

Avis sur l'articulation entre le droit agroalimentaire et le droit du travail

RESUME

En 2008, dans un contexte de modernisation du dialogue social, le Conseil national de l'alimentation (CNA) a mené une réflexion sur la place des salariés des entreprises agroalimentaires et leurs rôles dans la sécurité sanitaire des aliments. Il a en particulier examiné l'articulation entre le droit du travail et les nouvelles règles du droit européen sur l'hygiène de la production des denrées alimentaires, la compatibilité de ces deux domaines juridiques, et les éventuelles modifications à envisager. La réflexion et les recommandations du CNA ont été articulées autour de deux questions principales.

La première porte sur « Quels sont les droits et devoirs des salariés au regard de la gestion des risques sanitaires dans les entreprises agroalimentaires ? Comment les salariés peuvent-ils être associés à l'alerte sur un risque sanitaire tout en prenant en compte les risques économiques encourus par les entreprises et sans pour autant qu'ils aient à subir des conséquences préjudiciables au regard de la sécurité de l'emploi ? ».

Il en ressort que, si la sécurité sanitaire des aliments est sous la responsabilité de l'exploitant qui doit mettre en place des systèmes de prévention et d'élimination des risques pour le consommateur, les salariés doivent néanmoins être informés des prescriptions sanitaires par le biais de règlements intérieurs, de notes internes ou de toute autre forme d'information au sein des entreprises. Ils doivent pouvoir s'exprimer sur l'organisation des procédures d'analyses de risques. Dans le contexte particulier des entreprises agroalimentaires, l'alerte sanitaire qui peut être mise en œuvre par les salariés doit s'inscrire dans le cadre du dialogue social. Les institutions représentatives du personnel ou, en l'absence de ces instances, notamment dans les PME, d'autres procédures négociées au sein des branches professionnelles devraient prévoir les mécanismes adéquats pour garantir l'efficacité du signalement d'un problème sanitaire par un salarié. En cas d'échec de l'alerte interne, le Conseil envisage les possibilités de signalement direct par le salarié à un tiers (administration, service interprofessionnel) et propose que l'organisation de ce type d'alerte soit du ressort des branches.

Le CNA recommande que la protection légale prévue actuellement dans le Code du travail pour les signalements de bonne foi de discrimination, de harcèlement, de maltraitance et de corruption, soient étendues à l'alerte sanitaire.

La seconde question porte sur « Comment peut-on régler les problèmes liés à la santé des salariés quand celle-ci peut avoir des répercussions sur les produits alimentaires fabriqués ? ».

Le CNA souligne que les mesures dites « barrières » classiques, telles que les mesures d'hygiène, le port de gants, de masques, de pansements, sont les plus efficaces dans le cas de salariés porteurs de micro-organismes risquant de contaminer une denrée alimentaire, et préconise le recours systématique à ces mesures de prévention et de protection. Toutefois, il rappelle la règle de non discrimination des salariés au regard notamment de leur état de santé. Dans tous les cas, le CNA propose d'intégrer les exigences sanitaires en relation avec l'état de santé du salarié dans les missions de la médecine du travail, dont les moyens devraient être adaptés à ces exigences.