

**La direction annonce un plan de licenciements collectifs.  
On lance un droit d'alerte ? ...**

Non ! C'est trop tard ! ... sur un projet de licenciements collectifs, le CE doit donner son avis, dans le cadre d'une procédure spécifique

*Alors, qu'est-ce que le droit d'alerte et à quoi ça sert ?*

1. Le droit d'alerte est le droit dont dispose le Comité d'Entreprise de faire part, à la direction, de ses préoccupations (inquiétudes), et d'obtenir des réponses argumentées.

Attention, ne pas confondre :

- droit d'alerte du Commissaire aux Comptes (plutôt sur la situation financière de l'entreprise) et droit d'alerte du CE (champ de préoccupation plus large)

- droit d'alerte (du CE) et droit de retrait (du CHSCT)

2. Le droit d'alerte est une démarche par étapes de questions réponses, qui s'arrête :

- soit lorsque le CE est rassuré par les réponses de la direction,
- soit quand elle arrive à son dernier stade

3. Quelles sont les différentes étapes du droit d'alerte ?

- une première réunion extraordinaire, à la demande des salariés, pour informer la direction des préoccupations du CE : il s'agit d'une réunion courte, de lecture d'une déclaration et des questions traduisant les inquiétudes du CE (pas trop nombreuses, ni de détail) ; le débat ne doit pas s'instaurer, il faut laisser le temps, à la direction, de préparer des réponses précises ;

- une seconde réunion (10 à 15 jours plus tard, au minimum) où la direction vient avec ses réponses écrites et précises :

- si elles sont satisfaisantes, le DA s'arrête,
- sinon, après réflexion, le CE décide de poursuivre et désigne, s'il le souhaite, un expert pour l'accompagner dans ses investigations ;

- le CE et/ou l'expert établissent un rapport sur la base des questions et préoccupations. Ce rapport est présenté et débattu en séance plénière de CE. Deux scénarios se présentent à nouveau :

- soit, le rapport et le débat rassurent le CE, et le DA s'arrête
- soit les inquiétudes demeurent, et le DA se poursuit ;

- La dernière étape consiste à transmettre le rapport et les commentaires du CE aux actionnaires et au groupe. Une réponse écrite devra y être apportée.

4. Quel est l'intérêt ? ... et quelles sont les limites de la démarche ? ...

- Il s'agit d'une démarche par étapes, qui peut s'arrêter à tout moment, qui permet de faire remonter les inquiétudes des salariés, et qui pousse au débat ...

- Mais pour débattre, il faut au moins être deux ... il faut donc que la direction soit partie prenante : communication des informations, entretiens, présentation de sa stratégie, ... Le droit d'alerte peut « crispier » le débat (tonalité du terme « alerte »), voire accélérer la prise de décision ...

**AVANT DE REPONDRE :**

- analyser la situation,
- demander des avis,
- et, de toute façon, bien respecter la démarche et n'user que modérément de ce droit dont le recours doit rester l'exception.

**[RESPECTÉ]**