

Droit d'alerte économique

Objectiver les faits préoccupants, obtenir des explications et approfondir le diagnostic.

Votre situation

Objectiver les faits préoccupants, obtenir des explications et approfondir le diagnostic.

Le point de départ est votre question : quelles décisions doivent être éclairées, quelles informations sont disponibles et quels enjeux concernent les salariés ?

Ce qu'il faut examiner

- Reconstituer une chronologie de faits datés : activité, trésorerie, pertes de marchés, investissements et décisions de gestion.
- Distinguer les difficultés de l'entreprise de celles de son groupe et examiner leurs liens financiers.
- Évaluer la suffisance des réponses de la direction et les hypothèses du plan de redressement.
- Identifier les risques pour la continuité d'activité et l'emploi, puis documenter les suites envisageables.

Vingt signaux à documenter

Ces signaux sont des points d'investigation, pas des critères automatiques. Leur gravité, leur convergence et le contexte doivent être examinés.

Baisse du chiffre d'affaires

Quels effets de volume, de prix et de périmètre expliquent la baisse ?

Recul du carnet de commandes ou des subventions

Quelle visibilité et quelles ressources sont sécurisées ?

Perte de clients stratégiques

Quelle concentration du portefeuille et quelles solutions de remplacement ?

Dégradation des résultats

Quelle part est récurrente, exceptionnelle ou liée au groupe ?

Endettement et trésorerie

Quelles échéances et quels financements confirmés ?

Réduction des investissements

Quels effets sur les capacités et la maintenance ?

Opacité de gestion

Quelles informations précises manquent et quelles réponses ont été reçues ?

Instabilité managériale

Quels effets observables sur la stratégie et la continuité des décisions ?

Retards de salaires

Quels retards documentés et quelle explication de trésorerie ?

Impayés fournisseurs ou administrations

Quel montant, quelle ancienneté et quels accords de règlement ?

Incidents de paiement

Quels faits sont établis par des documents accessibles ?

Restructuration non expliquée

Quel périmètre, quel calendrier et quels effets sur l'activité ?

Baisse de la qualité

Quels coûts de non-qualité et quelles conséquences commerciales ?

Activité partielle récurrente

Quelles causes, quelle durée et quelles perspectives de reprise ?

Difficultés de la maison mère

Quels liens de trésorerie, garanties et dépendances ?

Vente d'actifs stratégiques

Quelle justification et quels effets sur l'activité future ?

Projet de cession

Quels objectifs, quel repreneur et quels financements ?

Suppressions de postes

Quels motifs, quelles économies et quelles alternatives ?

Risque de cessation des paiements

Quels besoins et ressources disponibles à court terme ?

Redressement judiciaire

Quel calendrier de procédure, quelle poursuite d'activité et quels interlocuteurs ?

Documents à réunir

- Évolution de l'activité et du carnet de commandes
- Prévisions de trésorerie et échéances à payer
- Réponses écrites de la direction aux questions du CSE
- Plan de redressement, financements et engagements du groupe

Les questions à poser

- Quels faits précis rendent la situation préoccupante ?
- Les mesures annoncées répondent-elles aux causes des difficultés ?
- Quels engagements peuvent être suivis et à quelle échéance ?

L'apport de l'expertise

Un diagnostic expliqué, une mise en discussion des hypothèses et une restitution adaptée aux élus.
L'objectif est de rendre les constats utilisables pour formuler des questions, un avis et des propositions argumentées.

Mandat et financement

Le CSE demande d'abord des explications à l'employeur. Si la réponse est insuffisante ou confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport et peut se faire assister dans le cadre légal du droit d'alerte. La prise en charge de principe est de 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE, sous réserve des exceptions légales.

Les modalités et délais sont à vérifier avant le vote, en fonction de la consultation, des accords et du niveau de l'instance. Pour les consultations récurrentes, un accord peut aménager la périodicité dans les limites légales.

Consulter l'article L2312-63 / Les repères de financement

Les suites possibles

Hiérarchiser les constats, préciser les engagements attendus, fixer des échéances et suivre les réponses de la direction. La restitution prépare un travail collectif ; elle ne se substitue pas aux décisions des élus ni à la négociation des organisations syndicales.

Contact : info@azimut-irp.fr

Cette fiche doit être adaptée au contexte, aux accords et au cadre de consultation. Références : Code du travail numérique, articles cités dans la fiche et L. 2315-80.