

Droit d'alerte sanitaire et environnementale des salariés



© 2013 Les Echos Publishing

Obligation de réaction de l'employeur

L'employeur doit informer le salarié de la suite qu'il entend donner à l'alerte que ce dernier a lancé.

Un salarié peut désormais alerter immédiatement son employeur lorsqu'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par son entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement (par exemple, si l'entreprise utilise un produit qui pollue ou commercialise un produit dangereux).

Précision : l'alerte doit être consignée par écrit dans des conditions restant à définir par un décret à paraître.

L'employeur ne doit surtout pas ignorer l'alerte, car il a l'obligation d'informer le salarié de la suite qu'il entend y donner. À défaut, s'il s'avère que l'entreprise a utilisé un produit défectueux, elle ne pourra pas obtenir une exonération de responsabilité au motif que l'état des connaissances scientifiques et techniques, lors de la mise en circulation de ce produit, ne permettait pas de déceler l'existence du défaut.

En outre, si l'employeur ne donne pas suite pendant un mois ou s'il conteste le bien-fondé de l'alerte, le salarié peut saisir le préfet.

À noter : cette alerte peut également être déclenchée par un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les mêmes conditions. À ceci près que l'employeur doit examiner la situation conjointement avec ce dernier avant de l'informer des suites qu'il décide d'y donner.

Obligation d'information de la part de l'employeur

L'employeur a l'obligation d'informer les salariés des risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication.

Chaque fois que cela s'avère nécessaire, l'employeur doit informer ses salariés des risques qu'ils encourent pour leur santé et sécurité dans le cadre de leur travail et des mesures prises pour y remédier. Désormais, cette information doit également porter 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 son entreprise.

De plus, l'employeur doit réunir le CHSCT en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Enfin, l'employeur doit informer le CHSCT des alertes qui lui ont été transmises et des suites qu'il leur a données, ainsi que, le cas échéant, des saisines du préfet.

Protection des lanceurs d'alerte de bonne foi

Le lanceur d'alerte est protégé contre les sanctions et discriminations lorsqu'il est de bonne foi.

Les salariés qui ont exercé, de bonne foi, leur droit d'alerte bénéficie d'une protection contre les sanctions et discriminations notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Cette protection s'applique lorsque les faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ont été relatés à l'employeur, ou lorsque le salarié a témoigné auprès des autorités judiciaires ou administratives.

En cas de litige, la preuve de la discrimination est facilitée pour les lanceurs d'alerte. En effet, dès lors qu'ils établissent avoir exercé leur droit d'alerte de bonne foi, c'est à l'employeur de prouver que la sanction ou la mesure a été prise en raison d'éléments objectifs étrangers à l'exercice du droit d'alerte.

Sanction des lanceurs d'alerte de mauvaise foi

Exercer le droit d'alerte de mauvaise foi est pénalement sanctionné.

Les salariés qui ont lancé une alerte de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou encore avec la connaissance, au moins partielle, de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés peuvent être sanctionnés pour dénonciation

calomnieuse, infraction punissable de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

[Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013, JO du 17](#)

© 2013 Les Echos Publishing