



# Un nouveau droit « d'aleRTE qui ReteNTIT » avec la RSE

publié le **21/07/2013**, vu **4388 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

**La loi relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte a été publiée au Journal Officiel le 17 avril 2013. Entre la médiatisation du projet de loi de sécurisation des emplois, la conférence sociale acte II, le dossier brûlant de la réforme des retraites ; cette nouvelle loi aurait presque pu passer inaperçue... J'ai bien dit « presque » car, il n'en sera rien.**

En effet, le droit de veille sanitaire qu'elle instaure représente un point de vigilance accru des entreprises.

L'objet de cette loi est de compléter les mécanismes d'alerte en matière de veille sanitaire notamment par :

- la création d'une **Haute Autorité de l'expertise scientifique et de l'alerte**,
- la protection des personnes physiques ou morales lançant une **alerte en matière sanitaire et environnementale**,
- l'instauration d'une « **cellule d'alerte sanitaire et environnementale** » dans les établissements publics de 11 salariés ou plus, à caractère industriel et commercial et à caractère administratif qui emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Quid : Qui peut « lancer » cette alerte sanitaire et environnementale ?

Dorénavant, **toute personne physique ou morale** a le droit de rendre publique ou de diffuser de bonne foi une information concernant un fait, une donnée ou une action, dès lors que la méconnaissance de ce fait, de cette donnée ou de cette action **lui paraît faire peser un risque grave sur la santé publique ou sur l'environnement**.

Quid : quelles barrières ce droit d'alerte ne doit pas franchir ?

Il convient de relever que l'information rendue publique ou diffusée **ne doit en aucune manière s'avérer diffamatoire ou injurieuse**. A bon entendeur donc, il ne s'agit bien évidemment pas « d'une arme de destruction économique » pour déstabiliser l'entreprise concurrente en ternissant sa réputation ou de trouver un moyen « d'ennuyer » son employeur.

En effet, toute personne physique ou morale qui lance une alerte de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est punie des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal.

Quid : quelles sont les étapes qui jalonnent ce droit d'alerte ?

**Tout travailleur** peut alerter immédiatement son employeur s'il estime, de **bonne foi**, que les **produits** ou **procédés de fabrication utilisés** ou **mis en œuvre** par son établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

Ce signal d'alerte devra être **consigné par écrit** et par la suite l'employeur tiendra **informé le travailleur** qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

De son côté, **le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** qui constaterait, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerterait immédiatement l'employeur aussi par écrit.

L'employeur **examinera conjointement la situation** avec le représentant au CHSCT et l'informera de la suite qu'il réserve à celle-ci.

S'il existe une (ou des) divergence (s) avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte sanitaire et environnementale ou, en l'absence de **suite** dans un **délai d'un mois**, le travailleur ou le représentant du personnel au CHSCT pourra **saisir le préfet**.

En tout état de cause, le CHSCT doit toujours recevoir les informations relatives à ces alertes et être associé aux suites qui leur seront données (par exemple les cas de saisines éventuelles du préfet).

**Quid : Les donneurs d'alerte bénéficient-ils d'un statut protégé ?**

Le travailleur qui lance une alerte sanitaire et environnementale bénéficie de la **protection prévue à l'article L. 1351-1 du code de la santé publique**.

En l'occurrence, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, ni être sanctionnée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de traitement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Toute disposition ou tout acte contraire serait nul de plein droit.

En cas de litige, le législateur a opté en faveur de la preuve partagée.

Ainsi, dès lors que la personne établit des faits qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits relatifs à un danger pour la santé publique ou l'environnement, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge formera sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estimera utiles.

Quid : l'entreprise est-elle tenue d'inculquer une culture de la santé publique et de l'environnement à son personnel ?

Il appartient à l'employeur d'organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Il organise et dispense également **une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.**

Enfin, ces contenus serviront à élaborer le **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir afin de satisfaire, notamment :

- aux principes généraux de prévention,
- à l'information et à la formation des travailleurs,
- à l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires,
- à la coordination de la prévention.

Pour l'heure, il convient de rester attentif aux tournures que prendront les applications concrètes de ce droit et aux apports jurisprudentiels qui viendraient étoffer ce droit nouveau.

**Nadia RAKIB**

**Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL**

**[www.clindoeil-social.com](http://www.clindoeil-social.com)**

### **Sources**

*Articles L.4133-1 à L.4133-5 ; L.4141-1 ; R.4612-8 du code du travail*

*Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte, parue au JO n° 0090 du 17 avril 2013*