



Le droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale

publié le **21/04/2014**, vu **2124 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

La loi n°2013-316 du 16 avril 2013 et le décret n°2014-324 du 11 mars 2014 ont instauré un droit d'alerte en faveur des salariés et des représentants du personnel au CHSCT, en cas de mise en œuvre ou d'utilisation de produits ou procédés de fabrication faisant peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

1. Objet du droit d'alerte

Selon l'article L. 4133-1 du Code du travail, le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

La notion de « travailleur » est plus large que celle de « salarié » et vise notamment les intérimaires présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice.

Le droit d'alerte est d'application générale et concerne toutes les entreprises ou établissements, quel que soit leur effectif.

La loi du 16 avril 2013 (ci-après « la Loi ») a également prévu, de logiquement, que l'alerte pouvait être lancée par un membre du CHSCT.

L'article L. 4133-2 du Code du travail dispose, à cet égard, que le représentant du personnel au CHSCT qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur.

Le travailleur qui lance une alerte bénéficie de la protection prévue à l'article L. 1351-1 du Code de la santé publique.

Ce nouveau texte prévoit qu'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 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.

Inversement, toute personne 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 pour la dénonciation calomnieuse, soit 5 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (art. 12 de la Loi).

2. Formalisation de l'alerte

Afin de rendre effectif le droit d'alerte, le décret du 11 mars 2014 (ci-après « le Décret ») a fixé les modalités de notification de l'alerte à l'employeur.

Selon l'article D. 4133-1, créé par le Décret, l'alerte du travailleur doit être consignée sur un registre spécial aux pages numérotées.

L'alerte doit être datée, signée et mentionner :

- Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
- Le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;
- Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

Ces informations doivent être soigneusement reportées sur le registre car elles permettent notamment d'apprécier la bonne foi du salarié.

Si l'alerte émane d'un représentant du personnel au CHSCT, elle doit être consignée sur le registre spécial et mentionner les mêmes informations (C. trav. D. 4133-2).

Le registre est tenu en permanence à la disposition des représentants du personnel au CHSCT (C. trav. D. 4133-3).

Depuis le 1^{er} avril 2014, toutes les entreprises ou établissements doivent se munir d'un registre spécial des alertes.

3. Suites du droit d'alerte

En cas d'alerte lancée par un travailleur, l'employeur doit informer ce dernier de la suite qu'il réserve à l'alerte (C. trav. art. L. 4133-1).

Lorsque l'alerte émane d'un représentant du personnel au CHSCT, l'employeur doit examiner la situation conjointement avec celui-ci et l'informer de la suite réservée à l'alerte (C. trav. art. L. 4133-2).

Dans les deux cas, l'employeur doit prendre les mesures permettant de restaurer une situation compromise en matière sanitaire et environnementale.

En effet, en cas de divergence sur le bien-fondé de l'alerte ou en l'absence de suite de la part de l'employeur dans le délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au CHSCT a la faculté de saisir le préfet (C. trav. art. L. 4133-3).

Enfin, l'employeur doit informer le CHSCT des alertes, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du préfet en cas de divergence (C. trav. art. L. 4133-4).

NB. Depuis la Loi, le CHSCT doit être réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. Cette réunion du CHSCT s'impose, qu'une alerte ait été lancée ou non.

4. Information des salariés

En amont d'une éventuelle procédure d'alerte, la Loi a imposé à l'employeur de former les salariés

sur les risques sanitaires et environnementaux.

Ainsi, l'employeur doit désormais organiser et dispenser 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 (C. trav. art. L. 4141-1, al. 2).

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com