



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 23 décembre 2016

Page juridique SANTE PRIVEE

Le Comité de Groupe



C'est quoi ? Est une institution spécifique de représentation des salariés d'un groupe d'entreprises, créé en vertu de l'article L. 2231-6 du Code du travail. Il doit être distingué du comité central d'entreprise, d'un comité d'entreprise d'UES, du comité d'entreprise européen.

Etape 1 : déterminer si les conditions d'existence du groupe sont réunies

L'existence du groupe, dans le périmètre duquel doit être mis en place un comité de groupe, résulte d'une situation de dominance d'une entreprise, dont le siège social est situé sur le territoire français, sur une ou plusieurs autres.

Le comité de groupe est réuni pour la première fois, à l'initiative de l'entreprise dominante, dès qu'il est constitué et au plus tard dans les six mois qui suivent sa création (article L. 2334-3 du Code du travail).

Il est indispensable de définir le périmètre des entreprises qui compose le groupe. La configuration du groupe est définie par voie d'accord entre les parties intéressées et, à défaut, par décision du Tribunal de grande instance (TGI).

Etape 2 : prendre l'initiative et inviter les parties intéressées à engager une négociation de reconnaissance du groupe et de mise en place du comité de groupe

Lorsque les conditions d'existence du groupe sont remplies, et que le choix est fait, pour des raisons pratiques, au sein d'un même accord de définir la configuration du groupe et de mettre en place le comité de groupe, l'employeur (en pratique le chef de l'entreprise dominante mandaté par les autres entreprises du groupe) doit en prendre l'initiative. Il aura dûment été mandaté par les autres entreprises du groupe.

L'invitation pourra être adressée aux délégués syndicaux ou représentants de la section syndicale, aux confédérations, aux fédérations ou aux unions locales des syndicats. Il est recommandé d'opter pour le niveau d'organisation syndicale qui correspond au périmètre concerné par l'accord.

Le nombre de négociateurs par organisation syndicale et le calendrier devront être précisés lors de la première réunion. Si l'on fait une analogie avec les dispositions de droit commun de la négociation collective, ce nombre peut être de deux à quatre membres minimum, dont les coordonnateurs syndicaux de groupe éventuels choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe.

Le délai entre la convocation et la date de la réunion de réunion n'est pas précisé. Il devra être raisonnable : au moins 3 jours, mais plus en pratique si l'employeur veut permettre aux organisations syndicales de négocier dans les meilleures conditions possibles.

A l'occasion de la négociation, les éléments d'information nécessaires devront être transmis (par exemple les résultats aux élections professionnelles dans chacune des entreprises et/ou des résultats consolidés).

Etape 3 : négocier l'accord

Un accord à durée déterminée peut être privilégié, celui-ci ayant alors vocation à s'appliquer à la durée de la mandature.

La négociation aura donc pour objet la détermination du périmètre du comité de groupe, et les modalités

de mise en place de celui-ci.

L'accord fixera le nombre de représentants du personnel au comité de groupe, répartira les sièges en fonction des collèges électoraux préalablement définis, organisera éventuellement la faculté de désigner des représentants syndicaux au comité de groupe, la faculté d'assistance du président, le remplacement en cas d'absence, définira les moyens attribués au comité, etc.

Attention : L'accord de groupe est à durée indéterminée.

S'agissant du nombre de représentants par collège, selon la circulaire de 1984, la référence choisie est celle de l'importance numérique de chaque collège. Il faut donc apprécier, au moment des dernières élections, les effectifs du personnel composant chaque collège, en se situant selon les cas au niveau du comité d'entreprise ou des comités d'établissement y compris dans le collège dit unique. Il est soutenu qu'il s'agit du nombre des électeurs inscrits et votants (**Les textes et la jurisprudence à consulter** M. Cohen, Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe, LGDJ 2009, p. 188), mais rien n'impose cette dernière condition.

Par exemple : si 20 sièges sont à répartir et que le total des effectifs du collège 1 est de 1 500 salariés, et le total des effectifs du collège 2 est de 500 salariés, 15 sièges seront attribués au collège 1 et 5 au collège 2.

Il convient de faire référence aux collèges légaux (ouvriers - employés, agents de maîtrise techniciens, cadres) en l'absence d'accord unanime (soc. 19 nov. 2002, n° 01-60.563) des parties sur d'autres dispositions. L'accord peut utilement préciser la date à laquelle apprécier les données électorales, en cas d'élections fréquentes dans le périmètre du groupe. Si, selon les entreprises, le nombre et le « profil » des collèges diffère, il convient de répartir les catégories professionnelles, présentes dans chacune des entreprises, dans les collèges définis au niveau du groupe.

Les modalités d'application de ce principe peuvent faire l'objet d'un accord entre toutes les parties, notamment pour régler le problème résultant du caractère non homogène des collèges suivant les entreprises ou les établissements.

A défaut d'accord, il apparaît conforme au texte légal d'incorporer tous les salariés ayant voté dans un collège spécifique à l'entreprise dans l'un des trois collèges légaux plutôt que de répartir les salariés entre ces derniers collèges en fonction de leur appartenance catégorielle, ce qui nécessiterait un examen spécifique de la répartition du personnel de toutes les entreprises concernées entre les collèges déterminés au niveau du groupe.

Les collèges électoraux qui servent de base de répartition pour la désignation des représentants du personnel au comité de groupe, sont nécessairement ceux qui ont présidé à l'élection des membres des comités d'entreprise ou d'établissement tels qu'ils ont été arrêtés à l'occasion des élections.

Seul un accord unanime peut, à l'occasion de la désignation des représentants du personnel au comité de groupe, modifier le nombre et la composition de ces collèges électoraux, selon des règles autres que les règles légales (soc. 19 nov. 2002, n° 01-60.563 ; Soc., 21 nov. 2007, n° 07-60.011)

S'agissant enfin des conditions de validité de l'accord, en pratique, un accord simplement majoritaire en cumul des suffrages obtenus par les organisations syndicales (non nécessairement représentatives) ayant obtenu des élus dans l'un au moins des comités d'entreprise ou d'établissement dépendant du groupe devraient être considérés comme valables et toute contestation de sa validité, notamment pour insuffisante légitimité, sera tranchée par le juge.

Étape 4 : procéder à des formalités de publicité

Si l'on considère que l'accord ainsi conclu n'est pas un accord collectif de droit commun, aucune formalité de publicité ne s'impose.

Le choix peut néanmoins être fait de procéder aux formalités de dépôt de droit commun des accords collectifs.

Étape 5 : procéder à la désignation des membres du comité de groupe

Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenus dans ces collèges, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste (C. trav., art. L. 2333-4).

La transmission des informations utiles à cette opération peut avoir été prévue par l'accord.

Il convient donc, dans chaque entreprise ou établissement, de comptabiliser tous les élus titulaires et suppléants des

organisations syndicales dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement considéré. Ce calcul doit s'effectuer en fonction de la situation existant au moment des élections. Il doit être fait masse du nombre d'élus par chaque liste, toutes entreprises du groupe confondu.

Attention : Il n'y a lieu de tenir compte que des listes syndicales. Les représentants du personnel élus sur des listes libres, c'est-à-dire sans étiquette syndicale, ne sont pas à prendre en compte.

A noter : « Sont en pris en compte les résultats des élections aux comités d'entreprise ou d'établissement des entités juridiques composant le groupe arrêté un mois avant la date prévue du renouvellement. »

La règle de répartition légale est celle de la répartition proportionnelle au plus fort reste. Les sièges sont d'abord attribués en fonction du quotient électoral, et le (ou les) siège(s) qu'on ne parvient pas à répartir revient(nent) à l'organisation (ou à celles) ayant la plus forte différence entre le nombre des élus obtenus et le produit du quotient électoral par le nombre de sièges attribués au quotient.

En cas d'égalité de reste entre deux ou plusieurs listes, le siège doit être attribué à celle qui a obtenu le plus grand nombre d'élus puisque la répartition s'opère en fonction du nombre d'élus. En cas de nouvelle égalité, il faudrait se référer au nombre de voix recueillies par chacune des listes concernées (Circ. DRT, 28 juin 1984).

En fonction du nombre de sièges dont elle dispose, chaque organisation syndicale pourra procéder à la désignation.

Utilement, la désignation peut être faite auprès de la direction de l'entreprise dominante, mais aussi de l'entreprise à laquelle appartient l'intéressé si elle diffère.

Le secteur LDAJ vous souhaite de bonnes fêtes