



LA PROCÉDURE
D'ALERTE
ÉCONOMIQUE
DÉCLENCHÉE PAR LE CSE
NUMÉRO 20

LE POINT CSE

MAÎTRISER
LA PROCÉDURE
D'ALERTE
ÉCONOMIQUE
DÉCLENCHÉE PAR LE CSE
NUMÉRO 20

LE POINT
CSE
MAÎTRISER

“

Le droit d'alerte économique est souvent perçu négativement par l'employeur, qui le voit comme une intrusion dans ses affaires privées. Cette perception entraîne méfiance et contestations juridiques.

Du côté du CSE, c'est le manque de transparence de l'employeur sur la situation de la structure qui suscite des inquiétudes et déclenche le recours au droit d'alerte. Le point de conflit principal réside dans l'appréciation de la gravité de la situation économique, justifiant ou non le recours à un expert-comptable.

Le juge intervient pour trancher ce conflit en vérifiant la régularité de la procédure et en déterminant si le recours au droit d'alerte est justifié. Il peut ainsi valider ou annuler la décision du CSE.

Par conséquent, il est crucial pour le CSE de s'assurer de la solidité de sa démarche, tant sur le plan formel que sur le fond, en comprenant mieux les règles et la méthode à suivre.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

”

SOMMAIRE

1. SÉCURISER LA FORME	3
1^{ère} ÉTAPE : FORMULATION D'UNE DEMANDE D'EXPLICATION	3
2^{ème} ÉTAPE : LA POURSUITE (OU NON) DU DROIT D'ALERTE	4
2. SÉCURISER LE FOND	5
3. BIEN CERNER LA SITUATION DE FAITS DE NATURE À AFFECTER DE MANIÈRE PRÉOCCUPANTE DE LA SITUATION (ÉCONOMIQUE) DE LA STRUCTURE	5
4. SAVOIR SOIGNER LA RÉDACTION DE LA DÉLIBÉRATION VOTANT LA POURSUITE DE LA PROCÉDURE D'ALERTE	6

1. SÉCURISER LA FORME

L'exercice du droit d'alerte économique est soumis à une procédure stricte que le CSE doit respecter scrupuleusement, sous peine de voir l'ensemble de la démarche compromise.

Comme le prévoit l'**article L.2312-63 du Code du travail**, la procédure d'alerte se déroule en deux étapes clés :

1. Demande d'explications : Le CSE doit d'abord demander à l'employeur de lui fournir des explications sur les faits préoccupants qui affectent la situation économique de la structure.

2. Appréciation des réponses et rédaction du rapport : Si les réponses de l'employeur sont insuffisantes ou confirment les inquiétudes, le CSE doit alors établir un rapport détaillé sur la situation.

Il est essentiel de respecter rigoureusement ces deux étapes pour que la procédure d'alerte soit valide et puisse produire ses effets.

1^{ère} ÉTAPE : FORMULATION D'UNE DEMANDE D'EXPLICATION

En raison des exigences de procédure, la mise en œuvre de la procédure d'alerte nécessite une demande formelle d'explications adressée à l'employeur. Cette demande doit porter sur des faits susceptibles d'avoir un impact négatif significatif sur la situation financière de la structure.

À quel moment faut-il adresser cette demande ?

Le CSE dispose de plusieurs options pour initier la procédure d'alerte.

- **Option 1 : Inscription à l'ordre du jour.** La demande d'explications peut être inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du CSE, idéalement une réunion extraordinaire. Cette option est la plus structurée et transparente.
- **Option 2 : Vote en cours de réunion.** La demande peut aussi être votée lors d'une réunion, même si elle n'était pas initialement à l'ordre du jour. Cependant, cette approche est déconseillée car elle peut être contestée juridiquement.
- **Option 3 : Demande en dehors d'une réunion.** Il est également possible de formuler la demande en dehors d'une réunion, mais cette option est risquée car elle peut entraîner des confusions. Si cette voie est choisie, les élus doivent être très clairs sur le fait que la demande s'inscrit dans le cadre de la procédure d'alerte et que les réponses seront examinées lors de la prochaine réunion pour décider de la suite à donner.

Comment est formulée cette demande ?

La loi n'imposant pas de format spécifique pour la demande d'explications, le CSE dispose d'une certaine liberté dans sa formulation. Il peut par exemple :

- **Demander explicitement des éclaircissements** sur un fait précis qui semble menacer la situation de la structure.
- **Poser une série de questions ciblées** sur la situation économique de la structure et les éléments préoccupants identifiés par le CSE.

Cette première étape, cruciale, marque le lancement officiel de la procédure d'alerte.

À ce stade et dans l'attente des réponses de l'employeur, rien ne préjuge de la poursuite ou non de cette procédure.

Recommandations

Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé d'opter pour une approche formelle et prudente. Il est donc préférable, lors de cette première étape, d'inscrire à l'ordre du jour d'une réunion (idéalement extraordinaire) un point concernant la demande d'explications. Cette demande sera présentée en détail pendant la réunion, et il sera convenu que les réponses de l'employeur seront recueillies et analysées lors d'une réunion ultérieure.

Par souci de clarté et de rigueur, il est recommandé au CSE de mentionner dans le libellé de l'ordre du jour une formule explicite sur l'intention d'envisager le recours au droit d'alerte qui permettra à l'employeur de comprendre le cadre juridique dans lequel il se situe (exemple : « questions en vue du déclenchement du droit d'alerte » ou « demande d'explications en vue du déclenchement du droit d'alerte »).

2^{ème} ÉTAPE : LA POURSUITE (OU NON) DU DROIT D'ALERTE

La deuxième étape consiste en une réunion obligatoire du CSE où l'employeur est tenu de répondre à la demande d'explications formulée précédemment par les élus. Cette réunion a pour but de recueillir et d'évaluer les réponses de l'employeur.

En fonction de la qualité et du caractère satisfaisant ou non de ces réponses, le CSE décidera de poursuivre ou non la procédure d'alerte. Si la décision est de poursuivre, cela impliquera la rédaction d'un rapport à l'attention des instances dirigeantes de la structure.

Dans cette hypothèse, le CSE pourra faire jouer son droit de recours à l'assistance d'un expert-comptable.

Et c'est seulement au cours de cette réunion que l'expert sera désigné.

En pratique, les élus peuvent attendre les réponses et solliciter une suspension de séance pour se concerter et s'ils estiment que la procédure doit être poursuivie, revenir pour voter une délibération (nécessairement en lien avec le sujet de l'ordre du jour) en vue de poursuivre la procédure d'alerte.

Mais ils peuvent également anticiper et inscrire le vote de cette délibération à l'ordre du jour.

Recommandations

- Inscrire à l'ordre du jour de cette réunion un point mentionnant l'examen des réponses de l'employeur (exemple : « examen des réponses aux questions adressées par le CSE dans le cadre de la procédure d'alerte économique ») ;
- Inscrire à l'ordre du jour le vote d'une délibération en vue de poursuivre (ou non) la procédure d'alerte et recourir à l'assistance d'un expert-comptable.

L'inscription de ces points permet de sécuriser au maximum la régularité de la procédure.

Le premier point identifie et précise le cadre juridique de manière à éviter toute confusion ou ambiguïté sur la nature et le sens de la démarche poursuivie.

Le second point marque solennellement la décision du CSE soit de poursuivre la procédure soit de ne pas y donner suite dans l'hypothèse où les réponses de l'employeur suffisent à dissiper le caractère préoccupant initialement perçus par le CSE (« ouf, fausse alerte »).

2. SÉCURISER LE FOND

Même si la procédure est respectée, le CSE n'est pas à l'abri d'une contestation sur le fond, c'est-à-dire sur l'appréciation même de la situation économique de la structure. Cette notion, sujette à interprétation, peut être source de désaccord.

Ainsi, le CSE pourrait s'exposer à une contestation d'un employeur qui estime :

- Que les faits exposés par les élus ne sont pas de nature à affecter de manière préoccupante la situation de la structure ;
- Avoir répondu de manière satisfaisante à la demande d'explication ;
- Que c'est l'exercice du droit d'alerte abusif.

Par conséquent, pour assurer la solidité de sa procédure d'alerte, le CSE doit bien comprendre la notion de « faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise », poser les bonnes questions et rédiger soigneusement la délibération.

3. BIEN CERNER LA NOTION DE FAITS DE NATURE À AFFECTER DE MANIÈRE PRÉOCCUPANTE LA SITUATION (ÉCONOMIQUE) DE LA STRUCTURE

Tout fait n'est pas de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de la structure.

Et inversement, la notion de faits préoccupants ne se limite pas aux seules considérations affectant la situation économique ou financière de la structure.

Le CSE doit donc s'assurer, avant de lancer la procédure, que les faits qu'il présente sont réellement préoccupants. Bien que l'**article L.2312-63 du Code du travail** mentionne la possibilité de déclencher la procédure en présence de « faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise », il ne définit pas ce que sont des « faits préoccupants ».

Face à ce silence de la loi, la jurisprudence a précisé les situations pouvant justifier le déclenchement du droit d'alerte. Il en ressort une diversité de situations bien au-delà des seules difficultés économiques ou du péril pouvant menacer une entreprise.

Ainsi, les juges ont précisé que le déclenchement d'une alerte :

- n'implique pas nécessairement que la continuité de l'exploitation soit en cause (**Cass. soc, 19 février 2002, n°00-14.776**) ;
- n'est pas circonscrit à la seule prévention des difficultés économiques (**Cass. soc, 18 janvier 2011, n°10-30.126**) ;

La jurisprudence précise également que les « faits préoccupants » peuvent se caractériser par :

- la fermeture d'un laboratoire de prothèses dentaires entraînant des suppressions d'emplois et remettant en cause les objectifs et missions traditionnels de la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (**Cass. soc, 19 février 2002, n° 00-14.776**) ;
- un projet de réorganisation mondiale d'une activité d'ingénierie (**Cass. soc, 18 janvier 2011, n° 10-30.126**) ;

- un projet de modification de la structure juridique (**Cass. soc., 28 octobre 1996, n° 95-10.274**) ;
- un projet de cession d'entreprise laissant craindre un impact sur l'avenir de l'emploi et de la pérennité de l'entreprise (**CA Paris, 24 mars 2022, n° 20/13499**).

Ainsi, face à des situations identiques ou similaires, le CSE pourra sereinement envisager d'engager une procédure d'alerte.

4. SAVOIR SOIGNER LA RÉDACTION DE LA DÉLIBÉRATION VOTANT LA POURSUITE DE LA PROCÉDURE D'ALERTE

Lors de la seconde étape de la procédure, le CSE aura, s'il envisage de poursuivre sa démarche d'alerte économique, à formaliser sa décision par le vote d'une délibération dans ce sens.

Cette délibération devra exposer et développer les éléments suivants :

- le contexte et l'évolution de la situation de l'entreprise ;
- le contexte et l'évolution de la situation de l'entreprise :
 - cette description des faits préoccupants devra être la plus concrète et la plus précise possible ;
 - les éléments chiffrés et objectifs seront les bienvenus.
- la demande d'explication adressée à l'employeur ;
- la réponse de l'employeur :
 - si elle est satisfaisante ou non (vague, imprécise, floue, évasive...);
 - si elle permet de déterminer si les faits constatés sont réellement préoccupants et si leur impact sur la situation de l'entreprise est significatif.

Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc...). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié⁽²⁾ des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites⁽³⁾.

Ce contrat couvre⁽³⁾ :

• La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

• La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

• La protection du patrimoine :

Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

• L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

• Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

• L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

• L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

• les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert⁽⁵⁾** pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.

• dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions⁽⁶⁾** auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.macif.fr onglet « **Macif Avantages** ».

• les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale⁽⁷⁾**, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.

• les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

Conseil : ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.



De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE⁽⁴⁾.

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Pour de plus amples renseignements

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à cse@macif.fr

Consultez les informations sur macif.fr

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2020.

(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.

(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.

(5) Offre soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm³ et plus, hors voitures), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.

(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site macifavantages.fr, sur le site market.macifavantages.fr et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.

(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Wavebreak Media / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM079110011.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

FO ACTION SOCIALE

Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.

7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - Courriel : lafnas@fnasfo.fr - <http://www.fnasfo.fr>
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - Secrétaire Fédérale chargée de la Presse : Isabelle ROUDIL - Comité de Rédaction : LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 23/09/2024 - B.A.T. : 30/09/2024 - Date supposée de réception : 07/10/2024