

Comité d'entreprise

Pour qui et pour quoi faire ?

● Chaque entreprise employant habituellement au moins 50 salariés doit mettre en place un comité d'entreprise ayant pour objet d'assurer une expression collective des salariés. Le Code du travail prévoit donc, au moyen de la consultation du comité d'entreprise, une prise en compte permanente des intérêts des salariés dans les décisions relatives, notamment, aux transformations structurelles et technologiques à effectuer dans l'entreprise, au bilan social de l'entreprise lors de son approbation, à la stratégie de production de l'entreprise et aux moyens d'augmenter la rentabilité.



Les élections des délégués des salariés viennent de prendre fin, et le premier niveau de représentation des salariés a donc été posé. Pour autant, cette élection n'épuise pas les obligations des employeurs en matière de représentation du personnel. En effet, chaque entreprise employant habituellement au moins 50 salariés doit mettre en place un comité d'entreprise («CE») ayant pour objet d'assurer une expression collective des salariés. Le comité d'entreprise est composé de l'em-

ployeur ou de son représentant, de deux délégués élus par les délégués qui ont eux-mêmes été élus par les salariés de l'entreprise et, le cas échéant, d'un ou deux représentants syndicaux de l'entreprise. Le comité d'entreprise a deux types de fonctions principales. Les premières ont trait à l'organisation, à la gestion et au fonctionnement économique de l'entreprise; l'entreprise doit informer (avec des pièces justificatives) et consulter le comité d'entreprise dans différents domaines tels que les transformations

structurelles et technologiques à effectuer dans l'entreprise, le bilan social de l'entreprise lors de son approbation, la stratégie de production de l'entreprise et les moyens d'augmenter la rentabilité, l'élaboration de projets sociaux au profit des salariés et leur mise à exécution, les programmes d'apprentissage de formation-insertion d'alphabetisation et de formation continue des salariés. Les secondes sont de nature sociale. Même si cette pratique n'est pas très développée au Maroc, les comités d'entreprise peuvent également diriger un certain nombre d'actions relatives aux activités sociales et culturelles à l'attention des salariés (et de leur famille); par exemple des activités de loisirs, de sport, la mise à la disposition des salariés des logements... Le Code du travail prévoit donc, au moyen de la consultation du comité d'entreprise, une prise en compte permanente des intérêts des salariés dans les décisions relatives aux transformations structurelles et technologiques à effectuer dans l'entreprise (I), au bilan so-

●●●
L'employeur doit fournir au comité d'entreprise un certain nombre d'informations écrites et complètes.

cial de l'entreprise lors de son approbation (II), à la stratégie de production de l'entreprise et aux moyens d'augmenter la rentabilité (III), à l'élaboration de projets sociaux au profit des salariés et leur mise à exécution (IV), et enfin aux programmes d'apprentissage, de formation-insertion, de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue des salariés (V) (Article 466 du Code du travail). Afin d'assurer leur mission, les membres du comité d'entreprise bénéficient également d'heures de délégation durant lesquelles ils ne travaillent pas et peuvent librement disposer des moyens matériels et financiers, légalement mis à leur disposition par l'entreprise. L'employeur doit fournir au comité d'entreprise un certain nombre d'informations écrites et complètes. Le CE se réunit au moins une fois tous les 6 mois, et quand cela est jugé nécessaire.

PAR **MOHAMED OULKHOUIR**

CONSEIL

Pour que la représentation du personnel soit consciente et efficace, il faut davantage appréhender cette dernière comme un vecteur positif dans l'entreprise, facilitant ainsi sa bonne marche. Pour ce faire, il y a lieu, sans naturellement tomber dans la cogestion, d'associer la représentation du personnel à toutes les questions relevant de la marche générale de l'entreprise. Une telle association implique toutefois des représentants des personnels formés aux questions économiques, sociales et juridiques. D'où l'importance de former les représentants du personnel en matière économique, sociale et juridique.

Lexique

La consultation : la consultation doit donner lieu à une discussion, à un échange de points de vue et non pas à une simple information transmise aux membres du comité d'entreprise. Le chef d'entreprise présente les informations transmises au comité d'entreprise et, au cours de la discussion, fournit des réponses motivées aux observations du comité d'entreprise et à ses questions. Pour avoir un effet utile, la consultation du comité d'entreprise doit être préalable à la prise et à l'exécution de la décision du chef d'entreprise. Afin de permettre une réelle consultation, le chef d'entreprise doit transmettre au comité d'entreprise des informations précises et écrites, préalablement à la consultation. L'employeur n'est pas tenu de remettre au comité d'entreprise tous les documents se rapportant à la consultation, mais il devrait idéalement lui fournir une note contenant des informations suffisamment précises pour lui permettre de se prononcer.