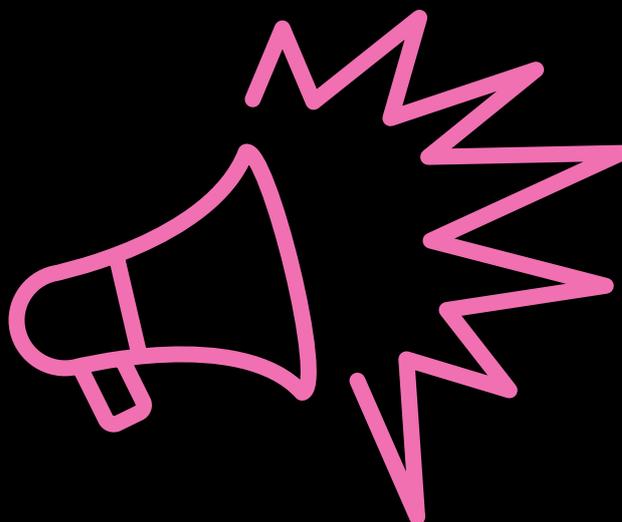




14 **LE DROIT D'ALERTE**
EN MATIÈRE DE SANTÉ PUBLIQUE
ET D'ENVIRONNEMENT

Mise à jour
juin 2025

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 est à l'origine de ce droit. Cette loi fait suite à un certain nombre de scandales sanitaires de ces dernières années (amiante, médiateur.) On peut également rappeler 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 salarié·es d'entreprises similaires à dénoncer ce type de scandales. En dépit de certaines limites et tout particulièrement dans les moyens donnés au CSE (pas de véritable enquête conjointe, pas de droit à l'expertise...), ce droit peut être un moyen d'alerter qu'il faut savoir utiliser en fonction des circonstances tout en exigeant de l'employeur le respect de ses obligations en matière de santé et de sécurité. Il faut cependant souligner un recul notable apporté par la loi du 21 mars 2022¹ qui a supprimé la saisine du préfet en cas de divergence sur le bien-fondé de l'alerte. Le décret du 11 mars 2014 modifié en 2017 précise les modalités de consignation de ce droit applicable depuis le 1^{er} avril 2014.



1. Loi qui a modifié la protection des lanceurs d'alerte.

Sommaire

Sommaire	1
I — Quand alerter sur des questions de santé publique et d'environnement ?	2
II — L'alerte peut venir d'un·e salarié·e et/ou d'un·e membre du comité social	2
III — Les suites de l'alerte et les obligations de l'employeur	3
IV — La protection des salarié·es qui alertent (article L4133-3)	3
V — La commission nationale de la déontologie et des alertes	3
VI — Commentaires	3

I — Quand alerter sur des questions de santé publique et d'environnement ?

L'exercice du droit d'alerte est soumis à **trois conditions cumulatives** :

- le risque doit être grave, mais sans présenter de caractère imminent contrairement au droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- le risque doit avoir un impact sur la santé publique et/ou l'environnement ;
- le risque doit présenter un lien avec les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise, l'établissement....

Il faut comprendre que ce droit d'alerte ne concerne pas les risques d'atteintes à la santé des personnels de l'entreprise pour lesquels il existe le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent mais bien les atteintes possibles à la santé de la population ou à l'environnement du fait de l'activité de l'entreprise, de l'établissement (laboratoire, hôpital...).

En matière de **santé publique** cela peut concerner des infections, des contaminations de denrées alimentaires, une pollution au plomb, etc.

En matière d'**environnement** cela peut-être une pollution de l'air, des sols ou de l'eau, des bruits excessifs par rapport aux seuils réglementaires, des odeurs fortes, une élimination de déchets non-conforme, etc.

IMPORTANT

- Ne pas confondre ce droit avec le dispositif des lanceurs d'alerte qui a une portée générale alors que le périmètre du droit décrit dans la fiche est strictement réservé aux problématiques relevant du champ de la santé publique et de l'environnement.

- Distinguer ce droit, du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent en santé-sécurité au travail qui peut s'accompagner d'un droit de retrait du ou de la salariée.

- Ce texte s'applique également à la fonction publique. En conséquence chaque fois qu'il sera question du CSE il faudra transposer au comité social de chaque versant (CSA, CSE et CST).

II — L'alerte peut venir d'un·e salarié·e et/ou d'un·e membre du comité social

- le salarié qui estime de **bonne foi** 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/la représentant·e au CSE (ou dans les comités sociaux de la fonction publique, CSA, CSE, CST) qui constate notamment par l'intermédiaire d'un·e salarié·e 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 **registre spécial** (Articles D 4133-1 et D 4133-2) où doivent être mentionnés:

- les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement présentant 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.

Les alertes doivent être datées et signées. Le registre est tenu à la disposition des membres du CSE.

Ce droit présente d'importantes différences avec le droit d'alerte et de retrait déjà existant : il est question de risque grave pour la santé publique ou l'environnement et non plus de danger grave et imminent, il n'entraîne aucune enquête conjointe avec l'employeur et enfin il n'est pas assorti d'un droit de retrait. Par risque grave il faut entendre « un danger éventuel plus ou moins prévisible ».

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.

III — Les suites de l'alerte et les obligations de l'employeur

L'employeur doit informer le/la salarié-e qui a alerté des suites qu'il entend donner à celle-ci. Si l'alerte est donnée par un membre du CSE, l'employeur doit examiner la situation avec lui et l'informer aussi des suites qu'il entend donner.

On le voit, ces alertes n'imposent aucune contrainte à l'employeur, ni celle d'examiner sérieusement la situation, ni celle de tenter d'y trouver des solutions.

Toutefois les représentant-es du personnel ont un rôle à jouer, ils et elles doivent **s'assurer que l'employeur respecte ses obligations** :

- d'**informer les salarié-es** « des 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 des mesures prises pour y remédier ». *Article L 4141-1 du code du travail*
- d'**informer le CSE** de toutes les alertes qui lui ont été transmises. *Article L 4133-4 du code du travail*
- de **réunir le comité social** en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. *Article L 2315-27-du code du travail*

IV — La protection des salarié-es qui alertent (article L4133-3)

Le/la salarié-e qui lance une alerte **ne peut pas être sanctionné-e** pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la loi du 9 décembre 2016 (*Articles L 1121-2 du code du travail, L 135-4 du CGFP et L 4122-4 du code de la Défense*).

Toute décision de l'employeur présentant un caractère discriminatoire est entachée de nullité.

De même les personnes ayant signalé ou divulgué publiquement des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 ne sont pas civilement responsables des dom-

mages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'elles y ont procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

Le lanceur d'alerte **doit être de bonne foi**. Si ce n'est pas le cas (faits erronés ou faits peu étayés) il ne peut pas être protégé et s'expose alors à des sanctions (par exemple, dénonciation calomnieuse).

V — La commission nationale de la déontologie et des alertes

Cette commission consultative installée en janvier 2017 avait deux objectifs :

- veiller aux règles déontologiques s'appliquant à l'expertise scientifique et technique dans le domaine de la santé publique et de l'environnement.
- assurer le suivi des alertes en matière de santé publique et d'environnement.

Ainsi la commission pouvait être saisie par des acteurs très

divers (parlementaire, organisation syndicale représentative, association agréée ayant une activité dans le domaine de la santé et de la prise en charge des malades ...). Mais depuis l'été dernier la commission ne peut plus recevoir de saisine par le biais de sa plateforme en ligne, celle-ci ayant été désactivée par le ministère de la transition écologique. C'est donc une sérieuse atteinte à l'indépendance de cet organisme et une possibilité de recours pour les salarié-es qui disparaît.

VI — Commentaires

Même si sa protection est garantie par les textes, il faudra éviter de laisser un-e salarié-e s'exposer de manière isolée sur ces questions et lui recommander de passer plutôt par l'intermédiaire d'un-e représentant-e du personnel. En effet il paraît préférable d'utiliser ce droit de façon collective pour que les membres du comité social s'en saisissent et contraignent l'employeur à en débattre, à apporter des réponses. Il est par ailleurs tenu à respecter un certain nombre d'obligations d'in-

formation du CSE et des salarié-es (voir ci-avant).

Il paraît nécessaire 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.

On peut ainsi signaler l'alerte faite en 2023 par Solidaires RATP pour dénoncer l'exposition à une pollution importante aux métaux lourds tant des agent·es qui travaillent que des usagers·ères qui empruntent les lignes de métro et de RER.

A la SNCF 2 types d'alerte ont eu lieu, l'une portait sur le taux de concentration de plomb dans les peintures, l'autre sur des traverses neuves créosotées¹ non bâchées stockées près des voyageurs.

En outre il ne faudra pas hésiter, en cas d'absence de réaction de la direction de l'entreprise, à saisir le préfet, dépositaire de l'autorité de l'Etat, même si cette obligation a été supprimée depuis 2022. C'est un moyen d'alerter les responsables locaux.

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 dont c'est le domaine de compétences, lancer ou coordonner des campagnes au sein d'une entreprise, d'un établissement par exemple à partir du travail d'une équipe syndicale dans un comité social...

Articles du code du travail : L 4133-1 à L 4133-4 et D 4133-1 à D 4133-3

1. La créosote est une substance active utilisée dans des produits biocides pour le traitement préventif du bois permettant de lutter contre les agressions d'insectes et de champignons tout en conférant aux bois traités une résistance accrue aux conditions climatiques.

outils déjà parus

Outils n°1

Pressions au travail : quand des collègues « pétent les plombs »

Outils n°2

Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salarié·es...

Outils n°3

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

Outils n°4

Donner la parole aux salarié·es

Outils n°5

L'expertise CHSCT

Outils n°6

Danger grave et imminent. Le droit d'alerte et le droit de retrait dans le secteur privé

Fiche n°6 bis

Droit d'alerte et droit de retrait pour les fonctionnaires d'État ou comment alerter pour protéger sa vie et sa santé au travail ?

Outils n°7

Les cancers professionnels, un enjeu syndical

Outils n°8

Agir syndicalement lorsqu'un·e collègue se suicide ou tente de se suicider

Outils n°9

Les services de santé au travail

Outils n°10

CHSCT de coordination, expertises et stratégies syndicales...

Outils n°11

Les réflexions de Solidaires sur la pénibilité

Outils n°12

Pressions et répressions sur les militant·es syndicaux

Outils n°13

Lien de subordination et représentation du personnel

Outils n°14

Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Outils n°15

La pénibilité au travail

Outils n°16

Fonction publique d'État : l'impact des réorganisations sur les conditions de travail - Le rôle du CHSCT

Outils n°17

Surveillance au travail, les droits et recours des salarié·es, les obligations des employeurs

Outils n°18

Modifications issues des lois Macron et Rebsamen relatives à la médecine du travail et au fonctionnement du CHSCT

Outils n°19

Addictions : un risque professionnel. Comment prendre en charge syndicalement les addictions au travail ?

Outils n°20

Modifications relatives au CHSCT après les lois Rebsamen et El Khomri

Outils n°21

Le maintien dans l'emploi et les modifications apportées à la procédure d'inaptitude

Outils n°22

Le suivi médical des salarié·es au 1^{er} janvier 2017

Outils n°23

Le « droit à la déconnexion »

Outils n°24

L'expertise CSE en santé, sécurité et conditions de travail

Outils n°25

L'obligation de sécurité de l'employeur reste une obligation de résultat

Outils n°26

Le radon, un risque méconnu