

Le droit d'alerte économique du C.E.

Maj 24/11/16

En cas de graves difficultés économiques, le droit du travail prévoit des dispositions visant à permettre à l'entreprise de s'adapter et de maintenir son activité, s'il le faut en réalisant des licenciements économiques (PSE).

Le Comité d'Entreprise (CE) dispose d'un outil pour anticiper : **Le droit d'alerte économique.**

Ce dernier lui permet d'avoir des informations afin de trouver des solutions avant que le l'employeur ne recoure à des licenciements.

Définition et cadre légal

Lorsque le Comité d'Entreprise ou le Comité Central d'Entreprise juge que la situation financière de l'entreprise est préoccupante, il peut recourir au droit d'alerte.

Article L2323-50 du code du travail

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article L. 2325-23.

Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

L'entreprise ne souhaite pas forcément aborder les problèmes de gestions avec le Comité d'entreprise.

Pourtant, le Comité d'Entreprise doit savoir si l'entreprise a des difficultés, c'est même l'une de ses premières prérogatives. Celle de protéger l'emploi.

Article L2323-51 du code du travail

Le comité d'entreprise ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise.

Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité d'entreprise ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport prévu à l'article L. 2323-50. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

Les étapes dans une procédure d'alerte

Phase 0 : Détection par le CE d'un ou plusieurs événements préoccupants de nature à affecter la situation économique de l'entreprise

Par exemple :

- *une baisse importante du chiffre d'affaires ;*
- *une baisse importante du carnet de commande ;*
- *le refus de certification des comptes par le commissaire aux comptes ;*
- *des retards répétés dans le paiement des salaires ;*
- *la perte d'un fournisseur ou d'un client important,*
- *etc.*

Phase 1 : Le CE demande (rapidement) des explications à l'employeur soit :

- en inscrivant la demande à l'ordre du jour de la prochaine réunion.
- En convoquant une réunion extraordinaire du CE (à la demande de la majorité de ses membres).

Nb : Si la Direction peut avoir besoin de quelques jours pour répondre, elle doit, dans tous les cas apporter des réponses. A défaut cela est considéré comme un délit d'entrave.

Phase 2 : Si les réponses apporté dans la phase 1 de la procédure d'alerte paraissent insuffisantes ou inadaptées, ou bien si elles confirment le caractère préoccupant de la situation, le comité d'entreprise établi un rapport et vote la poursuite de la procédure.

Important : il peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise (à raison d'une fois par exercice comptable).

Le rapport doit analyser les différents aspects du problème ainsi que les réponses apportées.

Ce rapport est présenté à une deuxième réunion de CE. Il est également remis à l'employeur ainsi qu'au Commissaire aux comptes.

Notre conseil : Sur la forme, il faut être vigilant à bien différencier de ce qui relève de l'analyse du CE des références aux textes réglementaires.

Phase 3 : La saisine de l'organe de direction.

Si la réponse apportée par la Direction de l'entreprise n'est toujours pas satisfaisante, le CE peut saisir l'organe de direction de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance), pour les sociétés ou informer les associés, etc.

Nb : Le CE doit voter la saisine et joindre impérativement au résultat du vote l'avis de l'expert-comptable.

En synthèse :

- Le droit d'alerte économique du CE peut permettre de répondre à des questions sur les difficultés économiques et financières rencontrées par l'entreprise.
- Il est possible de déclencher plusieurs droits d'alerte en **phase 1**
- Il n'est possible de déclencher qu'un seul droit d'alerte par an avec intervention d'un expert-comptable en **phase 2**.
- Le droit d'alerte ne peut pas s'exercer dans le périmètre d'un établissement. Il faut donc passer par l'entreprise soit le Comité Central d'Entreprise.

Si vous avez des doutes, n'attendez pas !



Il faut mieux déclencher un droit d'alerte en Phase 1 pour « rien » et connaître la vérité que de voir mis à l'ordre du jour d'un CE l'annonce d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.