

[Droit Malagasy - Droit du travail](#)

Décret portant organisation et fonctionnement du comité d'entreprise

Décret n° 2005-728 du 8 novembre 2005 portant organisation et fonctionnement du comité d'entreprise
(J.O. n° 3 066 du 13/11/06, p. 4773 à 4776)

Sommaire [\[Afficher ▼\]](#)

Le Premier Ministre, Chef du Gouvernement,

Vu la Constitution,

Vu la loi n° 2003 – 044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail,

Vu le décret n°2003 – 007 du 12 janvier 2003 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement,

Vu le décret n° 2003 – 008 du 16 janvier 2003, modifié par les décrets n° 2004 – 001 du 5 janvier 2004, n° 2004 – 680 du 5 juillet 2004, n° 2004 – 107 du 7 décembre 2004, n° 2005 – 144 du 17 mars 2005 et du décret n° 2005 – 70 du 19 octobre 2005 portant nomination des membres du Gouvernement,

Vu le décret n° 2004 – 198 du 1^{er} février 2004 fixant les attributions du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales ainsi que l'organisation générale de son Ministère,

Vu le décret n° 2005 – 329 du 31 mai 2005 abrogeant le décret n° 97 – 114 du 18 septembre 1997 et portant création d'un Conseil National du Travail.

Après avis du Conseil National du Travail réuni en Assemblée générale le 20 octobre 2005,

Sur proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales,

En conseil du Gouvernement,

Décrète :

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1 – Des comités d'entreprise son obligatoirement constitués dans toutes entreprises ayant un effectif de 50 travailleurs et plus.

L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, à l'exception de apprentis et des travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou la journée mais ne totalisant pas au cours de l'année l'équivalent de six mois de travail.

Jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise, ses attributions sont exercées provisoirement par les délégués du personnel.

CHAPITRE II – ATTRIBUTIONS DU COMITE D'ENTREPRISE

Art. 2 – Le comité d'entreprise formule et examine à la demande de l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle.

Le comité d'entreprise peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise.

Il exerce ses missions sans préjudice des missions dévolues aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

SECTION I – Attributions économiques

Art. 3 – L'employeur doit fournir au comité d'entreprise tous les renseignements sur les motifs de chômage technique projeté par l'entreprise.

Art. 4 – Le comité d'entreprise est saisi obligatoirement et en temps utile de tout projet de licenciement collectif ou pour motif économique ainsi que du plan de redressement projeté par l'employeur. Il émet son avis dans les vingt jours qui suivent cette

consultation et cet avis est transmis par les soins de l'employeur à l'Inspecteur du travail du ressort.

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail et résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et classification professionnelles et des modes de rémunérations.

Art. 5 – Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les modifications de la situation juridique et économique de l'entreprise. L'employeur doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité d'entreprise sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque les modifications comportent des conséquences sur les relations de travail.

Art. 6 – Le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelle technologie lorsque celle-ci est susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, les conditions de travail et les relations de travail en général.

Art. 7 – Le comité d'entreprise est informé et consulté de la décision de mise en œuvre dans l'entreprise des systèmes et techniques permettant la fixation du target.

Art. 8 – Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, l'employeur lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser la forme juridique et l'organisation de l'entreprise, les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées.

Art. 9 – Une fois par an, l'employeur présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes, les résultats globaux de la production en valeur et en volume.

Art. 10 – Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires au compte ou les experts pour recevoir leurs explications sur les différents documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Art. 11 – Les membres du comité d'entreprise sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations ayant un caractère confidentiel données comme telles par l'employeur ou son représentant.

SECTION II – Attributions sociales

Art. 12 – Les activités sociales et culturelles tendent à l'amélioration des conditions de bien-être, elles que la cantine, la cité ouvrière, le centre de loisirs et de sport, le service médical autonome.

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion convenue de toutes les activités sociales et culturelles établis dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leur famille.

CHAPITRE III – FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE

Art. 13 – Les dépenses, notamment de fourniture, nécessaires au fonctionnement du comité d'entreprise sont prises en charge par l'employeur.

Art. 14 – Afin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte-rendu détaillé de ses activités, qui est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise par voie d'affichage.

CHAPITRE IV – COMPOSITION, ELECTION ET MODE DE DELIBERATION DU COMITE D'ENTREPRISE

SECTION I – Composition et élection

Art. 15 – Le comité d'entreprise comprend l'employeur ou ses représentants, d'une part et les représentants des travailleurs et les délégués syndicaux ou intersyndicaux d'autre part

délégués syndicaux ou inter-syndicaux, d'autre part.

A cet effet, chaque organisation syndicale de travailleurs représentative désigne un délégué au comité d'entreprise. Ce délégué assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi l'effectif de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise stipulées à l'article 18 du présent décret.

Les représentants élus comportent un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Les suppléants assistants élus des travailleurs sont élus pour un mandat de deux ans renouvelable.

Art. 16 – Les représentants sont élus par les travailleurs sur des listes établis par les organisations syndicales représentatives.

Le nombre de représentants à élire est fixé comme suit :

- 1 – de 5 à 100 travailleurs : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- 2 – de 101 à 400 travailleurs : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- 3 – de 401 à 900 travailleurs : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 4 – de 901 à 2000 travailleurs : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- 5 – de 2001 à 3500 travailleurs : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- 6 – de 3501 à 5500 travailleurs : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- 7 – de 5501 à 8000 travailleurs : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- 8 – à partir de 8001 travailleurs : 10 titulaires et 10 suppléants ;

Art. 17 – Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes, âgés de dix huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant pas été condamnés pour crime ou délit à une peine privative de liberté avec ou sans sursis

Art. 18 – Sont éligibles, les travailleurs citoyens malagasy remplissant les conditions pour être électeurs et qui ont travaillé pendant douze mois au moins dans l'entreprise.

Les parents et alliés de l'employeur jusqu'au troisième degré sont inéligibles.

Art. 19 – L'employeur organise l'élection des délégués des travailleurs membres du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'élection des délégués du personnel.

Art. 20 – Le dossier de mise en place du comité d'entreprise, comprenant le procès –verbal d'élection des travailleurs membres du comité d'entreprises ainsi que les actes respectives de désignation des représentants de l'employeur et des organisations syndicales tels que définis à l'article 15 du présent décret, est transmis par l'employeur à l'inspecteur du travail du ressort, dans un délai de trente jours à partir de la date de constitution.

Art. 21 – Les contestations relatives à l'élection des travailleurs membres du comité d'entreprise sont du ressort du tribunal du travail du lieu du principal établissement.

SECTION II – Mode de délibération

Art. 22 – Au sein de chaque entreprise, le mode de délibération du comité d'entreprise est déterminé par un accord entre l'employeur, d'une part, et les représentants des organisations syndicales représentatives et les représentants des travailleurs, d'autre part.

CHAPITRE V – DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 23 – Les violations des dispositions du présent décret et ayant pour effet d'entraver la mise en place et le fonctionnement du comité d'entreprise sont punies des peines prévues à l'article 258 du Code du travail.

Art. 24 – Le Ministre chargé du Travail est chargé de l'application du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République.

Fait à Antananarivo, le 8 novembre 2005

Par le Premier Ministre, Chef du Gouvernement, Jacques SYLLA

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et des Lois Sociales, Jean Théodore RANJIVASON.