



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 02 septembre 2016

Page juridique SANTE PRIVEE



LE DROIT D'ALERTE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

◆ *Le droit d'alerte économique du comité d'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 (article L. 2323-78 al. 1 et 2 du Code du travail).

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

De manière dérogatoire, le droit d'alerte économique permet donc au secrétaire du comité d'entreprise d'imposer à l'employeur un point de l'ordre du jour sans devoir obtenir son accord.

◆ *À quel niveau le droit d'alerte économique est-il mis en œuvre ?*

De manière logique, dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, c'est au niveau du comité central d'entreprise que le droit d'alerte doit être mis en œuvre, car c'est la situation économique de l'entreprise qui est visée par le Code du travail et non celle de l'un ou l'autre des établissements (Soc. 6 avril 2005, n° 02-31130).

Dans le cas où plusieurs entreprises sont regroupées au sein d'une unité économique et sociale, le comité d'entreprise de cette unité est compétent pour user du droit d'alerte dès lors que l'une des sociétés du groupement est concernée. Le comité de groupe, en revanche, ne dispose pas de cette prérogative.

◆ *Comment le comité d'entreprise met-il en œuvre le droit d'alerte économique ?*

La demande peut faire l'objet d'une séance extraordinaire

Modèle :

Alerte interne – Demande de réunion extraordinaire.

A ... le...

Les membres soussignés du comité d'entreprise de..., représentant la (majorité ou la totalité) du comité, demandent à monsieur le président du comité, de convoquer une réunion extraordinaire du comité d'entreprise avec pour ordre du jour « déclenchement du droit d'alerte interne en application de l'article L. 2323-78 du Code du travail ».

Le comité demande à la Direction de répondre notamment aux questions suivantes de manière détaillée :

Noms

Signatures

Comme la mise en œuvre du droit d'alerte ne se fait pas automatiquement, il est nécessaire que le comité d'entreprise demande à l'employeur des explications qui confirmeraient ou pas le bien-fondé des inquiétudes sur l'avenir de l'activité des établissements et par ricochet sur le devenir des salariés.

Si le comité d'entreprise estime que les réponses apportées par l'employeur ne sont pas suffisantes, ou qu'elles confirment le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. C'est à ce moment-là que se déclenche réellement la procédure d'alerte.

Concrètement, le comité vote une résolution décidant d'établir un rapport et désigne le cabinet d'expertise comptable pour l'assister dans la procédure. Le rapport est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

A noter : Tant sur l'appréciation des réponses de l'employeur que sur la décision d'établir un rapport, le comité d'entreprise prend ses décisions par vote majoritaire des membres titulaires présents, vote au-

Si le comité d'entreprise ou la commission économique peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix rémunéré par l'entreprise (art. L. 2323-51 du Code du travail), il peut aussi 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. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

À noter : concernant le moment où l'expert-comptable intervient dans la procédure, la Cour de cassation effectue la distinction suivante : la décision de recourir à un expert peut être prise avant même l'audition de l'employeur, sa nomination et son intervention à proprement parler, en revanche, ne peuvent avoir lieu que postérieurement à la première réunion du comité d'entreprise (Soc. 11 mars 2003, n° 01-13424).

Les membres du comité d'entreprise ont alors la possibilité de se rétracter si la réunion a dissipé leurs interrogations. Néanmoins, si tel n'est pas le cas, ils peuvent confirmer leur décision première en faisant appel à un expert-comptable dont la mission est de les aider à comprendre la situation de l'entreprise et à réaliser un rapport.

◆ **Le droit d'alerte sociale du comité d'entreprise.**

Le droit d'alerte sociale peut être déclenché par le comité d'entreprise lorsqu'il constate **un recours abusif de l'entreprise à des emplois précaires** – contrat de travail à durée déterminée ou contrats de mission – (art. L. 2323-58 du Code du travail).

Le comité d'entreprise ne peut exercer son droit d'alerte que si le recours aux contrats de travail précaire est abusif. **Comment caractériser cet abus ?** Même s'il n'existe pas de définition légale de cet abus (le législateur ayant par-là entendu conférer un pouvoir étendu au comité d'entreprise), l'administration a donné quelques indices.

Le recours abusif aux contrats de travail précaires peut être caractérisé lorsque l'entreprise les utilise afin de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (l'entreprise embauche en contrat de travail à durée déterminée alors qu'elle pourrait créer des postes en CDI).

A ce sujet, l'administration précise que ce nombre doit être apprécié par rapport aux contrats conclus au cours des mois précédents, au cours de la même période durant les années précédentes, ou par rapport à d'autres critères que le comité d'entreprise juge pertinents tels que l'activité de l'entreprise, le caractère saisonnier etc. (*voir Circ. DRT n°2002-08 du 2 mai 2002*).

Concrètement, lorsque les membres du comité d'entreprise constatent un **accroissement important** du nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou de salariés temporaires **par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité ayant abordé ce sujet**, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité d'entreprise le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Le comité d'entreprise peut également saisir l'inspecteur du travail (L.2323-59 du Code du travail). Lorsqu'il est saisi de l'alerte du comité d'entreprise, l'inspecteur adresse à l'employeur le rapport de ses constatations (*L.2323-59 du Code du travail*). Pour réaliser son rapport, il peut réaliser une enquête sur place ou demander des précisions à l'employeur (*Circ. DRT n°2002-08 du 2 mai 2002*).

Remarque : ce n'est que si l'inspecteur du travail considère, comme le comité d'entreprise, que l'entreprise fait un recours

L'employeur communique ensuite le rapport de l'inspecteur du travail au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail (l'employeur doit élaborer un plan de résorption de la précarité dans son entreprise).

Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

Secteur LDAJ