

DROIT D'ALERTE DES SALARIES

Ne pas confondre droit d'alerte et droit de retrait.

Les salariés peuvent rencontrer des situations mettant en cause leur intégrité physique ou mentale, mais aussi la pérennité de l'entreprise, ou contraire à l'ordre public, des situations qui peuvent mettre en jeu leur responsabilité personnelle au pénal ou au civil : manœuvres financières frauduleuses, actes de corruption, pollution de l'environnement, non respect d'une norme technique ou de dispositions du code du travail, mise en danger d'autrui - notamment de ses collaborateurs, travail dissimulé, etc.

Chaque salarié dispose du droit d'alerte et de la protection qui va avec

La protection du salarié lanceur d'alerte ou du témoin, mais aussi de la victime, existait déjà pour quatre situations bien définies :

- hygiène et sécurité au travail, pour le salarié ayant fait jouer son droit de retrait (Code du travail, Art. L. 231-8-1. et Décret n°82-453 modifié du 28 mai 1982, Art. 5-6, alinéa 2) ;
- discrimination (Code du travail, Art. L. 122-45) ;
- harcèlement sexuel (Code du travail, Art. L. 122-46) ;
- harcèlement moral (Code du travail, Art. L. 122-49).

Une nouvelle situation vient d'être ajoutée :

- corruption (Loi n°2007-1598 du 13 novembre 2007).

A noter aussi, la protection des lanceurs d'alerte en matière environnementale qui a été longuement discutée lors du Grenelle de l'environnement (2007) et retenue dans ses conclusions finales.

Le droit d'alerte et le CHSCT

Bien que le droit d'alerte constitue une démarche personnelle du salarié, le CHSCT a un rôle non négligeable à jouer dans ce dispositif.

Le salarié (victime ou témoin) a l'obligation d'alerter l'employeur ou son représentant sur des faits anormaux concernant l'entreprise, susceptibles ou non de qualification pénale (discrimination, harcèlement, pression ou organisation du travail engendrant trop de stress,...).

L'alerte peut se faire oralement, la consignation écrite n'est pas obligatoire mais elle peut être utile et constituer une preuve.

La direction, les représentants du personnel, le médecin du travail... peuvent aussi constater ou avoir connaissance de situations anormales ou à risques.

Une protection du salarié

Il s'agit de mieux protéger le salarié informé de pratique répréhensible, pris entre sa responsabilité professionnelle et sa responsabilité pénale, ou confronté à des risques psychosociaux.

Il est important que le CHSCT ait des indicateurs permettant de suivre et d'agir en amont sur les situations de travail à risque.

Il faut élaborer la construction de l'alerte, avec articulation d'indicateurs individuels et indicateurs collectifs, et formalisation de cette alerte auprès de l'employeur.