

Face à une situation « préoccupante », le comité d'entreprise peut demander des éclaircissements à l'employeur sur la situation économique de l'entreprise. Ensuite, s'il le souhaite, il peut encore poursuivre son investigation par une saisine des organes de direction de l'entreprise. Il agit alors dans le cadre de la procédure préventive (C. trav., art. L. 2323-78 et s. et R. 2323-18).

QU'EST-CE QUE LE DROIT D'ALERTE ?

Le droit d'alerte s'inscrit dans le cadre de la prévention des difficultés de l'entreprise.

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 (C. trav., art. L. 2323-78).

Dans les entreprises à établissements distincts, dès lors que les difficultés d'un établissement sont de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise toute entière, le déclenchement de la procédure d'alerte relève du comité central d'entreprise.

Dans ce cas, seule la carence du CCE permet à un comité d'établissement d'agir.

QUELLES SITUATIONS PEUVENT JUSTIFIER UN DROIT D'ALERTE ?

La loi ne précise pas ce qui est ou non préoccupant ! La définition générale du droit d'alerte permet de prendre en compte tout type d'éléments.

Ainsi, le CE peut trouver matière à déclencher une alerte à partir des informations trimestrielles qu'il reçoit, ou bien à partir des éléments du rapport annuel lorsqu'ils témoignent d'une baisse d'activité ou de rentabilité.

Au-delà des éléments comptables et financiers, le comité peut aussi arguer de difficultés économiques : une baisse importante et durable des commandes, un fléchissement substantiel des investissements, un gonflement important et durable des stocks pouvant s'accompagner de plans de restructuration et de licenciements.

Attention ! Le comité d'entreprise doit en apprécier l'importance et la pertinence au regard de la situation économique de l'entreprise » (Rép. min. no 4136 : JOAN Q, , 29 sept. 1986, p. 3355).

Ainsi, la simple connaissance par le CE d'un projet de fusion ne constitue pas une circonstance justifiant à elle seule la mise en oeuvre du droit d'alerte (Cass. soc., 30 juin 1993, no 90-20.158). En cas de litige avec l'employeur, le caractère préoccupant de la situation est apprécié par le juge (Cass. soc., 11 mars 2003, no 01-13.434).

MECANISME DU DROIT D'ALERTE

Lorsque le comité d'entreprise demande des explications à l'employeur, cette question est inscrite à l'ordre du jour de la réunion. Si les explications données par l'employeur semblent suffisantes et « rassurent » le comité d'entreprise, le procès-verbal de la réunion doit les reproduire ou au moins les mentionner ; le droit d'alerte n'est alors pas mis en oeuvre. Dans le cas inverse, le comité d'entreprise établit un rapport.

Le droit de déclencher la procédure d'alerte n'est pas sans limite. S'il estime que le déclenchement de l'alerte n'est pas justifié, le chef d'entreprise doit saisir le juge qui se prononcera sur un éventuel abus de droit ou une légèreté blâmable.

Cela dit, l'employeur ne peut de lui-même décider que la procédure est infondée, et refuser de fournir des explications (Cass. soc., 8 mars 1995, no 91-16.002).

Etablissement du rapport par le comité d'entreprise

Ce sont les membres élus du CE qui rédigent ce rapport. Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, cette rédaction est confiée à la commission économique du CE ou du comité central d'entreprise (C. trav., art. L. 2323-78).

Une fois établi, le rapport est transmis à l'employeur et, s'il existe, au commissaire aux comptes.

L'expert-comptable

Le CE ou la commission économique ont la faculté de se faire assister par un expert-comptable, une fois par exercice (C. trav., art. L. 2323-79) . L'expert est librement choisi, par une délibération du comité d'entreprise à la majorité des présents.

Pour être valable, la désignation de l'expert-comptable doit intervenir en même temps que la décision du CE d'établir un rapport.

Si tel est le cas, il importe peu que la question du recours à un expert-comptable ait été précédemment évoquée (Cass. soc., 19 févr. 2002, no 00-14.776). Toutefois, le CE n'a pas à se prononcer par un vote sur le caractère satisfaisant ou non des réponses fournies par l'employeur. L'insuffisance des réponses se déduit nécessairement de la poursuite de la procédure d'alerte à laquelle il a été régulièrement décidé de recourir (délibération initiale du CE) (Cass. soc., 11 mars 2003, no 01-13.434).

Le CE conserve la faculté de préciser la mission de l'expert lorsque des faits de nature à confirmer la situation préoccupante de l'entreprise surviennent au cours de sa mission (Cass. soc., 28 oct. 1996, no 95-10.274).

La mission de l'expert-comptable s'étend aux faits de nature à confirmer la situation économique préoccupante de l'entreprise qui sont la suite nécessaire de ceux qui ont motivé l'exercice du droit d'alerte, et notamment des conséquences sociales. L'employeur ne peut donc voir réduire les honoraires de l'expert à la seule partie afférente à l'analyse économi-

que et financière (Cass. soc., 11 mars 2003, no 01-13.434).

Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

En cas de litige sur sa rémunération, le président du TGI doit être saisi et statuer en urgence (C. trav., art. L. 434-6, al. 6 et R. 434-2).

Pour l'exercice de sa mission, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes (Cass. soc., 17 mars 1998, no 96-16.613).

AUTRES INTERVENANTS

En outre, pour l'établissement du rapport, le comité d'entreprise peut convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise, extérieurs au CE, choisis pour leur compétence, et qui disposent chacun d'un contingent de 5 heures payées comme temps de travail (C. trav., art. L. 2323-79) .

SAISINE DE L'ORGANE D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE

Au vu du rapport, le comité peut décider, à la majorité des membres présents (à l'exclusion de l'employeur) de saisir les instances de direction (dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, il s'agit du conseil d'administration ou de surveillance) (C. trav., art. L. 2323-79) .

Dans ce cas, la question est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du conseil, à condition qu'il ait pu être saisi au moins 15 jours à l'avance.

Le rapport de l'expert-comptable est également transmis au conseil, qui doit délibérer dans le mois de sa saisine (C. trav., art. R. 2323-18).

Le conseil doit fournir une réponse motivée à la question qui lui est posée par le comité d'entreprise.

L'extrait du procès-verbal où figure la réponse est adressé au comité d'entreprise dans le mois qui suit la réunion du conseil.

Dans les autres sociétés ne comportant pas d'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, le gérant est tenu de communiquer aux associés le rapport du comité d'entreprise. Dans les GIE (groupements d'intérêt économique), le rapport est communiqué aux membres du GIE par le ou les administrateurs (C. trav., art. L. 2323-81).

Ces formalités doivent être remplies dans les 8 jours de la délibération du CE ayant demandé cette communication (C.

DROIT D'ALERTE DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

Le commissaire aux comptes qui relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation, en informe le président du conseil d'administration (ou du directoire), ou en demande des explications au gérant (selon la forme juridique de la société : SA ou SARL).

La réponse de l'organe dirigeant est communiquée au CE.

Le commissaire en informe le président du tribunal de commerce. Si, en dépit de ces démarches, le commissaire constate que la continuité de l'entreprise demeure compromise, il établit un rapport spécial, communiqué au CE et présenté à la prochaine assemblée générale.

Si la situation ne s'améliore pas, le commissaire a l'obligation d'en informer le président du tribunal de commerce (C. com., art. L. 234-1 et L. 234-2).



Les Fiches Techniques

Le Droit d'Alerte

45

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
E-Mail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile

