

REGISTRE ALERTES DE SANTÉ PUBLIQUE



Qui est concerné par ce document ?

Toutes les entreprises ont l'obligation de tenir à jour un registre de consignation des alertes en matière de santé publique et d'environnement.

Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des travailleurs et des représentants du personnel au CSE (article D. 4133-3 du Code du travail). Ceux-ci doivent être informés du lieu où ils peuvent trouver ce registre.

A quoi sert ce document ?

Ce registre doit permettre à un salarié s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, de donner immédiatement l'alerte

Comment fonctionne le registre ?

Le salarié qui estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement dépose une alerte dans le registre.

Celle-ci, qui doit être datée et signée, indique :

- Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique et 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 consignée.

L'employeur examine la situation et informe la salarié lanceur de l'alerte ou le représentant du CSE de la suite qu'il réserve à celle-ci. En cas de divergence sur le bien-fondé de cette alerte, ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le salarié peut saisir le représentant de l'Etat dans le département.

Important : Protection des donneurs d'alerte

Dès lors qu'il est de bonne foi, le salarié qui lance une alerte bénéficie de la protection prévue à l'article L. 1351-1 du code de la santé publique, c'est-à-dire qu'il ne peut faire l'objet, du fait de cette alerte, d'aucune sanction ou mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat. Par ailleurs, l'employeur qui méconnaît les nouvelles dispositions ci-dessus est passible d'une amende de 3.750 € (art. L.4741-1 du Code du travail), et il serait responsable de plein droit des éventuels dommages résultant de la réalisation du risque signalé par le salarié.

Droit d'alerte

Le registre de consignation des alertes en matière de santé publique et d'environnement découle de l'exercice du droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement dans l'entreprise. Ouvert en application de l'article 8 de la loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 et du décret n° 2014-324 du 11 mars 2014, il est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.