

La disparition du Comité d'Entreprise

Un comité d'entreprise doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés dès lors que cet effectif a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, durant la période de trois ans qui précède l'élection (article L 2322-2 du code du travail). Mais que se passe-t-il en cas de baisse de l'effectif de l'entreprise? Et si la structure de l'entreprise est modifiée? Et les biens du comité, que deviennent-ils? Faisons le point sur les différents cas de disparition du comité d'entreprise et leurs conséquences.

Premier cas : la baisse d'effectif :

Que se passe-t-il en cas de baisse de l'effectif (durant les mandats ou à l'expiration des mandats ?)

En cas de baisse d'effectif, le comité n'est pas pour autant supprimé automatiquement. La suppression du comité est subordonnée à un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives (L 2322-7 du code du travail). Deux situations peuvent donc être envisagées :

- un accord est signé entre l'employeur et l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise; sachant que l'employeur a l'obligation, comme toujours, d'ouvrir la négociation mais non de parvenir à un accord,

- aucun accord n'est conclu, il faudra faire appel à l'autorité administrative (laDIRECCTE) qui aura pouvoir pour autoriser la suppression du CE en cas de réduction importante et durable de l'effectif ramenant l'effectif au-dessous des 50 salariés.

Un recours contre la décision de la DIRECCTE est possible.

Qu'entend-t-on par importante réduction durable de l'effectif.

Le code du travail ne donne aucune définition précise. Il faut se tourner vers l'administration qui a précisé qu'une diminution de 10% de l'effectif (donc < 45 salariés) constitue une baisse importante de l'effectif. Pour qu'un comité d'entreprise soit mis en place, il faut que l'effectif de 50 salariés soit atteint durant 12 mois, consécutifs ou non sur une période de trois ans. Ainsi, il faut que la baisse des effectifs soit observée pendant au moins 24 mois sur les trois années de référence. (circulaire DRT n° 13, 25 octobre 1983). Attention ! L'administration dispose tout de même d'un pouvoir d'appréciation qui lui permet, par exemple, de pouvoir refuser la suppression du comité pour un motif d'intérêt général, en fonction des instances. (CE, 24 juillet 1981, n° 17737).

Si aucun accord n'est conclu et que l'administration ne prononce pas la suppression du comité, que se passe-t-il ?

Les mandats des membres du comité perdurent. Quand les mandats arrivent à terme, on doit procéder au renouvellement des membres du comité sans tenir compte de la baisse de l'effectif.

Quand le comité est supprimé, que se passe-t-il ?

Si l'entreprise perdure et qu'il existe des délégués du personnel, c'est à eux que reviendra la tâche d'accomplir la plupart des anciennes prérogatives du comité, s'il en est fait mention dans le code du travail : « le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel... ». Par exemple, en matière de travail de nuit, l'article L 3122-29 dispose « ...à défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe ». Dans un tel cas, les délégués du personnel peuvent-ils récupérer le budget autrefois alloué au comité ? Rien n'est dit là-dessus, à vous de le prévoir dans l'accord actant la disparition du comité d'entreprise !

Deuxième cas : modification de la structure de l'entreprise :

En cas de modification de la structure de l'entreprise, quelles conséquences cela peut-il avoir sur le comité d'entreprise ?

Le comité d'entreprise, comme l'entreprise, sera impacté par un projet de fusion, cession, etc. Le code du travail dispose dans un tel cas, les mandats subsistent quand l'entreprise conserve son autonomie juridique, autrement dit que l'entité transférée demeure une entité économique autonome qui conserve son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise. Par exemple, un comité d'entreprise qui devient un comité d'établissement. Le comité reste donc tel

qu'il était. En revanche, si l'entreprise perd son autonomie juridique, le comité d'entreprise est supprimé. Les mandats cessent immédiatement à moins qu'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales soit conclu (même conditions de validité que le protocole d'accord préélectoral, prévoyant que les mandats se poursuivent jusqu'à leur terme (article L 2322-5 du code du travail.

Si le comité est supprimé, que deviennent ses biens ?

Tout dépend de la situation de l'entreprise aussi.

-quand la société ferme : le comité va devoir organiser la dévolution des biens. Il va devoir régulariser ses comptes (en demandant le reliquat de ses budgets à l'employeur si besoin), et décider, dans une réunion plénière à la majorité des membres présents, ce qu'il va advenir des biens qui lui appartiennent (sous contrôle de la DIRECCTE). Chaque contrat, bien...devra être résilié, modifié ou transmis. Mais à qui ? a un autre comité d'entreprise ou à un comité inter entreprise où la majorité du personnel a été mutée ou à une institution sociale d'intérêts général. En aucun cas la dévolution des biens ne peut profiter aux membres du comité, aux salariés ou à l'employeur.

-Quand seul le comité ferme, pas la société : selon la jurisprudence, les biens du comité doivent aller où vont les salariés, autrement dit au comité d'entreprise ou d'établissement de l'entité qui a accueilli le plus de salariés. Si le personnel est réparti entre plusieurs établissements, les biens du comité doivent être répartis entre les différents comités d'établissement. Dans un tel cas, la dévolution des biens à un institut d'intérêt général n'est pas possible (Cass. Soc. 10 juin 1998, n° 9620-112)

NB : La disparition du comité acte la fin du mandat des élus du personnel, ouvrant la période de protection dont ils bénéficient pendant un certain temps.