

Conseil national de l'alimentation

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

Avis n°60

CNA

Ministère de l'économie,
de l'industrie et de l'emploi
Ministère de l'agriculture et de la pêche
Ministère de la santé, de la jeunesse,
des sports et de la vie associative

Avis n°60
adopté à l'unanimité
le 3 avril 2008

Sommaire

1. Introduction	4
1.1. Les origines des interrogations du CNA	4
1.1.1. Règlement n°178/2002 du 28 janvier 2002 établissant les principes généraux et les prescriptions générales de la législation alimentaire, instituant l'Autorité européenne de sécurité des aliments et fixant des procédures relatives à la sécurité des denrées alimentaires	4
1.1.2. Règlement n°853/2004 du 29 avril 2004 relatif à l'hygiène des denrées alimentaires	5
1.2. Les principes du droit du travail	5
1.3. Rappel du mandat	7
1.4. Récapitulatif des travaux réalisés	7
2. Place du salarié dans les procédures d'alerte sanitaire	7
2.1. Les structures de l'alerte	8
2.1.1. Primauté des procédures et dispositifs internes	8
2.1.2. Éventualité de procédures externes	9
2.2. La formation des salariés	10
2.2.1. Renforcement de la formation	10
2.2.2. Validation de la formation	10
2.3. La protection des salariés	11
2.3.1. Protection individuelle du lanceur d'alerte	11
2.3.2. Protection générale de l'emploi	12
3. Situation du salarié porteur d'un risque d'infection	12
3.1. La détection des situations à risque	13
3.2. La gestion des situations à risque	14
3.3. Le statut du salarié évincé de son poste de travail	14
4. Recommandations	15
5. Composition du groupe de travail	19

1. Introduction

1.1. Les origines des interrogations du CNA

Le Conseil national de l'alimentation s'est préoccupé dès 1999 d'éléments de droit du travail en proposant, dans son avis n°23, de « *renforcer les possibilités d'expression des salariés sur le thème de la sécurité et de la qualité des aliments* ». D'autres questions relatives au droit du travail sont apparues par la suite lors des discussions menées depuis 2002 sur l'application de la législation alimentaire, puis sur celle des règlements communautaires du « paquet hygiène ». Ces règlements visent à établir un haut niveau de sécurité sanitaire dans l'alimentation et fixent des obligations en premier lieu pour les exploitants de ce secteur car selon le 30^{ème} considérant du règlement n°178/2002 : « *Un exploitant du secteur alimentaire est le mieux à même d'élaborer un système sûr de fourniture de denrées alimentaires et de faire en sorte que les denrées alimentaires qu'il fournit sont sûres. Il y a lieu par conséquent que la responsabilité juridique primaire de veiller à la sécurité des denrées alimentaires lui incombe* ». En conséquence l'article 1^{er} du règlement n°853/2004 établit que « *la responsabilité première en matière de sécurité alimentaire incombe à l'exploitant du secteur alimentaire* ».

Cependant cette responsabilité de l'exploitant a des conséquences sur l'organisation des relations de travail et ceci est notamment sensible dans deux dispositions qui peuvent avoir des implications indirectes ou directes pour les salariés.

1.1.1. Règlement n°178/2002 du 28 janvier 2002 établissant les principes généraux et les prescriptions générales de la législation alimentaire, instituant l'Autorité européenne de sécurité des aliments et fixant des procédures relatives à la sécurité des denrées alimentaires

Ce règlement établit une obligation d'alerte pour les exploitants en cas de risque sanitaire dans son article 19 § 3 :

« Tout exploitant du secteur alimentaire informe immédiatement les autorités compétentes lorsqu'il considère ou a des raisons de penser qu'une denrée alimentaire qu'il a mise sur le marché peut être préjudiciable à la santé humaine. Il informe les autorités compétentes des mesures qu'il prend pour prévenir les risques pour le consommateur final et n'empêche ni ne décourage personne de coopérer avec les autorités compétentes, conformément aux législations et pratiques juridiques nationales, lorsque cela peut permettre de prévenir, réduire ou éliminer un risque provoqué par une denrée alimentaire ».

Cette obligation repose spécifiquement sur l'exploitant et cela est détaillé dans le « Guide d'aide à la gestion des alertes d'origine alimentaire entre les exploitants de la chaîne alimentaire et l'administration lorsqu'un produit ou un lot de produits est identifié », publié par l'administration le 27 mai 2005, mais le repérage efficace des risques nécessite une implication des salariés qui interviennent dans la production et la distribution, à travers les procédures hiérarchiques internes et, éventuellement par une coopération avec les autorités compétentes. Le salarié peut être réticent à participer à ces signalements, soit en raison de craintes de mesures personnelles de rétorsion, soit à cause des conséquences prévisibles pour l'emploi, comme cela avait déjà été souligné par le CNA dans son avis n°48 du 9 novembre 2004 sur la préparation de l'entrée en vigueur de certaines dispositions du règlement n°178/2002 :

Chapitre IV : Analyse des obligations des entreprises

4.6.2. Obligation de ne pas empêcher et de ne pas décourager la coopération avec les autorités compétentes en cas de suspicion d'un risque :

« L'exigence d'une coopération loyale vise à atteindre plusieurs buts : ne pas faire pression sur une personne quelconque (par ex. sur un salarié de l'entreprise) pour empêcher que celle-ci collabore à la gestion d'un risque par les autorités compétentes et, plus généralement, accepter et s'associer à des mesures et décisions qui peuvent avoir des effets économiques ou commerciaux très négatifs sur l'entreprise (par exemple refus d'un chargement à température non conforme) ».

Il s'agit donc de voir comment le droit du travail, qui régit les relations entre employeurs et travailleurs subordonnés, prend en compte cette participation éventuelle du salarié à l'alerte sanitaire, d'une manière générale, en dehors des cas où il est personnellement et directement concerné comme porteur d'un risque, qui sont envisagés par un autre règlement.

1.1.2. Règlement n°852/2004 du 29 avril 2004 relatif à l'hygiène des denrées alimentaires

Une disposition de ce règlement vise à éviter la transmission d'infections dans la manipulation des denrées alimentaires et établit une obligation particulière pour les salariés :

Annexe II - Chap. VIII - Point 2

Aucune personne atteinte d'une maladie susceptible d'être transmise par les aliments ou porteuse d'une telle maladie, ou souffrant, par exemple, de plaies infectées, d'infections ou lésions cutanées ou de diarrhée ne doit être autorisée à manipuler les denrées alimentaires et à pénétrer dans une zone de manutention de denrées alimentaires, à quelque titre que ce soit, lorsqu'il existe un risque de contamination directe ou indirecte des aliments. Toute personne atteinte d'une telle affection qui est employée dans une entreprise du secteur alimentaire et est susceptible d'entrer en contact avec les denrées alimentaires informe immédiatement l'exploitant du secteur alimentaire de sa maladie ou de ses symptômes, et, si possible, de leurs causes.

En conséquence, ce salarié peut être évincé d'une situation de travail et il est, en tout cas obligé de signaler les affections susceptibles de présenter un risque au regard de la contamination des aliments, ce qui doit être apprécié au regard des protections dont il peut bénéficier en vertu du droit du travail.

1.2. Les principes du droit du travail

Pour apprécier la compatibilité des exigences des règlements communautaires avec le droit du travail il convient de rappeler tout d'abord les objectifs généraux de ce dernier.

Le droit du travail a été conçu avant tout dans une optique de protection du salarié. Il s'agissait d'abord de la protection physique contre les durées et les conditions excessives de travail apportées par l'industrie. Ensuite on y a rajouté des aspects économiques en matière de salaire et d'emploi et plus récemment une dimension morale avec la défense du salarié contre des atteintes à la dignité ou des situations de harcèlement. La combinaison de ces fondements a conduit à développer les mesures contre les discriminations et parmi celles-ci à interdire notamment toute discrimination en raison de l'état de santé des travailleurs, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Une autre dimension du droit du travail est représentée par l'organisation des relations collectives dans l'entreprise et dans les branches professionnelles, avec les représentants du personnel et les syndicats. L'importance de la négociation collective est de plus en plus affirmée : elle est créatrice de droit à travers les conventions et accords collectifs, et elle doit maintenant en principe précéder toute création de droit par le législateur.

Enfin, le droit du travail a intégré la défense générale de l'emploi en faisant peser sur l'employeur des exigences de gestion prévisionnelle et d'adaptation des emplois et en établissant des règles et procédures spécifiques pour les licenciements économiques, les restructurations ou les situations de difficultés des entreprises.

Ce développement d'une branche spéciale du droit se situe néanmoins dans une économie de marché soumise au respect du principe fondamental de liberté de l'industrie et du commerce. Cet aspect paraît parfois discutable au regard d'une réglementation déjà très développée et les entreprises ont fait part dans nos discussions de leur souhait de ne pas voir une nouvelle extension de ces prescriptions réglementaires. Cependant le rôle primordial de la négociation collective devrait justement permettre aux partenaires sociaux d'élaborer des normes pour réguler les relations dans les différentes branches en fonction des réalités économiques et sociales.

La nouvelle rédaction du Code du travail qui doit entrer en vigueur au 1er mai prochain, après promulgation de sa partie réglementaire le 12 mars 2008, tient compte de cette exigence de simplification en limitant le texte du code aux relations salariales en général et en renvoyant à d'autres codes ou d'autres sources pour tout ce qui concerne des questions spéciales à certaines branches ou certaines professions.

Dans ce contexte, il n'est évidemment pas question d'envisager d'intégrer directement les exigences de la réglementation sanitaire dans le Code du travail, mais de voir comment ces règles spécifiques correspondent aux principes généraux et aux dispositifs du droit du travail.

On retiendra pour l'essentiel deux principes de base applicables à nos situations. Le premier concerne l'organisation générale de la discipline du travail et le second les questions d'hygiène et de sécurité.

En matière d'organisation, le droit du travail reconnaît le pouvoir de direction de l'employeur, mais sous réserve d'un principe de pertinence et de proportionnalité :

Article L. 1121-1 (Ex art. L. 120-2)

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Et une application particulière de ce principe est prévue pour les mesures d'organisation liées à l'état de santé du salarié :

Article L. 1133-2 (Ex art. L. 122-45-4)

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Pour la sécurité, une obligation de résultat pèse sur l'employeur, mais il faut également tenir compte d'un devoir de sécurité du salarié :

Article L. 4122-1 (Ex art. L. 230-3)

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le

justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Ce principe général, introduit en 1991 par une transposition du droit communautaire, n'a pas été décliné avec précision dans les détails du Code du travail, mais la jurisprudence a déjà eu l'occasion de l'appliquer dans un sens assez extensif, notamment pour les obligations envers les « personnes concernées », qui ne sont pas seulement les autres salariés avec lesquels on est en relation directe de travail, selon l'exemple d'un gérant de restaurant d'entreprise faisant courir « un risque permanent pour la santé des cinq cents convives quotidiens » (Chambre sociale de la Cour de Cassation, 4 déc. 2006, n°04-41199). On pourrait donc y fonder des obligations positives du salarié en matière de sécurité des utilisateurs des produits.

1.3. Rappel du mandat

Selon son mandat fixé le 28 juin 2007 le groupe de travail a deux axes fondamentaux de réflexion portant sur l'articulation entre le droit du travail et la législation alimentaire :

- ▣ l'un portant sur les droits et devoirs des salariés au regard de leurs responsabilités face aux enjeux, y compris économiques et sociaux, de la nouvelle réglementation sur la sécurité sanitaire des aliments ;
- ▣ l'autre sur la question de l'hygiène du personnel et des examens médicaux en relation avec l'application des règlements du « paquet hygiène ».

1.4. Récapitulatif des travaux réalisés

Le groupe de travail s'est réuni neuf fois entre septembre 2007 et mars 2008 et un rapport d'étape a été présenté le 7 février 2008 en séance plénière du CNA.

Le groupe de travail a bénéficié des informations orales et écrites apportées par ses membres et de l'audition du Dr Geneviève ABADIA, médecin du travail auprès de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole.

Si ces discussions ont permis de prendre en compte de nombreux éléments de fait, il faut néanmoins préciser que notre approche est essentiellement conduite *in abstracto*, faute d'avoir pu disposer de statistiques détaillées ou de dossiers exhaustifs sur des situations concrètes.

2. Place du salarié dans les procédures d'alerte sanitaire

L'évocation de procédures d'alerte fait songer à la problématique générale de l'alerte professionnelle qui a suscité d'importants débats en droit du travail. En effet, depuis quelques années, de nombreuses réflexions ont déjà été développées à propos des alertes financières (abus de biens sociaux, corruption), notamment à la suite des exigences américaines pour les sociétés cotées (cf. notamment le rapport remis au ministre du Travail par MM. Paul-Henri ANATONMATTEI & Philippe VIVIEN, « Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives », 6 mars 2007).

Cette réflexion spécifique aux questions financières a été provoquée par le fait que l'implication du salarié dans ces procédures était généralement fondée sur des « chartes éthiques », dont la valeur juridique est faible. Il en va différemment pour l'alerte sanitaire qui peut s'appuyer sur des prescriptions légales d'hygiène et de sécurité et donc utiliser normalement les instruments juridiques du droit du travail et notamment le règlement intérieur et les notes de service.

Cette compatibilité avec le droit du travail a été examinée plus particulièrement sur trois points concernant l'organisation générale de l'alerte (2.1), les questions de formation (2.2) et enfin la protection des salariés (2.3).

2.1. Les structures de l'alerte

L'organisation de l'alerte fait principalement appel à une organisation interne à l'entreprise, mais le groupe de travail s'est également intéressé aux dispositifs extérieurs.

2.1.1. Primauté des procédures et dispositifs internes

a) Les entreprises de l'agroalimentaire sont soumises, selon l'article 5 du règlement n°852/2004 à l'obligation de mettre en œuvre des procédures fondées sur les principes de l'analyse des risques et de la maîtrise des points critiques (HACCP) et la question de l'alerte sanitaire doit avant tout s'insérer dans ce cadre qui dans l'ensemble apporte des solutions satisfaisantes.

Ces démarches peuvent être accompagnées par des certifications volontaires (assurance-qualité, labels, normes ISO), dont certaines concernent des aspects de relations de travail.

b) Les organes de représentation du personnel (délégué du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont un rôle dans l'étude et le signalement des risques en matière de sécurité, mais les textes actuels ne l'envisagent que dans la dimension classique de protection du travailleur (Art. L. 2313-2, L. 4141-2). Compte tenu des incidences collectives de l'alerte sanitaire sur l'emploi, leur implication paraît utile et devrait être envisagée même si de fait beaucoup d'entreprises de petite dimension ne disposent pas de ces structures. Cependant, cette intervention ne devrait être que complémentaire pour ne pas alourdir des procédures et faire courir des risques de délit d'entrave aux fonctions de représentant du personnel.

c) Selon le Code du travail, le salarié a une obligation précise de signalement, mais seulement pour les dangers graves et imminents qui le concernent directement (Article L. 4131-1).

Les obligations qui découlent du « paquet hygiène » pourraient faire l'objet de mentions dans le règlement intérieur et les notes de service, même s'il y a eu par le passé des interprétations restrictives du contenu de ces documents.

En effet, le contenu du règlement est ainsi défini :

Article L. 1321-1

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;

3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il a été jugé que l'on ne pouvait pas imposer dans le règlement le signalement de maladies professionnelles (Conseil d'Etat, 1ère et 4ème SSR, 4 mai 1988, n° 68.032 et 68.113, SOLGEC (Société Lyonnaise de Génie civil) ; Conseil d'Etat, 1ère et 4ème SSR, 13 nov. 1991, n°98.049, Campenon-Bernard), mais cette jurisprudence est antérieure à l'inscription du devoir du salarié de veiller à sa santé et à sa sécurité et à celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (art. L. 4122-1, préc.)

Quoiqu'il en soit ce règlement n'est pas obligatoire dans les très petites entreprises de moins de vingt salariés. On pourrait encourager son utilisation tout en offrant une bonne sécurité juridique par l'élaboration de règlements-types au niveau des branches professionnelles.

Par ailleurs les textes du Code du travail devraient mieux intégrer la question des risques pour autrui et déterminer sa place dans le règlement intérieur. Cette évolution est également souhaitée pour les alertes professionnelles financières (cf. rapport Antonmattei & Vivien).

d) Ces procédures peuvent donner lieu à des inscriptions dans des fichiers nominatifs et doivent donc être conformes à la loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Si ces traitements de données sont automatisés, ils nécessitent une autorisation de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

La CNIL avait été saisie il y a quelques années de plusieurs demandes concernant des dispositifs d'alerte professionnelle, notamment par la société Mc Donald's France, mais celle-ci ne semblait rechercher que des signalements classiques de manquement à l'intégrité professionnelle des cadres des restaurants et du siège (vols, fraudes aux horaires, harcèlement, consommation d'alcool ...) et nullement des questions sanitaires. En tout cas, la demande a été rejetée (Délibération n°2005-110 du 26 mai 2005).

Par la suite, devant la multiplication des demandes et les besoins spécifiques dans le domaine financier, la CNIL a promulgué une « Autorisation unique AU-004 » par sa délibération n°2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle. Grâce à cette autorisation unique, qui fixe des normes générales, les responsables des traitements peuvent se contenter d'établir une simple déclaration de conformité.

Cependant, malgré son libellé général, cette autorisation ne concerne que les « dispositifs d'alerte professionnelle répondant à une obligation législative ou réglementaire de droit français visant à l'établissement de procédures de contrôle interne dans les domaines financier, comptable, bancaire et de la lutte contre la corruption ».

De plus, à l'occasion de deux refus d'autorisation de dispositifs d'alerte professionnelle portant l'un sur des signalements de harcèlements ou de discriminations (Délibération n°2007-039 du 20 février 2007, Crown Worldwide SAS) et l'autre sur des comportements « contraires à l'éthique ou qui ne respectent pas la législation » (Délibération n°2007-040 du 20 février 2007, Kimberley-Clark SNC), la CNIL a indiqué qu'elle « considère que les dispositifs d'alerte professionnelle doivent être limités à un champ restreint aux domaines comptable, bancaire, financier et du contrôle des comptes ».

Cependant, dans l'affaire Crown Worldwide, la CNIL a considéré qu'elle admet « que dans le cadre d'un dispositif d'alerte soient recueillis des faits graves ne relevant pas du strict domaine financier et comptable lorsque l'intérêt vital de l'organisme concerné ou l'intégrité physique et morale des employés est en jeu », et le dispositif projeté a été rejeté pour d'autres raisons.

Il y a donc des bases favorables à des autorisations pour des alertes sanitaires, notamment l'existence d'obligations légales de procédures de contrôle interne, et il serait souhaitable, pour simplifier les obligations des exploitants, que l'autorisation unique soit étendue au-delà du strict champ financier et comptable.

2.1.2. Éventualité de procédures externes

a) Il convient de préciser que l'organisation d'un système de signalement direct par le salarié à un tiers (administration, service interprofessionnel) n'est pas exigée par le droit communautaire, qui fait seulement état d'une possibilité de coopération avec les autorités compétentes.

La mise en place de ces procédures peut cependant présenter un intérêt en complément des procédures internes, notamment pour prévenir des situations de fraudes, et à ce titre elles se trouvent d'ailleurs largement développées sur le plan des alertes professionnelles financières. Toutefois, le recours à ces procédures externes n'est à envisager qu'en cas de défaillance des procédures internes.

b) Leur organisation doit garantir leur sérieux et leur fiabilité, spécialement dans le cas de signalements anonymes, qui doivent seulement être admis à titre exceptionnel et ne peuvent constituer une méthode normale. Les orientations fixées par la CNIL pour les procédures d'alertes financières peuvent servir de référence.

2.2. La formation des salariés

La formation est déjà une obligation des exploitants selon le chapitre XII de l'annexe II du règlement n°852/2004.

Ceci rejoint les obligations de formation qui pèsent sur l'employeur en vertu des dispositions du Code du travail, spécialement en matière de santé et de sécurité (art. L. 4141-1), en plus des obligations générales de formation continue. Et on relèvera aussi que le devoir de sécurité du salarié est inscrit dans les limites de la formation reçue (cf. art. L. 4122-1 préc.). Ainsi on s'est interrogé sur le contenu de la formation comme sur sa validation.

2.2.1. Renforcement de la formation

a) Les textes de droit du travail évoquent les questions de santé et de sécurité en général, et il faudrait intégrer clairement la problématique de l'alerte sanitaire dans les programmes et référentiels des modules de formation et certifications de qualification professionnelle.

b) Des moyens matériels d'information et de formation jouent un grand rôle dans la pratique spécialement pour les très petites entreprises (TPE) nombreuses dans le secteur (livrets, guides). La question de l'alerte sanitaire doit y trouver sa place.

2.2.2. Validation de la formation

La participation à la formation vient d'être considérée comme obligatoire par la jurisprudence pour le salarié qui doit « suivre une action de formation décidée par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise » (Cass. soc. 5 déc. 2007), mais le groupe de travail s'est interrogé sur une exigence supplémentaire qui serait celle de la validation d'un niveau de compétence.

a) Certains exemples étrangers (Etats-Unis, Canada) montrent des exigences d'avoir des salariés munis d'un certificat de compétence, au moins pour une partie du personnel.

Cette reconnaissance formelle d'une formation peut paraître intéressante, mais elle risque d'introduire des rigidités sur le marché du travail et de conduire aussi à des difficultés d'accès à l'emploi pour certains personnels, surtout si les validations requises reposent sur des méthodes académiques classiques.

b) En revanche on pourrait, à titre purement facultatif, envisager la création d'un « certificat de compétence » constatant le suivi et/ou la validation de la formation.

Ce document peut présenter un intérêt pour la mobilité des salariés et spécialement pour les cas d'intérim et permettre d'éviter de devoir organiser des formations redondantes.

Le « passeport formation » prévu par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, représenterait un support intéressant, sous des conditions à déterminer pour la garantie des inscriptions.

2.3. La protection des salariés

Des enquêtes ont montré que les salariés français sont assez réticents à dénoncer des fraudes et même si ces cas ne sont qu'une des hypothèses de signalement, il faut tenir compte des inquiétudes qui peuvent les gêner (Les Echos, 5 juin 2007). Une participation efficace à l'alerte sanitaire ne peut se concevoir qu'avec des garanties accordées au salarié de bonne foi.

On peut s'appuyer sur des règles générales qui sont assez protectrices (exigence d'une cause réelle et sérieuse du licenciement, par exemple), mais la tendance générale est de prévoir des règles spécifiques explicites ...

Les incidences potentielles d'une alerte sur la situation économique de l'entreprise et donc pour l'emploi ont également leur importance dans le comportement des salariés.

2.3.1. Protection individuelle du lanceur d'alerte

a) Des méthodes garantissant une confidentialité du recueil de l'alerte peuvent être rassurantes, mais ceci est concrètement plus difficile à mettre en œuvre dans le cas de TPE.

b) Il existe actuellement de nombreuses immunités pour les signalements de bonne foi de discrimination, de harcèlement, de maltraitance et de corruption, ainsi que pour le droit d'expression du salarié :

Article L. 1132-3 - Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés ; [Ces articles concernent des discriminations]

Article L. 1132-4 - Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Article L. 1153-3 - Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L. 1153-4 - Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Article L. 1152-2 - Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une 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 contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L. 1152-3 - Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L. 2281-3 - Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. [Il s'agit ici du droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail]

Article L. 4131-3 - Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Art. R. 4624-18. – *Tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.*

En dehors du Code du travail, on trouve aussi l'article L. 313-24 du Code de l'action sociale et des familles qui interdit à l'employeur, dans un établissement ou service social ou médico-social, de prendre en considération, notamment pour décider la résiliation du contrat de travail, le fait que le salarié a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements.

Il serait tout à fait légitime d'octroyer formellement une protection analogue au salarié qui intervient de bonne foi dans les procédures de signalement de risque sanitaire. Cette extension a d'ailleurs également été préconisée pour les alertes professionnelles financières par le rapport Antonmattei-Vivien.

2.3.2. Protection générale de l'emploi

Comme cela a déjà été examiné par ailleurs par le CNA la réduction des conséquences dommageables pour l'entreprise peut être apportée par une gestion efficace des crises, mais l'on peut aussi songer à une prise en compte des aspects financiers.

a) Des mécanismes d'assurance sont susceptibles de rassurer les lanceurs d'alerte sur les conséquences générales d'un signalement. Ces assurances sont déjà proposées pour les situations de retrait de produit, avec une assistance à la gestion de crise (cf. MMA), mais il semble qu'en raison de leur coût, elles ne soient pas beaucoup utilisées.

b) Une autre piste serait la mise en place de garanties mutuelles, efficaces en cas de crise sanitaire généralisée conduisant à des formes de chômage technique (« Caisse d'intempérie sanitaire »).

3. Situation du salarié porteur d'un risque d'infection

Les exigences du règlement n°852/2004 du 29 avril 2004 relatif à l'hygiène des denrées alimentaires trouvent leur correspondant dans le Code rural qui avait repris des dispositions des décrets n°67-296 du 31 mars 1967 et n°71-636 du 21 juillet 1971 :

Art R 231-27 du Code rural

Les personnes appelées en raison de leur emploi à manipuler les denrées animales ou d'origine animale mentionnées à l'article R. 231-12, tant au cours de leur collecte, préparation, traitement, transformation, conditionnement, emballage, transport, entreposage, que pendant leur exposition ou mise en vente, sont astreintes à la plus grande propreté corporelle et vestimentaire.

La manipulation de ces denrées est interdite aux personnes susceptibles de les contaminer.

Des arrêtés signés conjointement par le ministre chargé de l'agriculture et par le ministre chargé de la santé, et, en ce qui concerne les produits de la mer, par le ministre chargé des pêches maritimes, peuvent établir des listes de maladies et affections qui rendent ceux qui en sont atteints susceptibles de contaminer les denrées.

Ces mêmes arrêtés déterminent les conditions dans lesquelles les exploitants des établissements mentionnés à l'article R. 231-20 seront tenus de faire assurer une surveillance médicale périodique de leur personnel en vue d'éviter tout risque de contamination des denrées.

Mais ces dispositions précises posent de nombreuses difficultés concrètes d'application qui sont réglées empiriquement sans toujours bénéficier d'une sécurité juridique bien établie, qu'il s'a-

gisse de la détection des risques (3.1), de la gestion des situations à risque (3.2), ainsi que du statut des salariés qu'il faut écarter de certains postes de travail (3.3).

3.1. La détection des situations à risque

L'organisation générale du travail fondée sur l'utilisation des procédures HACCP permet dans l'ensemble de repérer les risques sanitaires, mais il y a lieu d'insister plus particulièrement sur certains points.

a) Dans la plupart des cas, le recours systématique à des mesures de prévention et de protection classiques est suffisamment efficace pour apporter des garanties sanitaires au regard de la contamination des denrées alimentaires par la manipulation par un salarié souffrant d'une affection potentiellement transmissible. De même des mesures dites « barrières » renforcées, telles que le port de masques, des pansements adaptés spécifiques ... peuvent être prises pour un salarié ayant certains types d'affection susceptibles de contaminer les denrées alimentaires manipulées, ainsi que pour certains porteurs sains.

b) L'arrêté du 10 mars 1977 relatif à l'état de santé et d'hygiène du personnel appelé à manipuler les denrées animales ou d'origine animale, fixe une liste d'affections susceptibles d'être transmissibles par les personnes manipulant les denrées alimentaires et de contrôles médicaux à réaliser régulièrement et notamment à l'embauche des salariés de l'agroalimentaire, selon les exigences de l'art. R. 231-27 du Code rural.

Toutefois, ces examens ne donnent qu'une indication instantanée, qui ne peut permettre de préjuger de la possibilité de contamination dans le temps. Pour cette raison, cet arrêté fait l'objet de réflexions dans un groupe de travail interministériel, en vue d'une révision et d'une adaptation de ce dispositif réglementaire. Des orientations similaires ont été prises en Belgique.

c) L'organisation générale des contrôles médicaux doit être clarifiée, qu'ils soient systématiques en vertu d'un arrêté, ou effectués à la demande de l'employeur dans des cas de suspicion.

Jusqu'à présent les médecins de ville sont ponctuellement sollicités, mais ce n'est pas entièrement satisfaisant en raison d'une connaissance insuffisante des situations de travail et des risques. Une amélioration de l'information des médecins est à envisager, tout comme la création de réseaux ou de services inter-entreprises spécialisés.

La médecine du travail est conçue essentiellement, voire exclusivement, comme chargée de la santé du salarié et ne s'occupe pas d'autres questions sanitaires.

Le Code du travail ne permet pas d'impliquer la médecine du travail dans les contrôles d'hygiène alimentaire, en dehors peut-être du cas de l'hygiène dans les établissements de restauration où les médecins du travail doivent spécialement conseiller les employeurs et les salariés, en plus de leur intervention générale en matière d'hygiène pour n'importe quel établissement (art. R. 4623-1). On notera aussi que selon l'art. R. 4624-25, le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires « au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage ». Certes, cet entourage est actuellement compris de manière étroite comme l'entourage de travail, dans la lignée des prescriptions qui concernent les examens d'aptitude qui ont pour but, entre autres, de « rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs » (art. R. 4624-11), mais le devoir de sécurité du salarié défini par l'art. L. 4122-1 peut fonder une appréhension plus large de l'entourage.

Cependant, l'intervention du médecin du travail a été exclue par le Conseil d'Etat pour des visites d'aptitude de sécurité des conducteurs à la SNCF (CE, 1ère et 6ème SSR, 7 juin 2006, n°279 632).

La médecine du travail fait actuellement l'objet de nombreuses réflexions sur ses missions et

son organisation, notamment en raison des graves problèmes d'effectifs rencontrés par l'institution et pas moins de trois rapports officiels se sont succédés en un an :

- Rapport de M. Hervé GOSSELIN, conseiller à la Cour de cassation, au ministre de l'emploi sur « Aptitude et inaptitude au travail : diagnostic et perspectives », janvier 2007 ;
- Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales et de l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche sur « Le bilan de la réforme de la médecine du travail », octobre 2007 ;
- Rapport de M. Christian DELLACHERIE au Conseil économique et social sur « L'avenir de la médecine du travail », février 2008.

Mais malheureusement ces exigences sanitaires générales, différentes de la santé du salarié, sont à peine évoquées dans les discussions.

Le rapport Gosselin s'était intéressé aux postes de sécurité qui « sont ceux qui sont susceptibles de mettre en danger des tiers à l'entreprise en cas de défaillance du salarié qui tient le poste » et avait relevé, à propos des visites de sécurité, que l'existence d'un double dispositif, médecine de contrôle et médecine du travail peut soulever des difficultés en cas de désaccords entre les praticiens (point 1.2.2.1.3). Mais il avait conclu sur ce point en posant « la question de savoir si la véritable question en jeu dans ce domaine n'est pas la pertinence des examens prescrits dans le cadre de la vérification d'aptitude aux postes de sécurité ».

De même, le rapport Dellacherie souligne page 26 que : « La situation des salariés embauchés sur des postes à risques ou sur des postes de sécurité réglementés nécessite évidemment (...) une attention particulière, à condition cependant que soient précisément définis les postes concernés, l'appréhension de leur dimension « sécuritaire » pouvant varier d'un secteur à un autre et n'étant pas pertinente dans certains cas ».

3.2. La gestion des situations à risque

a) En cas d'infection repérée, le recours à des mesures de protection (masques, pansements, ...) doit permettre au maximum le maintien du salarié à son poste de travail et éviter des gestions sociales complexes.

b) L'intervention du médecin du travail étant indispensable pour toute situation où la santé du salarié a des incidences sur son emploi, il convient d'estimer les conséquences sur leur charge de travail et prévoir les moyens correspondants pour que l'examen des cas où l'éviction du salarié est nécessaire se fasse correctement.

A défaut, il conviendrait d'assurer une coordination juridique avec les autres contrôles médicaux distincts de la médecine du travail en vue de reconnaître leur valeur (Cf. 3.1-c : aptitude de sécurité).

3.3. Le statut du salarié évincé de son poste de travail

a) Un certain nombre de situations où l'éviction apparaît indispensable sont actuellement réglées dans le cadre d'un congé maladie, mais cela ne peut pas englober tous les cas d'éviction d'un salarié, surtout au moment où la Sécurité sociale se trouve engagée dans une politique de lutte contre des arrêts-maladie trop nombreux. Par ailleurs, le salarié peut hésiter à se faire placer en arrêt-maladie en raison des incidences financières défavorables.

Certaines branches professionnelles, comme les transports, ont mis en place des mécanismes de garantie des salaires dans les cas d'inaptitude médicale en s'appuyant sur des institutions de prévoyance. Des études pourraient être consacrées à ces réalisations peu connues.

b) Par ailleurs, le droit du travail fixe une obligation de reclassement pour le salarié inapte suite à une maladie ou à un accident. Même si cette situation d'inaptitude est différente du cas général de l'éviction pour raison sanitaire, et notamment pour les porteurs sains, il convient de prendre en compte la nécessité d'un reclassement, suivant la logique fondamentale du droit du travail.

Cependant, ce reclassement est difficile dans de petites entreprises. Il serait favorisé par la mise en place, au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel, de solutions de reclassement, spécialement pour les TPE (Prêt de main d'œuvre, toujours possible sous conditions ; créations de groupements d'employeurs).

4. Recommandations

Le règlement n°178/2002 établissant les principes généraux et les prescriptions générales de la législation alimentaire, et le règlement n°852/2004 relatif à l'hygiène des denrées alimentaires renvoient à des dispositions nationales pour ce qui concerne le rôle des salariés dans le cadre de la sécurité sanitaire des aliments. Le Conseil national de l'alimentation s'est donc attaché à étudier les articulations existantes entre le droit du travail et le droit agroalimentaire, à cerner les domaines de compatibilité, les lacunes ou contradictions entre ces législations et réglementations et à proposer des pistes d'amélioration selon deux axes fondamentaux fixés par le mandat : les droits et devoirs des salariés au regard de leurs responsabilités dans les enjeux de la sécurité sanitaire des aliments et la question de l'hygiène et de la santé du personnel.

De façon générale, le Conseil national de l'alimentation fait le constat, au regard des éléments fournis par l'ensemble des parties prenantes (ministères, professionnels, représentants des salariés, représentants des consommateurs) des progrès réalisés en matière de sécurité sanitaire des aliments, notamment grâce aux différentes obligations légales et réglementaires, la mise en œuvre des bonnes pratiques d'hygiène et des procédures d'analyse des dangers et de maîtrise des points critiques mises en place dans les entreprises.

Pour autant, le CNA considère qu'il faut rester très vigilant face aux risques sanitaires et qu'il est donc nécessaire, d'améliorer le dispositif d'implication des salariés au regard des conséquences en matière de santé publique tout en prenant en compte les risques économiques encourus par les entreprises, voire les filières.

Le présent avis prend en considération les différences de moyens financiers et humains liées la taille des entreprises.

Le mandat comprenant deux volets distincts tout en s'articulant sur des textes de la réglementation communautaire issus de la législation sur la sécurité sanitaire des aliments, les recommandations du CNA sont fondées sur des analyses elles-mêmes différenciées.

Sur les droits et devoirs des salariés au regard de leurs responsabilités face aux enjeux, y compris économiques et sociaux, de la nouvelle réglementation sur la sécurité sanitaire des aliments

1 – Principe de la responsabilité de l'exploitant et ses conséquences

1.1 – Le CNA considère essentiel de rappeler qu'il ressort des dispositions du règlement n°178/2002 et notamment de son article 19 que l'exploitant est responsable, dans son entreprise, de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires et de la mise en œuvre des systèmes de prévention et d'élimination des risques pour le consommateur final et que les obligations d'information des autorités compétentes lui incombent dans les cas prévus par le règlement.

1.2 – La responsabilité de l'exploitant étant ainsi rappelée, le CNA a analysé les solutions envisageables afin que soient satisfaites les prescriptions de l'article 19 paragraphe 3 du règlement

n°178/2002 concernant l'implication des salariés dans le processus de l'alerte sanitaire incombant à l'exploitant, et plus particulièrement la « coopération » avec les autorités compétentes prévue à cet article. A cette fin, le CNA a considéré que les procédures et dispositifs internes dans les entreprises doivent être utilisés de façon prioritaire. A ce titre, le CNA s'est efforcé d'en dégager les différentes voies possibles.

1.3 – Le CNA, estime que l'importance des prescriptions qui découlent de la législation alimentaire et du « paquet hygiène » doivent faire l'objet de mentions spécifiques dans le règlement intérieur et les notes de service internes. Le CNA a cependant relevé que le règlement intérieur n'était pas obligatoire dans les très petites entreprises (TPE) et que, de ce fait, d'autres supports ou dispositifs devraient être mis à la disposition des entreprises.

1.4 – Le CNA rappelle que dans le cadre du droit d'expression des salariés, prévu au Code du travail, les salariés doivent pouvoir s'exprimer sur l'organisation et la mise en œuvre des procédures d'analyse des dangers et de maîtrise des points critiques au sein de leurs entreprises.

1.5 – Le CNA tient à souligner les responsabilités spécifiques de l'encadrement¹ dans le dispositif de sécurité sanitaire des aliments. De fait, celui-ci peut se trouver confronté à des difficultés particulières liées à la nature de sa fonction. En conséquence, une réflexion complémentaire doit être menée sur ce point.

1.6 – La diversité des formes d'organisation dans les entreprises agroalimentaires, notamment avec l'intérim et la sous-traitance, implique que les responsabilités respectives de tous les intervenants dans la chaîne de la sécurité sanitaire des aliments soient clairement définies.

2 – Place du dialogue social

2.1 – La loi n°2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social fait obligation de négociations entre partenaires sociaux avant toute disposition législative concernant le droit du travail.

Par ailleurs, la branche, au sens du Code du travail est le lieu de la définition des politiques cadres tant en matière de formation (notamment pour le contenu des référentiels de formation), de modes de validation, de reconnaissance dans les classifications qu'au niveau des procédures d'intégration des instances représentatives du personnel.

Pour ces raisons, le CNA souligne que l'amélioration des dispositifs de sécurité sanitaire, pour ce qui touche à l'organisation du travail, la formation professionnelle et l'expression des salariés repose également sur le développement du dialogue social.

2.2 – Les institutions représentatives du personnel (IRP) (délégué du personnel DP / comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) / Comité d'entreprise CE) ont déjà un rôle à jouer dans l'étude et le signalement des risques en matière de sécurité dans le cadre de la protection du travailleur. Compte tenu des incidences globales de l'alerte sanitaire, le CNA propose que l'implication des IRP soit envisagée dans la mise en œuvre de l'alerte sanitaire interne, par la voie de la négociation collective.

2.3 – Afin de tenir compte des particularités des petites entreprises, qui ne disposent pas toujours d'instances de représentation du personnel et dans lesquelles la mise en place d'un règle-

1. Encadrement au sens prud'hommes Code du travail Article L. 1441-6 (ex. 513-1)

« (...) dans la section de l'encadrement :

1° Les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ;

2° Les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur ;

3° Les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement ;

4° Les voyageurs, représentants ou placiers. »

ment intérieur n'est pas obligatoire, le CNA propose que les branches professionnelles concernées étudient d'autres moyens de mise en œuvre des préconisations formulées. A titre d'exemple, des règlements intérieurs type pourraient être élaborés de façon paritaire et proposés aux entreprises.

3 – Nécessité d'organiser l'alerte sanitaire externe et/ou interne

3.1 – En interne, à partir des dispositifs et procédures propres à l'entreprise, les dysfonctionnements portant sur la sécurité sanitaire des aliments doivent être signalés, analysés, évalués et faire l'objet d'un traitement si nécessaire.

3.2 – Dans le cas de défaillance des procédures internes qui peut conduire l'exploitant à manquer à ses obligations en matière de sécurité sanitaire des aliments, le CNA a envisagé les possibilités de signalement direct par le salarié à un tiers (administration, service interprofessionnel) en complément des procédures internes. Dans ce contexte, le CNA propose que l'organisation de ce type d'alerte soit du ressort des branches, qui pourraient opter pour un référent dans la branche ou pour une alerte directe aux services de l'administration ou pour tout autre dispositif permettant d'actionner une alerte externe.

3.3 – Dans tous les cas, l'organisation de cette alerte doit être soumise aux garanties de sérieux et de fiabilité fixées par la loi sur l'informatique et les libertés et les recommandations de la CNIL, comme c'est le cas notamment dans les procédures d'alerte financière.

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.

Sur la question de l'hygiène du personnel et des examens médicaux en relation avec l'application des règlements du « paquet hygiène »

Le CNA a examiné les conditions dans lesquelles les prescriptions du paquet hygiène énoncées dans le règlement n°852/2004 relatif à l'hygiène des denrées alimentaires pouvaient se traduire concrètement par des mesures de précaution portant sur les risques de contamination d'une denrée alimentaire par les salariés porteurs de certaines infections.

Le CNA se doit de rappeler la règle de non discrimination d'un salarié pour des raisons d'état de santé. En application de ce principe, sauf inaptitude reconnue par la médecine du travail, un employeur ne peut en aucun cas prendre une mesure d'éviction d'un salarié de son poste, qui serait liée à son état de santé.

4 – L'arrêté du 10 mars 1977 relatif à l'état de santé et d'hygiène du personnel appelé à manipuler les denrées animales ou d'origine animale.

4.1 – Dans l'attente des conclusions du groupe de travail interministériel portant sur la révision de l'arrêté du 10 mars 1977, qui se fonderont notamment sur les analyses scientifiques de l'Institut national de veille sanitaire (INVS) et de l'AFSSA, le CNA ne peut se prononcer sur la réforme dudit arrêté, mais souhaite être consulté lors de sa rédaction et lors de la mise en place des mesures d'accompagnement du futur arrêté dans le cadre du suivi de ses avis.

4.2 – Le CNA ayant constaté que l'arrêté précité est inadapté et la plupart du temps inappliqué, recommande, dans l'objectif d'un nouvel arrêté ayant le même objet, que les personnes concernées par les mesures de prévention, telles que des examens préalables à la manipulation de denrées alimentaires, soit avant l'embauche, soit après un arrêt maladie, soient clairement ciblées et que les mesures décidées soient compatibles avec le fonctionnement économique des entreprises et s'accompagnent des moyens publics nécessaires (médecins du travail, services de contrôles, ...).

4.3 – Le CNA souhaite qu'une réflexion soit conduite sur l'opportunité de la vaccination obligatoire contre l'hépatite A à l'instar de ce qui s'est mis en place dans d'autres pays de l'Union européenne.

5 – Place de la médecine du travail

5.1 – L'intervention du médecin du travail étant indispensable pour toute situation où la santé du salarié a des incidences sur son emploi, le CNA propose d'intégrer les exigences sanitaires en relation avec l'état de santé du salarié dans le rôle de la médecine du travail. A cette fin, il suggère de procéder à une estimation des conséquences d'un accroissement du rôle des médecins du travail sur leur charge de travail et de prévoir une réaffectation des moyens et une nouvelle définition de leur mission, notamment pour l'examen des cas où l'éviction du salarié est nécessaire, mais aussi dans les processus d'élaboration des mesures d'hygiène préventives et d'organisation du travail, auxquelles ils participent déjà.

5.2 – Compte tenu de la démographie médicale et du nombre très limité de médecins du travail par rapport à leur charge de travail, le CNA préconise d'intégrer dans le dispositif de prévention les infirmiers et infirmières des services de santé au travail prévus par le Code du travail, sous le contrôle du médecin du travail, ainsi que les conseillers en prévention de la Mutualité sociale agricole.

5.3 – Afin de compléter au mieux le rôle ainsi dévolu aux médecins du travail, le CNA recommande d'organiser une information des médecins « de ville », afin de les sensibiliser aux contraintes particulières de santé liées à la manipulation des denrées alimentaires.

6 – Les mesures de protection et de prévention

6.1 – Dans le cadre de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires au moment de leur fabrication ou de leur préparation, le CNA reconnaît que les mesures dites « barrières » classiques, telles que les mesures d'hygiène, le port de gants, de masques, de pansements en cas de blessures, sont les plus efficaces dans le cas de salariés porteurs de certains micro-organismes. Il recommande de préconiser le recours systématique à ces mesures de prévention et de protection, couvrant ainsi le cas des porteurs sains ou asymptomatiques.

6.2 – Le CNA rappelle que le droit du travail fixe une obligation de recherche de reclassement pour le salarié inapte définitivement à son poste de travail. Dans le cas où l'état de santé du salarié présente un risque de contamination liée à la manipulation des denrées alimentaires et que les mesures de protection individuelle sont insuffisantes, le CNA préconise que les entreprises recherchent en priorité un reclassement. Néanmoins, il a conscience que ce reclassement est difficile dans un certain nombre de petites entreprises.

Pour cette raison, le CNA propose que soient étudiés et négociés, au niveau des branches professionnelles, des mécanismes éventuels de prise en charge collective de garanties d'indemnisation en cas de perte de rémunération, en cas d'éviction ou d'absence de reclassement temporaires, pour les entreprises qui souhaitent mettre en place ce type de garantie.

La formation des salariés : au cœur des articulations du droit agroalimentaire et du droit du travail

Le CNA souligne à nouveau le rôle primordial de la formation professionnelle, tant continue qu'initiale, dans les méthodes de prévention en matière de sécurité sanitaire des aliments, ce qui ressort par ailleurs des obligations des règlements du paquet hygiène.

7.1 – Le CNA recommande qu'une mise à jour des modules de formation soit lancée et se traduise au niveau des référentiels de formation validés par les branches, qui devront clairement

intégrer les dispositifs liés à la sécurité sanitaire des aliments, y compris l'alerte sanitaire, et à la santé du salarié.

7.2 – Le CNA propose que, dans les cas où les responsables de branches sont favorables à la validation des formations à la sécurité sanitaire des aliments, celle-ci puisse se traduire par un certificat de compétence ou être inscrite dans le passeport formation. Dans ce dernier cas, les partenaires sociaux devront préciser les conditions de validité des inscriptions.

7.3 – Le CNA est conscient qu'une partie du personnel travaillant dans les entreprises des secteurs concernés par le présent avis est embauché sur des contrats courts (en intérim, saisonniers, CDD de remplacements, ...) et que le turn-over des personnels peut être relativement important.

Le CNA encourage, de ce fait, le développement de moyens matériels d'information et de formation sous forme de guides, livrets d'accueil ... Le CNA recommande que les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) soutiennent financièrement ces démarches et que les organismes de prévention (CRAM, MSA, ...) y soient associés.

5. Composition du groupe de travail

Président : François HEYMAN (FGA/CFDT)

Rapporteur : Norbert OLSZAK (Université Paris 1 Panthéon - Sorbonne)

Secrétariat : Nathalie MELIK (CNA)

Collège consommateurs : Elsa COHEN (CSF) ; Pierre DUPONT (Familles de France) ; Gérard SCHREPFER (ALLDC)

Collège transformateurs : Pascale BIASOTTO (Alliance 7) ; Sandrine BIZE (CGAD) ; Dominique BRAOUDE (Alliance 7) ; Olivier DE CARNE (Coop de France) ; Isabelle FILLAUD (CGAD) ; Marc HECKENROTH (FICT) ; Catherine PEIGNEY (Coop de France) ; Nicolas PENANHOAT (ADEPALE) ; Yvette TAFANI-AVENEL (Coop de France)

Collège distributeurs : Patricia BECHU (FCD)

Collège restaurateurs : Sophie PIQUET (SNRC)

Collège salariés : Angélique OLDMAN (FGTA/FO) ; Alain REUGE (FGA/CFDT) ; Stéphane TOUZET (SNTMA/FO)

Représentants des administrations : Séverine BAUDOUIN (DGT/ministère du travail) ; Catherine BOUVIER (CGAAER) ; Catherine CHOMA (DGS/ministère de la santé, de la jeunesse et des sports) ; Sylvie DREYFUSS (DGS/ministère santé, de la jeunesse et des sports) ; Dominique DUFUMIER (DGFAR/ministère de l'agriculture et de la pêche) ; Monique LARCHE-MOCHEL (DGT/ministère du travail) ; Madeleine LESAGE (Ministère de la santé, de la jeunesse et des sports) ; Nolwenn MASSON (Ministère santé, de la jeunesse et des sports) ; Jean-Pierre MAZERY (DGFAR/ministère de l'agriculture et de la pêche) ; Albert PARISOT (DGT/ministère du travail) ; Marianne STOROGENKO (Ministère de la santé, de la jeunesse et des sports) ; Catherine TINDILLIERE (DGT/ministère du travail)

Invités : Geneviève ABADIA (MSA) ; Natacha ALAUX (FNA) ; Saphia BENIHADDADENE (SNIV) ; Mélanie LEPLAINE (SYNPA) ; Nathalie MARQUILLIY (FNICGV) ; Patricia NEUVIALLE (FNA) ; Maurice PARIS (CNRPA)

Le CNA est une instance consultative indépendante

Le Conseil national de l'alimentation (CNA) est consulté par les ministres en charge de l'Agriculture, de la Santé et de la Consommation, sur la définition de la « politique alimentaire » française. Il peut, en particulier, être interrogé sur « l'adaptation de la consommation aux besoins nutritionnels, la sécurité alimentaire des consommateurs, la qualité des denrées alimentaires, l'information des consommateurs ». Il peut s'autosaisir.

Le CNA représente toute la « chaîne alimentaire »

Le CNA est composé de 47 membres représentant toutes les composantes de la « chaîne alimentaire » et de la société civile : associations de consommateurs et d'usagers (9 membres), producteurs agricoles (9 membres), transformation et artisanat (9 membres), distribution (3 membres), restauration (6 membres), syndicats des salariés de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la distribution (5 membres), personnalités scientifiques qualifiées (6 membres), représentants des ministères techniques concernés et de l'Afssa qui participent aux débats avec voix consultative.

Le CNA émet des avis et recommandations

Dès qu'il est saisi d'une question par les Pouvoirs publics ou par son président, le CNA, qui tient des réunions plénières environ tous les deux mois, constitue un groupe de travail présidé par l'un de ses membres. Le rapporteur est un membre du CNA ou une personnalité extérieure. Le groupe, qui doit être composé de personnes aux « sensibilités différentes », se réunit alors régulièrement pour préparer un rapport et un projet d'avis. Ce texte, si possible « longuement réfléchi » et « consensuel », est ensuite soumis à la formation plénière du CNA.

Les avis du CNA sont consultables à l'adresse : www.agriculture.gouv.fr