Image not found or type unknown

Procédure d’alerte du Comité d’entreprise : l'employeur doit s'expliquer

Actualité législative publié le **11/02/2011**, vu **3477 fois**, Auteur : Juritravail

Dans une affaire, une société française, membre d'un groupe de dimension mondiale, a acquis une société allemande. Les élus du comité central d'entreprise de l'entreprise française ont décidé d'exercer le droit d'alerte prévu par le Code du travail et de désigner un expert. La société française a saisit le juge d'une demande d'annulation de cette procédure d'alerte et de désignation de l'expert.

L'employeur fait valoir que le droit d'alerte du comité d'entreprise a pour finalité de prévenir la survenance de difficultés économiques pour l'entreprise et doit donc être justifié par des éléments de fait de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise dans son ensemble. En l'occurrence, l'employeur soutient qu'une réorganisation d'un secteur d'activité de l'entreprise ne constitue pas en elle-même une telle circonstance et que le comité d'entreprise ne peut se fonder sur des éléments relatifs à un seul des établissements de l'entreprise pour mettre en oeuvre la procédure d'alerte que s'il démontre que ces éléments caractérisent une menace sur la situation de l'entreprise dans son ensemble.

Les juges rappellent qu'aux termes du Code du travail lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de façon préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur des explications. Les juges constatent, d'une part, que la réorganisation de l'entreprise était de nature à affecter la situation de l'entreprise. Ils estiment, d'autre part, que compte tenu du caractère contradictoire et insuffisant des réponses données par la direction, le comité avait décidé sans abus d'exercer son droit d'alerte.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 janvier 2011. Pourvoi n° 10-30126.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés