



## Le droit d'alerte du comité

### ***Dans la limite d'une fois par exercice, si la situation vous paraît préoccupante***

*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.*

**Article [L2323-78](#) du code du travail**

### **Définition des faits préoccupants**

La loi ne précise pas quels sont les « faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ». De même, la jurisprudence n'a pas apporté de définition restrictive.

Le fait préoccupant apparaît donc être une notion subjective.

L'expert aidera les élus à déceler les faits préoccupants : baisse des carnets de commande, incidents de paiement, fermeture d'un établissement, licenciement individuel ou collectifs répétés, utilisation régulière du chômage partiel...

Dans l'article [L2323-78](#), on évoque « la situation économique de l'entreprise », c'est pourquoi le droit d'alerte ne peut pas être exercé par un comité d'établissement

Cass. soc., 1er mars 2005, n° 03-20429 FS-PB, Sté Intertechnique ; 6 avril 2005, n° 02-31130 F-P, Sté Sté Rhodia organique c/ C.E. - Saint-Fons chimie & 12 octobre 2005, n° 04-15794 P, Sté Air France.

Quand l'effectif est supérieur à 1000 salariés, ce rapport est établi par la commission économique.

Art. [L. 2323-78](#) du Code du travail

« Ce rapport est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Art. [L. 2325-23](#) du Code du travail

Le comité (...) ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice, de l'expert-comptable (...) convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative 2 salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du Comité (...)

Ces salariés disposent de 5 heures chacun pour assister le comité (...) ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport.

Le comité décidera de l'opportunité d'alerter le conseil d'administration (ou de surveillance) ou l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance qui devra fournir une réponse motivée lors d'une réunion du conseil. Le rapport doit leur être communiqué (art. [L. 2323-80](#) du Code du travail). Il est transmis aux commissaires aux comptes par le représentant légal de l'entreprise (art. [L. 234-3](#) dernier alinéa du Code de commerce).

La décision de recourir à un expert-comptable peut être prise dès le début de la procédure même si l'employeur n'a pas encore fourni les explications demandées.  
(Cass. soc., 11 mars 2003, CRCAM Sud Alliance).

## Les honoraires de l'expert restent à la charge de l'employeur.

Mais la désignation de l'expert par le comité doit intervenir au plus tôt en même temps que sa décision d'établir un rapport soit après avoir auditionné l'employeur.  
(Cass. soc., 19 février 2002, C.R.A.M.I.F.).

Le comité n'a pas à se justifier s'il estime que les explications fournies par l'employeur ne sont pas satisfaisantes. Il peut d'emblée poursuivre la procédure en saisissant un expert.  
(Cass. soc., 11 mars 2003, CRCAM Sud Alliance).

L'expert-comptable peut s'intéresser non seulement à la situation économique de l'employeur mais aussi aux effets sociaux du projet (Cass. soc., 11 mars 2003, CRCAM Sud Alliance).

## La procédure :

- le comité a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise ;
- il demande des explications à l'employeur en inscrivant la demande à l'ordre du jour de la prochaine réunion ;
- si la réponse de l'employeur n'est pas suffisante, ou si elle confirme le caractère préoccupant de la situation, le comité établit un rapport. Dans la rédaction de ce rapport **il peut se faire assister d'un expert-comptable** ;
- enfin, au vu du rapport, le Comité peut décider de procéder à la saisine des instances de direction.