



HAL
open science

PROTECTION DU SALARIE DU SECTEUR AGRO-ALIMENTAIRE

Bruno Siau

► **To cite this version:**

Bruno Siau. PROTECTION DU SALARIE DU SECTEUR AGRO-ALIMENTAIRE. Droit alimentaire: nourrir, soigner, protéger, Oct 2022, Montpellier, France. hal-04214953

HAL Id: hal-04214953

<https://hal.science/hal-04214953v1>

Submitted on 22 Sep 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

PROTECTION DU SALARIE DU SECTEUR AGRO-ALIMENTAIRE

**Bruno SIAU, Maître de conférences HDR, Ecole de Droit Social de Montpellier (EDSM)
– Université de Montpellier**

Contribution au Colloque (...) DROIT DE L'ALIMENTATION : NOURRIR, SOIGNER, PROTÉGER du 15 octobre 2022

1 - Tous les secteurs d'activité ont intégré les missions désormais conférées aux entreprises dans le cadre des programmes de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Il est admis, depuis que la Commission européenne en avance une description, que la notion de RSE renvoie à l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ¹.

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, l'implication de l'entreprise employeur dans cet objectif de développement durable, va au-delà de ses obligations en matière de santé et sécurité des travailleurs et de l'environnement de travail. La réglementation sociale elle-même a élargi le champ de responsabilité de l'employeur, à la protection de la santé publique et environnementale, en renforçant sur ce point les prérogatives des institutions représentatives du personnel, devenues dans certains domaines un véritable contre-pouvoir dans le cadre d'une gouvernance partagée.

C'est ainsi dans le cadre de la RSE que la sécurité alimentaire a pu le cas échéant être prise en compte dans les secteurs concernés (industries agroalimentaires, production agricole, distribution etc.), tant dans le management de l'entreprise que dans l'organigramme de ses fonctions opérationnelles (responsable de la sécurité alimentaire, pôle sécurité sanitaire et alimentaire, commission sécurité alimentaire incluant des représentants du personnel, etc.). Le comité social et économique (CSE), au sein des entreprises du secteur agroalimentaire, a été en outre encouragé à adopter ce nouveau champ d'action, et à se structurer pour ce faire (en créant une commission, par exemple).

2 - Le secteur agroalimentaire, qui compte environ 800 000 salariés en France (dont plus de la moitié dans le secteur industriel), est particulièrement concerné par la question ². Les défis environnementaux, et notamment l'objectif de décarbonation, se doublent en effet d'une exigence de sécurité alimentaire.

Cette notion, strictement considérée, est définie par le Comité de la sécurité alimentaire mondiale établi dans le système des Nations Unies ³, comme la possibilité physique, sociale et économique de se procurer une nourriture suffisante, saine et nutritive permettant de satisfaire les besoins et préférences alimentaires humains pour mener une vie saine et active. Parmi ses composantes, la qualité nutritionnelle et sanitaire doit ici être soulignée.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:52011DC0681>

² « Panorama des industries agroalimentaires en France » - Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire – Octobre 2022

³ <https://www.fao.org/right-to-food/areas-of-work/projects/rtf-global-regional-level/cfs/fr/>

En effet elle impacte justement tant le consommateur, que le travailleur agissant tout au long du processus de production jusqu'à lui. Ainsi la sécurité sanitaire peut-elle être identifiée comme l'un des aspects de la sécurité alimentaire.

Or cette dimension n'est en général pas intégrée dans l'évaluation des risques professionnels salariaux affectant le secteur d'activité ; des risques spécifiques sont bien identifiés, comme l'exposition à des produits chimiques, à des températures extrêmes, voire des risques psychosociaux originaux (abattoirs), mais à l'exclusion par exemple des enjeux sanitaires de la manipulation de produits ou matières alimentaires. Sur ce dernier point, la sécurité alimentaire du produit fini, élaboré ou transformé, puis stocké ou conservé, acheminé et distribué, fait bien l'objet tant d'un encadrement réglementaire que de processus dédiés des entreprises du secteur, mais sans y inclure la protection du travailleur.

À l'image de la protection du consommateur, pourtant, la question de celle du salarié est pareillement occurrente, contre les risques liés à la sécurité sanitaire dans ce secteur d'activité largement considéré. Or il n'existe aucune disposition spécifique dans le Code du travail, visant précisément cette notion ; l'on est donc contraint de l'intégrer dans la thématique générale de la santé et sécurité au travail.

L'on pourrait imaginer que cette carence résulte principalement de la configuration socio-économique du secteur agroalimentaire : 98 % des entreprises y sont en effet des TPE / PME. Or la réglementation sociale développe ses contraintes en fonction du secteur d'activité, mais surtout en fonction de la taille de l'entreprise, soit essentiellement de son effectif salarié.

Pourtant cette intuition est rapidement désavouée. En effet la négociation collective au sein des grands groupes du secteur agroalimentaire, n'aborde pas non plus de façon spécifique la question de la sécurité alimentaire.

3 - Or ces grands groupes (notamment français, en ceux-ci incluse la grande distribution), sont régulièrement accusés de contribuer fortement à la dégradation de l'environnement. L'on aurait donc pu penser que les partenaires sociaux s'emparent de la question de la sécurité alimentaire, dans le cadre de négociations portant sur la protection de la santé publique et environnementale.

S'il n'en est rien, est-ce à dire que les procédures internes aux entreprises, et mises en œuvre dans le cadre de la protection du consommateur, suffisent à la prévention du risque ? Est-ce à dire en outre que les contraintes générales imposées en France par la réglementation sociale, sont de nature à protéger les salariés contre ce risque spécifique, entendu plus particulièrement au sens de la sécurité sanitaire ?

Ainsi pour reprendre l'inspiration d'Arnaud CASADO, le droit social contient-il déjà les mécanismes permettant de protéger efficacement le salarié contre les risques liés à la sécurité alimentaire ⁴, et par suite suffit-il de les mobiliser ? Le concept de "Droit social à vocation environnementale (DSAVE)" peut, il est vrai, englober cette thématique dans le vaste champ de la protection de l'environnement, au profit d'un salarié considéré aussi comme un citoyen, et un consommateur, et d'organisations syndicales disposant d'outils efficaces à cette fin.

⁴ « Droit social à vocation environnementale » - Arnaud CASADO – Rec. Dalloz 2019 n° 44, p.2425 ; HALSHS-02450293

4 - Déjà le socle européen des droits sociaux, issu d'une proclamation commune du Parlement, de la Commission et du Conseil européens lors du sommet social pour une croissance et des emplois équitables du 17 novembre 2017, dans le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et sécurité au travail pour la période 2021-2027, avance quelques propositions au-delà de l'exigence d'un environnement de travail sain et sûr. Il exige ainsi l'accès à des services essentiels de qualité, tel notamment l'alimentation en eau ou l'assainissement ⁵.

Plus récemment, la Commission européenne a présenté le 23 mars 2022 un plan de préservation de la sécurité alimentaire, au moment où les ministres de l'agriculture du G7 appelaient dans une déclaration commune du 11 mars 2022 à laisser ouverts les marchés agricoles, et où la France annonçait son plan de résilience agricole et alimentaire "France 2030" ⁶, au-delà d'une future loi d'orientation et d'avenir pour l'agriculture. Les fortes contraintes économiques pesant sur le secteur, d'autant plus dans un contexte géopolitique tendu, ne peuvent toutefois occulter les autres aspects au regard de leurs nombreux enjeux.

L'agriculture et l'alimentation constituent en effet un secteur d'activité spécifique, puisqu'au-delà de nourrir les populations, il conditionne le mode de vie original de ses acteurs, et impacte jusqu'aux relations internationales sur le plan politique (souveraineté alimentaire), économique, social etc. et environnemental. Or l'accès aux ressources essentielles, à l'eau notamment, est une problématique qui n'excède pas les compétences de l'entreprise et de ses partenaires, engagés dans une dynamique RSE.

5 - Plusieurs scandales ont affecté ces dernières années le secteur agroalimentaire, en France et en Europe. On se souvient de l'affaire CASTEL Viandes en 2013, ayant touché en cascade plusieurs entreprises dans plusieurs pays européens, ou de l'affaire du lait contaminé mettant en cause en 2017 le groupe LACTALIS.

Ces crises sanitaires mettent en avant les enjeux liés à la sécurité alimentaire. Il est évidemment nécessaire d'admettre que l'un de ces enjeux concerne la santé et la sécurité des salariés, et en première ligne ceux du secteur agroalimentaire : il est donc pareillement nécessaire d'envisager les mécanismes juridiques permettant leur protection.

Il s'agira donc, dans le cadre d'un tour d'horizon des normes applicables aux entreprises du secteur agroalimentaire, d'identifier les dispositions mobilisables pour la protection du salarié contre le risque sanitaire (I). Il s'agira de plus d'envisager la protection juridique du salarié dénonçant un risque sanitaire ou alimentaire (II).

I - Protection du salarié contre le risque sanitaire

6 - La protection de la santé et la sécurité au travail relève notamment des thématiques ouvertes à la négociation collective. Il convient donc d'examiner les expériences conventionnelles le cas échéant en vigueur au sein des entreprises du secteur agroalimentaire

⁵ « Le Socle européen des droits sociaux » - Bernard TEYSSIE - La Semaine Juridique Social n° 6, 15 février 2022, n° 1038

⁶ <https://agriculture.gouv.fr/france-2030-lancement-de-lappel-projets-resilience-et-capacites-agroalimentaires-2030>

(2 – Protection conventionnelle), au-delà des dispositions réglementaires la protection du salarié (1 – Protection légale).

1 - Protection légale

7 - Les contraintes immédiates pesant sur les entreprises agroalimentaires, proviennent de la réglementation en vigueur en matière d'hygiène et sécurité, et des normes sécuritaires concernant les produits alimentaires. Elles visent notamment les pratiques de manipulation des aliments, les protocoles de nettoyage et de désinfection, les contrôles de qualité tant pour les matières premières, que pour les produits intermédiaires et produits finis, etc.

Ainsi l'application de ce corpus réglementaire, impose-t-il à l'employeur d'équiper le personnel de vêtements de protection appropriés, au titre des équipements de protection individuelle (EPI) et des produits d'hygiène courants, minimisant le risque de contamination croisée, ainsi que d'exposition aux allergènes et aux produits chimiques. La formation des salariés du secteur, aux bonnes pratiques d'hygiène alimentaire, complète ces mesures.

8 - S'agissant de la réglementation sociale, il faut d'emblée rappeler l'importance de l'obligation mise à la charge de l'employeur quant à l'évaluation et la traçabilité des risques professionnels. Le document unique (DUERP) récemment réformé par le décret n° 2022 - 395 du 18 mars 2022, en application de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 *pour renforcer la prévention en santé au travail*⁷, constitue sur ce point le principal support exploitable par l'ensemble des parties prenantes.

Or s'il est fait état dans le secteur agroalimentaire d'un niveau élevé de risque d'accident du travail (environ 50 % supérieur à la moyenne), ceux-ci surgissent principalement des actes de manutention ou des déplacements (chute, glissade, choc etc.), ou de l'utilisation d'outils et machines (couteaux, traneuses, appareils de cuisson, etc.). Quant aux maladies professionnelles, les troubles musculo-squelettiques représentent 95 % des affections du secteur, les salariés ayant en outre plus de risques de les développer que dans d'autres secteurs d'activité⁸.

9 - Pourtant l'Assurance-maladie met aussi l'accent sur la prévention du risque de contamination sanitaire, pour toute la chaîne de production depuis la réception des matières premières jusqu'à l'expédition des produits intermédiaires ou finis, soulignant le fait que ce secteur est familier de nombreuses pratiques de prévention du fait des exigences sanitaires auxquelles il est soumis, en matière de règles d'hygiène, de risque biologique, ou de gestion de crises sanitaires. Ainsi il semble évident que le DUERP dans les entreprises du secteur agroalimentaire, doit identifier ce type de risque auquel sont exposés les salariés.

Les articles R.4412-1 et suivants du Code du travail, relatifs aux mesures de prévention des risques chimiques, imposent ainsi que soient identifiés à ce titre les agents chimiques dangereux et les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Or au regard de

⁷ Articles L.4121-3 et suivants du Code du travail

⁸ « Agir sur toute la filière, du pré à l'assiette » - Delphine VAUDOUX - Travail et sécurité (INRS) n° 845 (février 2023) ; « Le secteur agroalimentaire » - Travail et sécurité (INRS) n° 838 (juin 2023)

l'obligation légale générale de santé et sécurité au travail à la charge l'entreprise employeur, il est nécessaire d'y inclure certains agents propres au secteur.

Ainsi l'Autorité européenne de sécurité des aliments, met en garde depuis plusieurs années contre la dangerosité de certaines substances chimiques perfluoroalkylées et polyfluoroalkylées (dites PFAS), notamment présentes dans les emballages alimentaires, et dont les principales voies de contamination sont la consommation d'eau ou d'aliments, mais aussi l'inhalation d'air et de poussières ⁹. Sur cet exemple notamment, il convient pour les entreprises concernées de repérer le cas échéant ce type de risque, et d'en organiser la prévention, en traçant la démarche dans le DUERP.

10 - Le salarié lui-même, pris individuellement, peut s'emparer du risque sanitaire dans le cadre des mesures de protection mises en œuvre par la réglementation sociale. L'article L.4122-1 du Code du travail lui impose en effet une obligation de prévention, consistant à prendre soin de sa santé et de sa sécurité, mais aussi de celle des autres travailleurs.

L'un des outils juridiques mis à sa disposition dans ce cadre, est le droit de retrait annexe au droit d'alerte, visé aux articles L.4131-1 et suivants du Code du travail. Ainsi peut-il se retirer d'un environnement de travail qu'il estime dangereux, sans aucune sanction ni retenue de salaire, en alertant immédiatement l'employeur.

Ce droit de retrait peut en effet être déclenché, soit devant une situation de travail dont le salarié a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, soit devant toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Ainsi un dysfonctionnement des procédures mises en œuvre pour assurer la sécurité sanitaire de la production, peut-il être invoqué pour justifier le droit de retrait : en effet il importe peu que la situation de danger en cause soit individuelle ou collective ¹⁰.

11 - Les institutions représentatives du personnel ont pareillement vocation à s'emparer de la prévention du risque alimentaire, au-delà du strict risque sanitaire : la réglementation sociale ne facilite pourtant pas la démarche. Ainsi le CSE des entreprises de plus de 50 salariés, dans le cadre de ses nouvelles attributions environnementales consacrées par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 dites *Climat et résilience*, bénéficie d'informations complémentaires émanant de l'entreprise et versées à la base de données économique, sociale et environnementale (BDESE) ; il est par ailleurs consulté sur les conséquences environnementales de la gestion de l'entreprise, et ses membres profitent de formations élargies à cette thématique.

Cependant les indicateurs environnementaux versés dans la BDESE ne permettent pas d'imposer à l'employeur une information spécifique concernant la sécurité alimentaire. Celle-ci est ainsi sur ce point orientée sur la gestion des déchets, l'utilisation durable des ressources (en particulier la consommation d'eau), ou encore les émissions de gaz à effet de serre etc. ¹¹.

⁹ « Expositions aux substances chimiques PFAS : prévenir le risque professionnel » - Camille PRADEL, Perle PRADEL et Virgile PRADEL – Semaine Juridique Social n° 29 du 25 juillet 2023, n° 1197

¹⁰ Cass. soc. 9 mai 2000, n° 97-44.234, publié au Bulletin

¹¹ Décret n° 2022-678 du 26 avril 2022

Toutefois il n'existe aucune définition juridique du périmètre des attributions environnementales du CSE, et leur champ peut englober sans conteste le risque sanitaire et la sécurité alimentaire. Les compétences du CSE et de ses élus, en matière de santé et sécurité au travail, s'étendent en effet aux problématiques de santé publique.

Par ailleurs les indicateurs suggérés pour la déclaration de performance extra-financière (article L.225-102-1 du Code de commerce), que les entreprises qui y sont soumises sont tenues de verser à la BDESE, abordent de façon tangentielle cette thématique, lorsqu'ils visent la prévention des pollutions, ou les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire¹². Enfin, pour le moins dans le cadre des investigations déléguées à sa commission pour la santé, la sécurité et les conditions de travail, le CSE est-il légitime à intégrer le risque sanitaire dans ses enquêtes et études.

2 - Protection conventionnelle

12 - L'on peut bien entendu considérer, à la suite des tensions économiques sur les matières premières et les denrées alimentaires causées par le récent conflit en Ukraine, que le niveau de rémunération des salariés contribue à leur sécurité alimentaire. La hausse généralisée du prix des biens de consommation courante, a en effet provoqué en Europe un courant de contestation, et la revendication d'une augmentation des salaires.

Sur le thème de la rémunération salariale, les partenaires sociaux, tant au niveau des branches qu'au sein de l'entreprise, sont tenus à une obligation de négocier à un rythme régulier. Par ailleurs cette thématique est depuis toujours au cœur du dialogue social.

13 - Il convient toutefois d'aller plus loin, et d'envisager les modalités selon lesquelles la norme conventionnelle aborde le cas échéant la question de la sécurité sanitaire, voire de la sécurité alimentaire. Il est vrai que le dialogue social environnemental est désormais encouragé : il concerne pour l'heure essentiellement la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la transition des secteurs impactés par la transition écologique, ou encore la décarbonation de la mobilité des travailleurs¹³ ; mais rien n'empêche les organisations syndicales ou les entreprises d'aborder aussi dans ce contexte les questions relatives à la prévention des pollutions, l'accès aux ressources, ou encore la qualité des produits alimentaires (notamment fournis par l'employeur et consommés par les salariés).

De même est-il envisageable au sein de l'entreprise d'au moins 50 salariés, d'aménager conventionnellement les attributions et les moyens du CSE, afin de lui conférer une compétence relative à la sécurité alimentaire, plus large que celle afférente à la seule sécurité sanitaire. Pareillement les partenaires sociaux peuvent décider par voie d'accord collectif, de désigner sur les différents sites de l'entreprise, des représentants de proximité dotés des compétences qu'ils déterminent en matière de santé et sécurité au travail (article L.2313-7 du Code du travail).

14 - Toutefois puisque la réglementation sociale n'envisage bien sûr pas expressément la sécurité alimentaire au nombre des thématiques de la négociation obligatoire, il est intéressant de rechercher en pratique si les entreprises du secteur agroalimentaire se sont emparées de ce

¹² « CSE et environnement : l'opportunité de la négociation collective » - Amélie KLAHR et Benoît MASNOU – BJT201bo

¹³ « Loi portant lutte contre le dérèglement climatique : une incomplétude législative face à l'urgence environnementale » - Arnaud CASADO – BJT200m3

champ. Il s'avère cependant que ce dernier n'apparaît pas dans la communication opérée par les partenaires sociaux : il n'existe à notre connaissance aucun accord d'entreprise abordant précisément cette thématique.

Ainsi y compris dans les accords relatifs à la santé et la sécurité au travail, le risque sanitaire n'est généralement pas identifié. L'on n'y retrouve essentiellement que des dispositions afférentes aux gestes et postures, au stress professionnel et aux risques psychosociaux, ainsi que des mesures de prévention relatives aux machines et à l'environnement de travail.

15 - L'accord de groupe portant sur la prévention et la santé au travail des salariés du groupe BIGARD du 30 janvier 2018, par exemple, vise précisément la négociation sur la qualité de vie au travail, et sur la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, sans identifier sur ce point les enjeux liés à la sécurité alimentaire, y compris quant aux risques généraux de l'établissement ou de l'atelier. L'alimentation des salariés est toutefois identifiée, au titre de l'accompagnement des salariés par des campagnes d'information prioritaire, au même titre que le sommeil, l'activité physique et les addictions ; cet intérêt des partenaires sociaux, même s'il ne concerne pas le risque sanitaire et le processus de production, et qu'il reste balbutiant, doit être salué.

Autre exemple : l'accord de méthode relative à la qualité de vie au travail (QVT) au sein de la société Lactalis Nestlé Ultrafrais Marques (LNUF) du 7 avril 2021, inspiré par la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé, conçoit la QVT dans un contexte global qui inclut la santé physique des travailleurs, et les spécificités de son environnement. L'amélioration des conditions de travail ainsi que de la performance économique de l'entreprise motive ici les partenaires sociaux : ils désignent surtout cependant la sécurité et la santé physique et mentale, l'ergonomie de l'environnement de travail, la rationalisation de l'organisation du travail, et globalement la prévention des risques sociaux.

Certes « *l'éducation pour une alimentation saine* » est-elle expressément identifiée, comme thème d'actions de sensibilisation en vue de préserver la santé des salariés, au même titre que la promotion du sport et la lutte contre les addictions. Mais la sécurité sanitaire ou alimentaire n'est pas au nombre des préoccupations, de même qu'au nombre des risques identifiés par l'accord de groupe LACTALIS de 2022, relatif à la prévention de la pénibilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels.

16 - Les accords consacrés à la RSE pourraient être propices à l'intégration de la sécurité alimentaire au nombre des enjeux pris en compte par les partenaires sociaux : la participation de tous, au sein de l'entreprise, à l'amélioration de la qualité de la production agroalimentaire, est par évidence un levier de la RSE. Pourtant ce sujet reste étranger à leurs préoccupations.

Ainsi par exemple au sein du groupe SAVENCIA (production laitière, charcuterie, produits de la mer, chocolat), l'accord relatif à la méthodologie et aux moyens « *Vers un socle sociétal* » du 13 septembre 2021, sélectionne comme thème négocié quant aux valeurs du groupe : la mobilité interne, les entretiens d'évaluation ou professionnels, l'égalité femmes / hommes, la diversité et l'inclusion, etc. Les thématiques environnementales, de même que la sécurité alimentaire, ne sont pas prises en compte.

Pareillement dans les accords au sein du groupe relatifs à la prévention des risques professionnels, à la santé ou au bien-être au travail (par exemple accord ALLIANCE OCEANE du 26 mai 2020), l'on retrouve les facteurs de pénibilité caractérisant le secteur agroalimentaire

(manutention, gestes et postures, températures extrêmes, agents chimiques dangereux etc.), mais pas le risque sanitaire. Le désintérêt des partenaires sociaux n'est en aucune manière la cause de cette omission : la sécurité sanitaire et la sécurité alimentaire ne sont simplement pas conçues, aujourd'hui, comme relevant du dialogue social.

II - Protection du salarié dénonçant un risque sanitaire ou alimentaire

17 – Les droits d’alerte prévues par la réglementation sociale, au profit du salarié comme des institutions représentatives du personnel, de même que le statut de lanceur d’alerte (qui peut paraître parfois redondant), offrent une protection efficace pouvant être mobilisée pour la dénonciation d’un risque sanitaire ou alimentaire (1). Là encore, il est intéressant de rechercher si les partenaires sociaux dans l’entreprise, ont trouvé une voie permettant d’adapter ou d’améliorer cette protection (2).

1 – Les alertes

18 - Les crises sanitaires sont particulièrement sérieuses, au regard des conséquences médicales qu'elles sont susceptibles de produire, et dont l'ampleur dans la population, comme la rapidité de propagation, aggravent encore leurs effets. Contamination, empoisonnement, pollution etc. peuvent toucher des publics plus ou moins sensibles, au-delà des crises économiques qu'elles peuvent déclencher (épizooties) dans tout le secteur agroalimentaire.

La mobilisation de toutes les parties prenantes est donc non seulement nécessaire, mais parfaitement admise. Les pouvoirs publics évidemment, mais aussi les entreprises et les consommateurs, participent à la veille et sont susceptibles de déclencher l'alerte.

L'on n’imagine pas d'alternative plus efficace que cette mise en commun de la vigilance, depuis la production des matières premières jusqu'à la consommation du produit fini et distribué. L'illusion d'un procédé technologique intelligent en amont, infaillible au point d'éviter tout risque sanitaire impactant la sécurité alimentaire, doit être dissipée : le ‘*gouvernement des algorithmes*’ est sur ce point l'objet de bien des préventions ¹⁴.

19 - Au sein de l'entreprise, les institutions représentatives du personnel ainsi que les salariés eux-mêmes sont ainsi concernés par la protection de la sécurité sanitaire et alimentaire. Ils sont en effet en première ligne pour constater un dysfonctionnement, et pouvoir le signaler.

Il est donc nécessaire d'assurer un environnement de travail propice à ce que le personnel puisse opérer ce signalement de façon efficace. Il est impératif par ailleurs de garantir une protection au profit de ceux qui en sont à l'origine.

Or la réglementation sociale offre plusieurs mécanismes protecteurs visant les salariés ou les représentants du personnel déclenchant une alerte, en matière de santé et sécurité au travail, de santé publique et environnementale. Ces protections peuvent parfois s'additionner, sans pour autant se parasiter.

20 - Ainsi les articles L.4131-1 et suivants du Code du travail prévoient-ils que le salarié ayant fait usage de son droit de retrait, alerte immédiatement l'employeur au sujet du danger

¹⁴ « Vers l'acceptabilité sociale des algorithmes » - Marina TELLER - Revue pratique de la prospective et de l'innovation, n° 1-2022, n° 6 p.27

grave et imminent, ou de la défectuosité du système de protection, qu'il a constaté. Cette procédure d'alerte est en parallèle attribuée aux représentants du personnel informés le cas échéant par le salarié faisant application de son droit de retrait : l'alerte est dans ce cas formalisée par écrit, et impose à l'employeur de procéder sans délai à une enquête en collaboration avec le CSE.

Les salariés investis d'un mandat de représentation bénéficient par ailleurs de mesures de protection, sur le plan civil et sur le plan pénal, notamment à l'occasion de l'exécution de leurs missions. Quant au salarié qui a fait usage de son droit d'alerte et de retrait pour lui-même, non seulement il ne subit aucune perte de rémunération pendant toute la période de suspension de l'activité nécessaire au retour à un environnement de travail sécurisé, mais en outre il bénéficie d'une protection spécifique contre toute sanction disciplinaire à son encontre (article L.4131-3 du Code du travail).

21 - La notion de risque sanitaire est toutefois particulièrement adaptée au régime du droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement visé aux articles L.4133-1 et suivants du Code du travail. Ainsi tout salarié, outre les représentants du personnel, dispose de la possibilité de déclencher une procédure d'alerte lorsqu'il estime de bonne foi que les produits ou procédés de fabrication produits ou mis en œuvre dans l'entreprise, font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

Ce signalement est alors formalisé par écrit sur un support prévu à cet effet, fait l'objet d'une information du CSE, et conduit le cas échéant l'employeur à diligenter une enquête. Il est intéressant sur ce point de noter que le texte précise que ce droit d'alerte est compatible avec le dispositif de signalement et de divulgation publique prévu par le statut de lanceur d'alerte.

Cette compatibilité, qui permet de cumuler les protections légales, est pareillement mentionnée à l'article L.1152-2 du Code du travail relatif à la protection du salarié victime de harcèlement moral, ainsi qu'à l'article L.1132-4 du Code du travail relatif à la protection du salarié victime de discrimination. Or même dans l'hypothèse où le statut de lanceur d'alerte ne lui serait pas reconnu, ces protections lui seront accordées si le salarié a été harcelé ou discriminé en raison de la dénonciation des faits pour lesquels il s'est prévalu de ce statut ¹⁵.

22 - Mais d'autres mécanismes permettent pareillement de protéger un salarié auteur d'un signalement ou d'une divulgation à l'encontre de son entreprise employeur, alors même que le statut de lanceur d'alerte ne peut techniquement pas lui être accordé. Ainsi la sanction disciplinaire ou le licenciement prononcé, même seulement pour partie, en raison de l'exercice non-abusif de la liberté d'expression du salarié, est frappée de nullité ¹⁶, l'abus sur ce point ne pouvant résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce, et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ¹⁷.

Par ailleurs, et avant même l'instauration d'une protection des lanceurs d'alerte en matière de santé et d'environnement par la loi n° 2013-316 du 16 avril 2013, la Cour de Cassation a pu retenir la nullité du licenciement d'un salarié dénonçant à l'Administration des faits

¹⁵ Cass. soc. 1^{er} février 2023 (pourvoi n° 21-24.271, publié au Bulletin)

¹⁶ Cass. soc. 29 juin 2022 (pourvoi n° 20-16.060, publié au Bulletin)

¹⁷ Cass. soc. 15 février 2023 (pourvoi n° 21-20.342, publié au Bulletin)

répréhensibles dont il avait eu connaissance dans le cadre de ses fonctions ¹⁸. Il est intéressant de noter qu'en l'espèce, il s'agissait du signalement de mauvaises pratiques d'abattage par les opérateurs d'abattoirs.

Et dans une dynamique similaire, le salarié qui s'approprie des documents appartenant à l'entreprise, strictement nécessaires à sa défense judiciaire, n'engage pas sa responsabilité civile ou pénale ¹⁹. Il pourrait même obtenir judiciairement ce type de documents, dès lors qu'ils sont susceptibles de contenir des données personnelles le concernant, sur le fondement du droit d'accès prévu à l'article 15 du Règlement général de protection des données, en vue d'assurer sa défense prud'homale ²⁰.

Par ailleurs il est admis que l'ensemble des protections légales instaurées par la réglementation sociale, ne s'appliquent pas de façon distributive au salarié qui en est investi, mais au contraire se cumulent, notamment avec la protection générique accordée aux lanceurs d'alerte. Ainsi en est-il par exemple de la protection contre le licenciement des salariés investis d'un mandat de représentation : l'inspecteur du travail devra prendre en compte le statut de lanceur d'alerte, pour le cas échéant refuser la demande de licenciement ²¹.

23 - Or ce statut, réformé depuis le 1^{er} septembre 2022 par la loi n° 2022-401 du 25 mars 2022, réformant la loi n° 2016-1691 du 09 décembre 2016, permet non seulement au lanceur d'alerte d'être protégé contre les représailles à la suite de son signalement ou de sa divulgation, mais en outre de bénéficier d'une impunité civile et pénale, notamment quant aux documents et éléments probants diffusés à l'appui de l'alerte. Il impose en outre aux entreprises dont l'effectif équivalent temps plein atteint 50, d'élaborer une procédure interne de signalement, en vue de faciliter les alertes des salariés ²².

Les alertes particulièrement médiatisées en France ces dernières années, concernent de graves défaillances d'entreprises du secteur médico-pharmaceutique, ou précisément du secteur agroalimentaire. Elles ont été ainsi portées à la connaissance du public principalement par l'action de journalistes, la diffusion de reportages d'investigation, ou la publication d'ouvrages émanant pour certains de l'auteur des alertes.

La réaction de plusieurs des entreprises mises en cause, à l'encontre de ces acteurs de l'alerte, a rendu nécessaire non seulement la mise en œuvre de protections juridiques à leur profit, mais en outre l'organisation des signalement et divulgations publiques dans le cadre de procédures combinées. Par ailleurs certaines institutions ont vu leur champ de compétence étendu, dans la continuité de la consolidation du statut de lanceur d'alerte : ainsi en est-il notamment du Défenseur des droits, ou du Défenseur de l'environnement.

¹⁸ Cass. soc. 30 juin 2016 (pourvoi n° 15-10.557, publié au Bulletin)

¹⁹ Cass. soc. 09 novembre 2022 (pourvoi n° 21-18.577, publié au Bulletin)

²⁰ « Les débordements du droit d'accès aux données à caractère personnel » - Grégoire LOISEAU - Semaine Juridique Social, n° 2022 / 1259

²¹ CE 27 avril 2022 (n° 437735)

²² « La responsabilité sociétale des entreprises et les lanceurs d'alerte » - Clélia PRIEUR - Semaine Juridique Social, n° 2022 / 1268

24 - Le Code du travail a intégré les nouvelles contraintes pesant sur l'entreprise, outre les mécanismes protecteurs au profit des salariés. Ainsi l'article L.1121-2 du Code du travail consacre-t-il de façon générique la protection du travailleur lanceur d'alerte contre les représailles de l'employeur ; cette protection est acquise dès lors que les faits dénoncés relèvent du domaine légal de l'alerte, lequel a justement été élargi par la loi du 21 mars 2022 ²³.

L'on sait notamment que le signalement ou la divulgation doit porter sur des situations susceptibles de constituer un crime ou un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, ou une violation (le cas échéant dissimulée) d'une disposition légale ou réglementaire largement considérée. Par ailleurs le salarié lanceur d'alerte peut choisir de mettre en œuvre la procédure interne instituée dans l'entreprise, ou bien directement une démarche de signalement externe ou de divulgation publique, sans être contraint de justifier de l'échec de la première.

S'agissant des infractions à la réglementation sociale, c'est la Direction générale du travail qui est désignée comme autorité externe compétente pour recueillir le signalement des lanceurs d'alerte ²⁴. S'agissant de faits relatifs à la sécurité et la conformité des produits, cette autorité externe est la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes ; s'agissant de faits relatifs à la sécurité des aliments (denrées végétales ou animales), il s'agit soit du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (désigné aussi pour les infractions aux règlements agricoles), soit de l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), encore compétente en matière de santé publique.

Il est toutefois à souligner le fait que si l'alerte déclenchée par un salarié concerne les produits ou les procédés de fabrication de l'entreprise employeur, présentant des risques pour la santé publique ou environnementale, la Direction générale du travail reste compétente sur le fondement des articles L.4133-1 et suivants du Code de travail. Ainsi en matière de sécurité sanitaire et alimentaire, l'Administration du travail peut-elle toujours être destinataire d'une alerte de la part d'un salarié.

2 – Les outils conventionnels

25 – Au sein de l'entreprise, la négociation collective apparaît d'évidence comme un outil adapté à la mise en place de moyens innovants de circulation de l'information, voire d'alerte en cas de risque grave ou imminent. La direction et ses partenaires sociaux, largement considérés, sont ainsi capables non seulement d'affirmer leurs préoccupations quant à la mise au jour rapide d'un potentiel risque sanitaire, par exemple, mais encore de construire les procédures permettant une réponse efficace de l'entreprise.

Il est possible de s'inspirer sur ce point des méthodes mises en œuvre au sein des sociétés concernées par le devoir de vigilance, au terme de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017. On rappelle qu'il s'agit d'imposer à de grandes entreprises ou de grands groupes, l'obligation de contrôler l'ensemble de la chaîne d'activité (sociétés contrôlées, sous-traitants, fournisseurs etc.), en vue d'identifier d'éventuelles mauvaises pratiques, et d'y remédier afin d'améliorer les conditions de travail et l'impact environnemental de l'activité envisagée globalement.

²³ Cass. soc. 1^{er} juin 2023 (pourvoi n° 22-11.310, publié au Bulletin)

²⁴ Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022

Les organisations syndicales salariées ont été politiquement à l'origine de cette évolution législative, même s'il est à regretter qu'elles ne se soient pas davantage emparées des outils notamment judiciaires créés à cette occasion ²⁵. Les premières affaires, alors que largement médiatisées, laissent en tout état de cause dubitatif, puisque la responsabilité notamment du groupe Total, ou encore Danone, Carrefour ou Casino, n'a pu être engagée. Je pose

Le modèle a pourtant convaincu, puisqu'une proposition de directive communautaire a été présentée au mois de février 2022 par la Commission européenne, établissant un devoir de vigilance à la charge des (grandes) entreprises en matière de durabilité, visant à prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement. À l'instar de ce que prévoit la loi française, il s'agira notamment de leur imposer l'élaboration d'un plan de prévention, et d'instaurer dans chaque État membre une action en justice spécifique au profit des victimes de leur inaction (outre des sanctions financières à l'initiative de l'État).

26 - Effectivement l'article L.225-102-4 du Code de commerce impose aux sociétés françaises incluses dans son champ d'application, l'élaboration d'un plan de vigilance, sujet à publication régulière du compte-rendu, lequel doit notamment être communiqué au CSE à l'occasion de sa consultation annuelle. Le plan de vigilance doit mentionner les mesures propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que l'environnement.

Dans les secteurs d'activité concernés, les risques sanitaires et alimentaires intègrent sans aucun doute le champ du plan de vigilance. Or selon le texte susvisé, ce « *plan a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société* » : cela vise non seulement les institutions représentatives élues (CSE, comité de groupe, comité d'entreprise européen etc.), mais en outre les organisations syndicales salariées dans le cadre de la négociation de normes conventionnelles sur ce point ²⁶.

Par ailleurs en l'occurrence, le texte prévoit que des procédures d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou la réalisation de tels risques, doivent être mises en place en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. La protection des auteurs de l'alerte entre ainsi dans le champ du dialogue social.

27 - Pourtant là encore force est de constater que ni le devoir de vigilance, ni les procédures d'alerte, ne sont des thèmes recherchés par les partenaires sociaux dans le cadre de leur négociation collective dans l'entreprise. L'on peut bien sûr imaginer que la direction est peu encline à organiser elle-même les procédures de dénonciation des dysfonctionnements de l'entreprise ; l'on peut s'interroger en outre sur le choix que privilégient peut-être les syndicats salariés, d'engager une procédure judiciaire afin d'obtenir une sanction spectaculaire plutôt qu'une régularisation en interne ²⁷.

²⁵ « Devoir de vigilance et travail : un couple qui s'ignore ? » - Baptiste DELMAS – BJT202h0

²⁶ « CSE et devoir de vigilance : un acteur de premier plan » - Benoît MASNOU et Amélie KHLAR - BJT202g8 ; « Loi devoir de vigilance et travail » - Danielle AUROI – BJT202g3

²⁷ « Droit d'agir en justice des organisations syndicales et devoir de vigilance » - Lou THOMAS – BJT202g9

Il apparaît donc que la protection du salarié auteur d'une alerte, de même que l'aménagement conventionnel des procédures afférentes, restent éloignées des thèmes de négociation acceptés des partenaires sociaux. De la même manière, on peine à trouver au sein des accords collectifs du secteur agroalimentaire, de tels aménagements s'agissant précisément du risque sanitaire.

28 - Pourtant de telles procédures conventionnelles d'information et d'alerte sont plus courantes s'agissant de la santé de la sécurité au travail, ou des risques psychosociaux (RPS). Ainsi pour illustrer le propos, on constate dans l'accord de groupe portant sur la prévention et la santé au travail des salariés du groupe BIGARD du 30 janvier 2018, précité, un outil ‘Alertes Accidents’ diffusant l'information sans délai à l'ensemble des établissements, une plate-forme d'écoute ‘Pros-Consulte’ ouverte à l'ensemble des salariés en matière de RPS, ou encore une procédure de réclamation ouverte aux salariés en situation de souffrance au travail.

La fluidité de l'information descendante ou ascendante entre les salariés et leur hiérarchie, dans ce domaine, constitue généralement la timide concession par laquelle le dialogue social accompagne le courant législatif relatif aux alertes. Ainsi relève-t-on par exemple dans un accord collectif ‘Mieux Travailler ensemble’ de la société COOPERL Arc Atlantique, du 15 mars 2019, un « *système d'information agile* » organisant notamment la remontée d'informations et d'expression des besoins concrets de chaque salarié, relativement à la prévention en matière sociale et de santé.

Moins directement, l'accord de méthode QVT du 7 avril 2021, de la société LNUF au sein du groupe LACTALIS, intègre les salariés et les institutions représentatives du personnel comme parties prenantes dans un « *cadre qui permet d'identifier les aspects du travail sur lesquels ils peuvent agir pour améliorer la* » QVT au quotidien. Il s'agit notamment de formaliser des plans d'action ; la déclinaison de ceux-ci au sein des établissements de cette entreprise, pourrait-elle le cas échéant avancer vers des procédures de signalement, et la garantie afférente au profit de leur auteur ?
