



n°
14
décembre 2014

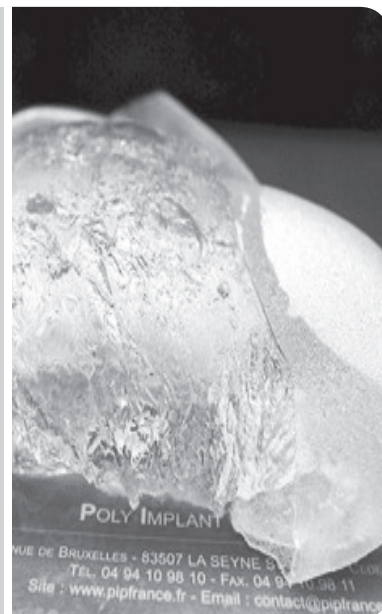
Le droit d'alerte sanitaire et environnemental : un nouveau droit pour les salariés et les représentants au CHSCT

La loi 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 fait suite à un certain nombre de scandales sanitaires de ces dernières années (amiante, médiateur...). On peut également citer le scandale de PIP (Poly Implant Prothèse), entreprise qui fabriquait des prothèses mammaires défectueuses à cause de la présence d'un gel artisanal non-conforme. Cette loi a été votée pour inciter les salariés d'entreprises similaires à dénoncer les scandales.

La loi institue une nouvelle procédure d'alerte dans les entreprises, elle garantit un statut pour les salariés et renforce les obligations de l'employeur en matière d'information des salariés.

En dépit de certaines limites et tout particulièrement dans les moyens donnés au CHSCT (pas de véritable enquête conjointe, pas de droit à l'expertise...), ce nouveau droit représente une avancée qu'il faudra savoir utiliser en fonction des circonstances et exiger de l'employeur le respect de ses nouvelles obligations.

Le décret du 11 mars 2014 est venu préciser les modalités de consignation de ce nouveau droit qui s'applique depuis le 1er avril 2014.



L'alerte peut venir d'un salarié et/ou d'un représentant au CHSCT

- le salarié qui estime de bonne foi¹ que les produits ou procédés de fabrication utilisés dans son établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement alerte immédiatement son employeur.
- le représentant au CHSCT qui constate notamment par l'intermédiaire d'un salarié qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement doit alerter immédiatement l'employeur.

Dans les deux cas l'alerte est consignée par écrit sur un **nouveau registre spécial** (décret 2014-324 du 11 mars 2014).

Sur ce registre la personne à l'origine de l'alerte doit y indiquer les produits ou procédés de fabrication dont

¹ comme pour le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent il est reconnu au salarié une part de subjectivité. N'étant pas toujours un expert en la matière, c'est sa bonne foi qui sera appréciée.

elle estime qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, le cas échéant les conséquences potentielles sur la santé ou l'environnement ainsi que toute autre information jugée utile. Les alertes doivent être datées et signées.

L'employeur doit tenir ce registre spécial à la disposition des représentants au CHSCT.

L'entrée en vigueur est intervenue au 1er avril 2014.

Ce nouveau droit présente d'importantes différences avec le droit d'alerte et de retrait déjà existant : d'une part il est question de risque grave pour la santé publique ou l'environnement et non plus de danger grave et imminent et d'autre part il n'est pas assorti d'un droit de retrait. Par risque grave il faut entendre « **un danger éventuel plus ou moins prévisible** ».

Commentaires

Même si sa protection est garantie par les textes, il faudra éviter de laisser un salarié s'exposer de manière isolée sur ces questions et lui recommander de passer plutôt par l'intermédiaire des représentants au CHSCT. En effet il paraît préférable d'utiliser ce droit de façon collective pour que le CHSCT s'en saisisse et contraigne l'employeur à débattre, à apporter des réponses. Il est par ailleurs tenu à respecter un certain nombre d'obligations d'information du CHSCT et des salariés.

Il paraît utile et indispensable que les équipes syndicales réfléchissent collectivement à la stratégie à mettre en œuvre, lorsqu'une situation de risque grave pour la santé ou l'environnement est constatée. Cela pourra se produire en cas de travaux dans un bâtiment par exemple (déchets pas conditionnés comme ils le devraient...) ou bien en fonction de l'activité menée dans une entreprise, un laboratoire, un

service, cela pourra concerner les produits fabriqués ou utilisés et dans ces situations le droit d'alerte pourra alors être actionné.

L'existence de ce droit pourra également déboucher sur des actions ultérieures : s'interroger sur la nature des produits fabriqués, sur les modes de production, leurs conséquences sur l'environnement et la santé des populations, travailler avec des associations extérieures dont c'est le domaine de compétences, lancer ou coordonner des campagnes au sein d'une entreprise par exemple à partir du travail d'une équipe syndicale dans un CHSCT.

La commission santé et conditions de travail de Solidaires est preneuse des initiatives des équipes syndicales autour de ce nouveau droit.

Outils déjà parus

Outils n° 1

Pression au travail : quand des collègues "pètent les plombs"

Outils n° 2

Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés

Outils n° 3

Le stress : tout le monde en parle...que faire ?

Outils n° 4

Donner la parole aux salariés

Outils n° 5

L'expertise CHSCT

Outils n° 6

Droit de retrait et d'alerte

Outils n° 7

Les cancers professionnels, enjeux syndical

Outils n° 8

Que faire en cas de suicide ou tentative de suicide ?

Outils n° 9

La réforme de la médecine du travail

Outils n° 10

Instance de coordination des CHSCT

Outils n° 11

La pénibilité au travail : quelle compensation et quelle prévention? Le compte pénibilité

Outils n° 12

Pressions et répressions sur les militant-es syndicaux

Outils n° 13

Lien de subordination et représentation du personnel

Appel :

La commission Santé Conditions de travail de Solidaires est preneuse des rapports d'expertises et du matériel syndical associé.

etvoilaletravail@solidaires.org

