et culturelles, et il a raison, parce que vous n'êtes pas tenus de les inclure dans l'ordre du jour du comité d'entreprise. Vous avez en effet une autonomie de gestion, et vous n'avez pas à lui demander son avis sur les activités sociales et culturelles. Ce point peut être mis à l'ordre du jour deux fois par an, à l'occasion de la présentation du budget prévisionnel et lors de la présentation de compte-rendu financier de l'année, hormis ces deux occasions, vous n'avez pas à mettre ce point à l'ordre du jour de vos réunions de CE.

Pour répondre clairement à votre question, je vous signale qu'il s'agit en l'occurrence d'une réunion préparatoire qui se tient à la fin de la réunion officielle, et ce n'est donc pas pris en charge financièrement par la direction et cela s'impute sur le crédit d'heures des titulaires, et cela pose problème pour les suppléants, car ils n'ont rien à y faire s'ils n'ont pas d'heures de délégation ou s'ils n'ont pas d'autorisation spéciale de la direction.

Participant

Vous avez abordé la prise en charge du transport par l'employeur, celui-ci peut-il imposer le choix du moyen de transport ?

Mme Aurélie Moreau

Cela se rattache aux règles de transport applicables dans votre entreprise ; s'il y a des directives pour les déplacements professionnels, vous devez vous y tenir.

Merci pour votre attention !