

Le droit d'alerte : un moyen d'action majeur du Comité d'Entreprise

En 1982, les lois Auroux marquent un tournant important dans l'évolution des attributions économiques du CE. Puis la loi de mars 1984 prévoit un **dispositif d'alerte** qui élargit encore les prérogatives du CE. **Dans le cadre de cette procédure, les élus du CE peuvent agir en amont**, quand au vu des informations dont ils disposent, ils sentent peser des risques sur la situation économique de l'entreprise (**Article L.2323-78 du code du travail**).

Ceci ouvre au CE un vaste domaine d'intervention dans la mesure où le caractère préoccupant des faits est laissé à son appréciation. Le droit d'alerte peut être utilisé dans le cadre d'une procédure d'information consultation (situation de restructuration, ...). Il peut aussi être mis en œuvre en dehors de cette procédure (baisse du carnet de commandes, perte de parts de marché, endettement excessif de l'entreprise, dysfonctionnements importants, ...).

Mais attention, le CE ne peut pas déclencher cette procédure à la légère, les faits la motivant doivent revêtir une certaine intensité et s'appuyer sur des éléments objectifs. Il est donc nécessaire d'analyser la situation, de demander des avis et de bien respecter la démarche (régie par la loi) **en s'appuyant sur l'expert comptable du CE**, très en amont de la procédure d'alerte, **dont le coût est à la charge de l'entreprise** (dans la limite d'une fois par exercice).

Quelles sont les conditions de sa mise en œuvre ?

Le déclenchement du droit d'alerte nécessite deux réunions ; s'agissant de sujets préoccupants, il est recommandé que ce soient des réunions extraordinaires.

Au cours de la 1^{ère} réunion, le CE demande à la Direction de lui fournir des explications sur les faits qui génèrent ses inquiétudes. Les élus doivent préciser que ces questions sont posées dans le cadre d'un éventuel droit d'alerte (selon l'art. L2323-78). La Direction peut répondre aux questions au cours de cette réunion. Le CE peut aussi demander des réponses écrites et précises pour le prochain CE.

Au cours de la 2^{ème} réunion, et à l'issue de cette discussion, si le CE n'a pu obtenir de réponses suffisantes ou si celles-ci confirment le caractère préoccupant de la situation, les élus décident, par une résolution, de nommer un expert comptable pour l'assister dans la préparation d'un rapport sur l'analyse des faits préoccupants, les réponses qu'entend y apporter la Direction et leurs conséquences, la formalisation de recommandations et de propositions.

Ce rapport est transmis à l'employeur (et au commissaire aux comptes) qui devra y répondre en séance. Le CE peut ensuite décider de saisir le conseil d'administration de ses questions, lequel devra lui apporter des réponses motivées.

=> **Exemple récent d'un CE d'une entreprise du secteur de la presse** : Suite à un PSE et à une dégradation rapide des résultats de l'entreprise, les élus décident de déclencher un droit d'alerte. Il s'agissait pour le CE d'apprécier la pertinence des mesures envisagées par la direction et leur capacité à redresser l'entreprise.

=> Assistés de l'expert, les élus **ont contraint** la direction à formaliser une organisation au travers d'organigrammes, **mis en évidence** des services en tension du fait des départs liés au PSE, **alerté la direction** sur son attentisme vis-à-vis d'un prestataire en difficulté responsable d'une mission stratégique pour l'entreprise et **remis en cause** des hypothèses économiques approximatives sur lesquelles reposait une réorganisation d'un secteur de l'entreprise.

Le droit d'alerte est un moyen d'action pour les représentants du personnel : ce droit à « l'information de qualité » doit s'inscrire dans la stratégie du CE pour que leurs propositions et contre-propositions pèsent dans la décision finale. Contactez nous !

Nadine Péronnet – Tandem Conseil & Formation

Grégory Djaouk – Tandem Expertise

(Juin 2009)