



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

*LE SALARIÉ LANCEUR D'ALERTE : AIGUILLON D'UNE PRÉVENTION DES RISQUES SANITAIRES ET ENVIRONNEMENTAUX DANS L'ENTREPRISE*

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Desbarats, Isabelle (2013) Le salarié lanceur d'alerte : aiguillon d'une prévention des risques sanitaires et environnementaux dans l'entreprise. Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des affaires (40).

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

# **LE SALARIE LANCEUR D'ALERTE : AIGUILLON D'UNE PREVENTION DES RISQUES SANITAIRES ET ENVIRONNEMENTAUX DANS L'ENTREPRISE**

**This article discusses the influence of the law introduced on the 16th of April 2013 on the independence of expertise in the areas of environmental protection and public health as well as the role and protection of whistleblowers in the workplace and the extent of the new obligations imposed by this law.**

L. n° 2013-316, 16 avr. 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte : JO 17 avr. 2013, p. 6465 Alors qu'une loi du 11 octobre 2013 <sup>Note 1</sup> vient de confirmer l'intérêt des pouvoirs publics pour les « lanceurs d'alerte » en les faisant bénéficier d'une protection en cas de dénonciation d'un conflit d'intérêt touchant des responsables publics, le mécanisme issu de la loi du 16 avril 2013 mérite une attention particulière.

En effet, dans un environnement sociétal favorable à l'émergence d'un dispositif d'alerte en cas de risques sanitaires et environnementaux (I), cette loi s'est fixée pour objectif de le soumettre à un régime juridique susceptible de garantir son efficacité (II). L'objectif est clair : il s'agit de formaliser une nouvelle procédure susceptible de concerner « *tous les domaines d'activité potentiellement dangereux pour la santé ou l'environnement* » <sup>Note 2</sup> et qui vise à protéger, non seulement les salariés, mais tous les citoyens, dès lors qu'un risque sur la santé publique ou l'environnement est encouru. L'enjeu est central puisqu'il convient tout à la fois d'éviter une dénonciation diffamatoire pour l'entreprise et d'assurer au salarié, lanceur d'alerte, que son civisme ne lui sera pas dommageable.

## 1. Un environnement sociétal propice à l'émergence d'un nouveau dispositif d'alerte.

Catastrophes provoquées par l'exposition à des fibres d'amiante ou à des pesticides, scandales sanitaires suscités par la consommation de médicaments (médiateur) ou l'utilisation des prothèses PIP... Si les pouvoirs publics sont les premiers responsables de la préservation de l'environnement et de la santé publique, il est désormais indéniable que l'entreprise est également attendue sur ce terrain pour plusieurs raisons.

**Entreprise et protection des milieux naturels.** - La première raison tient au fait qu'à une époque où la gestion du risque (financier, juridique, de réputation...) constitue pour l'exploitant un enjeu important, le positionnement écologique de l'entreprise est devenu majeur. Certes, les frontières entre problématiques sociales et environnementales ont longtemps paru étanches. La question est cependant aujourd'hui en pleine évolution<sup>Note 3</sup> sous l'influence croissante des concepts de Développement durable et de RSE qui conduisent à s'interroger sur la nouvelle mission - écologique - qui serait désormais assumée par l'entreprise moderne : de nouvelles attributions se concevant, d'ailleurs, fort bien pour deux raisons complémentaires. Argument de texte en premier lieu, puisque l'article L. 110-2 du Code de l'environnement dispose qu'« il est du devoir de chacun de veiller à la sauvegarde et de contribuer à la protection de l'environnement » et que l'article 2 de la Charte de l'environnement souligne que « toute personne a le devoir de prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement »<sup>Note 4</sup>. En outre, et puisque l'exploitant se trouve aujourd'hui tenu d'une responsabilité particulièrement lourde en cas de dommages environnementaux causés par l'activité de son organisation, il est compréhensible que la question de l'implication environnementale des parties prenantes internes à celle-ci soit devenue cruciale : le fait est que leur attribuer une « mission écologique » peut s'analyser comme un instrument « interne » de prévention des dommages écologiques « externes » puisque susceptibles d'éviter la survenance de ceux-ci<sup>Note 5</sup>.

**Entreprise et protection de la santé publique.** - Attendue sur le terrain environnemental, l'entreprise l'est également sur celui de la protection de la santé publique même si, là encore, seuls semblent concernés les pouvoirs publics : en effet, le concept de santé publique étant associé à celui de bien commun, ce sont les autorités publiques et sanitaires qui devraient être, en principe, exclusivement chargées d'identifier les actions collectives nécessaires

à la préservation de la santé de la population. Pour autant, ce cadre public ne saurait exclure l'intervention de partenaires privés, ici encore, pour plusieurs raisons.

La première est relative au fait que, si « à l'heure actuelle, la réponse à une situation de risque sanitaire et environnemental relève de l'État (...) », on ne saurait nier que l'entreprise privée se trouve associée aux différents dispositifs pouvant être adoptés dans le cadre d'un « véritable chaînage dans la réponse (apportée) aux événements sanitaires, selon leur gravité et leur caractère imminent ou non, (et) qui implique tous les échelons de l'organisation administrative de l'État et des professions concernées »<sup>Note 6</sup>. Par ailleurs, on ne saurait minimiser l'impact de l'obligation patronale de sécurité dont l'expansion ne peut qu'entraîner une responsabilisation accrue de l'entreprise en termes de santé publique. En témoignent la mobilisation de cette obligation et la vigilance attendue de l'employeur sur le terrain de la prévention des addictions au travail et du recours à des substances psychoactives - aujourd'hui, tabac<sup>Note 7</sup> et alcool<sup>Note 8</sup> - demain peut-être, drogues illicites<sup>Note 9</sup>. Ainsi observe-t-on que l'essor de cette obligation patronale contribue à faire de l'entreprise un acteur majeur en matière de protection de la santé publique et ce d'autant qu'elle constitue l'observatoire idéal d'éventuels nouveaux périls amenés à se développer ultérieurement hors de ce cadre : les affaires de l'amiante et de l'éther de glycol l'illustrent.

À une époque où l'entreprise se trouve placée au cœur des politiques de prévention des risques sociaux, sanitaires et environnementaux, comment s'étonner, dès lors, de l'intérêt suscité par la thématique du lanceur d'alerte : parfois, simple citoyen, mais le plus souvent chercheur ou salarié qui, au nom de sa liberté d'expression et confronté à un risque pour l'homme ou son environnement, prend l'initiative d'en informer la société civile et/ou les pouvoirs publics, au risque d'en subir les conséquences sur un plan personnel ? Comment, plus précisément encore, autoriser, tout en les encadrant, de telles initiatives - cruciales sur le terrain sanitaire et/ou environnemental - mais périlleuses pour leurs auteurs, voire pour les entreprises pointées du doigt ?

C'est dans ce contexte qu'une étape essentielle a été franchie : celle conduisant à la consécration, en matière sanitaire et environnementale, d'un nouveau droit d'alerte, ouvert à tous, et à sa déclinaison dans l'entreprise. En effet, en élargissant le droit d'alerte déjà reconnu au salarié et au CHSCT en cas de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité (*C. trav.*, art. L. 4131-1 et L. 4131-2), à l'alerte en matière environnementale et de santé publique, il est

clair que le législateur de 2013 a voulu créer un environnement juridique de nature à prévenir la survenance de nouvelles catastrophes sanitaires ou, tout au moins, à en anticiper les effets. L'enjeu est crucial lorsque l'on sait que « *l'examen des différents scandales sanitaires ou environnementaux qui ont émaillé ces dernières décennies révèle rétrospectivement que, si les signaux d'alerte avaient été entendus, beaucoup de drames auraient été évités. L'exemple le plus ancien et le plus frappant est évidemment celui de l'amiante* »<sup>Note 10</sup> .

## 2. Un régime juridique tendant à l'efficacité du nouveau dispositif d'alerte

Sur le plan procédural, le nouveau dispositif d'alerte présente une double spécificité. D'abord, on note que, si le CHSCT n'est pas devenu le « gestionnaire de l'alerte »<sup>Note 11</sup> dans l'entreprise, en cas de risques sanitaires et environnementaux comme initialement envisagé, les dispositions finalement retenues attestent néanmoins d'une « dimension collective » conférée à la prise en charge du dispositif. Ce faisant, c'est un « compromis équilibré, fruit du dialogue avec les partenaires sociaux (et) le Gouvernement » qui a été réalisé, dès lors qu'il était peu opportun « d'étendre considérablement les missions des CHSCT à des matières qui ne relèvent pas aujourd'hui de leurs compétences, (et cela) à moyens constants, en termes notamment de crédits d'heures » : un choix qui eût été d'autant moins pertinent que des « négociations sont en cours entre partenaires sociaux sur la question des institutions représentatives du personnel »<sup>Note 12</sup> . Ensuite, à la différence de l'alerte prévue à l'article L. 4131-1, celle nouvellement créée n'est pas assortie d'un droit de retrait reconnu au salarié : une solution qui s'imposait puisqu'un tel « droit [ne pouvait avoir] de sens en matière de dénonciation d'un danger pour la collectivité, et non pour le salarié lui-même »<sup>Note 13</sup> . Voilà pourquoi le nouveau dispositif fait l'objet d'un chapitre propre, dans le titre III « droit d'alerte et de retrait » de la quatrième partie du Code du travail « santé et sécurité au travail » : ce faisant, « les deux droits d'alerte ne seront (...) pas mélangés au sein d'un même article [ni] mis inopportunément sur le même plan »<sup>Note 14</sup> .

Au-delà, c'est une double réponse que le législateur a apportée à la question de savoir comment assurer l'efficacité du nouveau dispositif : à la protection accordée au salarié lanceur

d'alerte contre tout risque de licenciement ou de discrimination, s'ajoutent les sanctions encourues par l'employeur en cas de violation des règles légales.

**Protection.** -S'il est une question fondamentale, c'est bien celle de la protection des lanceurs d'alerte, tant on sait que leurs initiatives peuvent se solder par de graves conséquences sur leur situation professionnelle : une question en prise directe avec celle d'une prévention efficace des risques sanitaires et environnementaux puisque le défaut d'une telle protection peut dissuader un éventuel lanceur d'alerte de franchir le pas... au détriment d'une approche prophylactique des risques . Voilà pourquoi plusieurs dispositifs protecteurs ont été instaurés *dans l'entreprise*, tels que celui issu de l'article L. 1161-1 du Code du travail visant à protéger le dénonciateur de faits de corruption ou bien le mécanisme prévu par les articles L. 4131-1 et L. 4131-3 du Code du travail en cas de danger grave et imminent pour la santé. Rappelons également qu'en *matière sanitaire*, et consécutivement à la crise du Médiateur, la loi n° 2011-2012 du 29 décembre 2011 a prévu un statut du lanceur d'alerte dans l'article L. 5312-4-2 du Code de la santé publique. A noter encore la vigilance du juge en la matière, comme l'illustre l'annulation du licenciement d'un salarié dont la mission était de veiller au « respect de l'éthique » dans l'entreprise<sup>Note 15</sup> .

S'inscrivant dans cette perspective et puisque « les crises récentes de sécurité sanitaire [ont] montré que les alertes étaient souvent la meilleure voie pour mettre au jour ce que les systèmes d'expertise et de veille sanitaire n'ont pas décelé »<sup>Note 16</sup> , la loi du 16 avril 2013 a instauré, à l'article L. 1351-1 du Code de la santé publique (auquel renvoie *C. trav., art. L. 4133-5*), un dispositif protecteur destiné à toute personne physique ou morale rendant publique ou diffusant une alerte en cas de risques sanitaires et environnementaux : une protection qui suscite deux remarques.

D'abord, on observe qu'elle constitue une déclinaison des règles applicables en matière de non-discrimination au cas de l'alerte sanitaire et environnementale<sup>Note 17</sup> . En effet, le lanceur d'alerte disposera d'une protection spéciale, comparable à celle bénéficiant aux salariés victimes de discrimination ou de harcèlement, ou ayant témoigné de tels faits : toute mesure de sanction ou de discrimination sera nulle de plein droit. A noter toutefois que - si deux exigences initialement posées ont été supprimées car jugées soit redondante<sup>Note 18</sup> , soit « source de confusion »<sup>Note 19</sup> - deux autres conditions de la protection accordée aux lanceurs d'alerte ont été maintenues : interdiction de toute imputation diffamatoire ou injurieuse et exigence de « bonne foi » du

lanceur d'alerte, cette « bonne foi pouvant se définir comme « la croyance qu'a une personne de se trouver dans une situation conforme au droit et d'agir sans léser les droits d'autrui »<sup>Note 20</sup> .

On peut par ailleurs noter que le nouvel article L. 1351-1 du Code de la santé publique modifie la charge de la preuve en prévoyant qu'en cas de litige, le salarié lanceur d'alerte est seulement tenu d'établir des faits permettant « de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi, de faits relatifs à un danger pour la santé publique ou l'environnement ». Il en ressort que c'est à l'employeur qu'il appartiendra « de prouver que sa décision [était] justifiée par des éléments objectifs sans lien avec l'alerte, étrangers à la déclaration ou au témoignage du salarié. Comme en matière de discrimination, « le juge [formera] sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime nécessaire ».

**Sanction de l'employeur.** - Outre celle visée par l'article 226-10 du Code pénal en cas de lancement d'une alerte de mauvaise foi, c'est une autre sanction visant, cette fois, l'employeur qu'a instaurée le législateur : en effet, il a prévu que tout employeur saisi de ce nouveau type d'alerte et ne respectant pas les obligations mises à sa charge par l'article L. 4133-3 nouveau perdra le bénéfice de la cause d'exonération de responsabilité du fait des produits défectueux prévue à l'article 1386-11 du Code civil. Certes, « *cette sanction très particulière semble (alors) circonscrire le champ d'application du nouveau dispositif d'alerte aux seuls employeurs qui sont producteurs. Toutefois, il n'est pas exclu que la jurisprudence trouve d'autres sanctions à appliquer aux employeurs récalcitrants qui ne seraient pas directement concernés par la responsabilité des produits défectueux. De surcroît, le manquement de l'employeur pourrait (...) être sanctionné le cas échéant sur le fondement de l'entrave* »<sup>Note 21</sup> .

Sans doute, l'adoption de ce nouveau dispositif - qui signe l'entrée du droit de l'environnement dans le code du travail - reflète désormais officiellement les liens susceptibles d'être tissés entre préoccupations sociales, sanitaires et environnementales. Mieux encore, cette consécration légale du droit d'alerte du salarié devrait constituer un aiguillon pour une gestion efficace, par l'entreprise, des risques sanitaires et/ou environnementaux générés par son activité. Reste que « la mise en œuvre (de ce) droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement (...) suscite des interrogations », et notamment celle de savoir comment s'articuleront, à l'avenir, non seulement dispositifs éthiques et légaux, mais également les différents dispositifs légaux entre eux: seront-ils en effet « exclusifs l'un de l'autre ? »<sup>Note 22</sup> ? La question n'est pas neutre puisque, ni les conditions de déclenchement, ni les suites des dispositifs

ne sont les mêmes : notamment, seul le dispositif visé par l'article L. 4131-1 du Code du travail peut s'accompagner d'un éventuel retrait du salarié et non celui issu de l'article L. 4133-1 du Code du travail. Or, des risques d'interaction sont possibles puisque le droit d'alerte visé par l'article L. 4131-1 du Code du travail est susceptible d'être activé au nom de préoccupations d'intérêt général. D'ailleurs, une telle approche est d'autant plus concevable que le salarié est légalement tenu d'une obligation de veiller sur « sa santé et sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail » (*C. trav., art. L. 4122-1*), sous peine de se voir sanctionné<sup>Note 23</sup>. Voilà pourquoi certains ont pu faire valoir qu'une telle alerte est susceptible d'avoir « une incidence directe dans le domaine de l'information écologique », en imposant « un devoir de signalement interne de toute défectuosité mettant en péril la santé ou la sécurité des personnes extérieures à l'entreprise »<sup>Note 24</sup>.

Dès lors, évoquée il y a vingt ans, cette éventualité ressurgira-t-elle dans les cas de mise en œuvre du nouveau droit d'alerte instauré par la loi du 16 avril 2013 ?

Note 1 L. n° 2013-907, 11 oct. 2013, art. 33 : JO 12 oct. 2013.

Note 2 C. Froger-Michon et E. Bourguignon, « Risque grave sur la santé publique ou l'environnement : droit d'alerte de 5e type ? » : <http://business.lesechos.fr/>.

Note 3 L'importance du volet social dans la gestion des risques majeurs au sens du droit de l'environnement a été soulignée par la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 (JO 31 juill. 2003).

Note 4 Ce dont le Conseil constitutionnel a déduit que « chacun est tenu à une obligation de vigilance à l'égard des atteintes à l'environnement qui pourraient résulter de ses activités » (Cons. const., 8 avr. 2011, déc. n° 2011-116 QPC).

Note 5 M-P Blin-Franchomme et I. Desbarats, « L'entreprise bio-acteur » : BDEI févr. 2009, p. 36.

Note 6 Avis n° 32 (2012-2013) de Mme A. Archimbaud fait au nom de la commission des affaires sociales, 10 oct. 2012.

Note 7 Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412 : JurisData n° 2005-029206. - Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-65.103 : JurisData n° 2010-017671.

Note 8 CE, 12 nov. 2012, n° 349365 : JurisData n° 2012-025821.

Note 9 V. le guide diffusé par MILDT et Direction générale du travail, « *Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel* ».

Note 10 Cité in « Un droit d'alerte « verte » pour les salariés » : Semaine sociale Lamy, n° 1581, p. 5.

Note 11 Rapp. Sénat n° 24 (2012-2013), 9 oct. 2012, R. Dantec, fait au nom de la commission du développement durable.

Note 12 R. Dantec, rapp. préc. V. également, Feuille de route de la grande conférence sociale, 9 et 10 juill. 2012.

Note 13 M. Véricel, « Institution d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement » : Rev. dr. trav. 2013, p. 415.

Note 14 M. Véricel, préc.



Note 15 Cass. soc., 8 nov. 2006, n° 05-41.504 : JurisData n° 2006-035808.

Note 16 R. Dantec, rapp. préc.

Note 17 En ce sens, V. A. Laude, « Science et démocratie : garantir un juste équilibre. A propos de la loi du 16 avril 2013 » : JCP G 2013, doct. 690.

Note 18 Tel a été le cas de « la mention du Défenseur des droits, jugée inutile dans la mesure où tout lanceur d'alerte pourra le saisir, sans qu'il soit besoin de modifier le droit en vigueur, s'il rencontre des discriminations ou des difficultés face à l'administration » (R. Dantec, rapp. préc.).

Note 19 Le respect de l'obligation de confidentialité a été supprimé au motif qu'il existait une « contradiction entre le fait de rendre public et de diffuser une alerte et cette obligation » (R. Dantec, rapp. préc.).

Note 20 R. Dantec, rapp. préc.

Note 21 C. Froger-Michon et E. Bourguignon, préc.

Note 22 L. Gamet, « Éclairage - Le salarié lanceur d'alerte » : Bull. Joly Sociétés 2013, p. 378.

Note 23 Cass. soc., 23 mars 2005 n° 03-42.404 : D. 2005, p. 1758, note K.H Gaba.

Note 24 A. Supiot, « L'alerte écologique dans l'entreprise », in SFDE, Droit du travail et droit de l'environnement : Litec, 1994, p. 107.