

Fiche n° 14 : Le droit d'alerte sanitaire et environnemental : un nouveau droit pour les salariés et les représentants au CHSCT

3 décembre 2014



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.

[...]

Pour lire la suite de cette fiche, cliquez sur l'image ou dans "Documents joints"



n°

14

décembre 2014

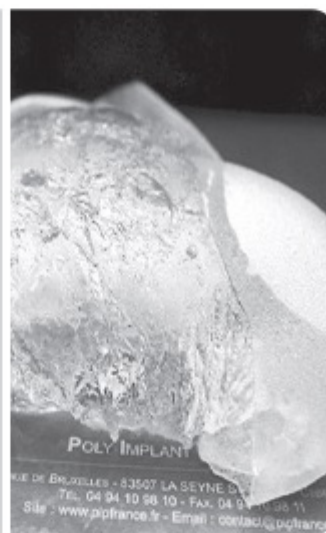
Le droit d'alerte sanitaire et environnemental : un nouveau droit pour les salariés et les représentants au CHSCT

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** ».

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Connaître vos droits > Les fiches Conditions de travail >
- Adresse de cet article : <https://solidaires.org/Fiche-no-14-Le-droit-d-alerte-sanitaire-et-environnemental-un-nouveau-droit>

