



Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
D'ELIOR Entreprises RIE
Bât B 2^{ème} Etage
94/96, rue Victor Hugo-94200 Ivry Sur Seine
☎06.62.29.24.83 Email: secretaire.chsctdie9@orange.fr

ELIOR Entreprises
Madame Esther EDEL
Diététicienne Hygiéniste Restauration Entreprises
6, boulevard du Général Leclerc Bât C
5^{ème} étage
92115-Clichy

Ivry Sur Seine, le dimanche 21 juillet 2013

Lettre envoyée par email le dimanche 21 juillet 2013

Objet : newsletter Hygiène du mois de juillet & produits SIRAFAN SPEED & MAGIC MAXX

Madame EDEL Bonjour,

J'ai bien reçu le jeudi 18 juillet dernier la **newsletter Hygiène du mois de juillet** et vous en remercie. Toutefois, une coquille s'est apparemment glissée puisque vous écrivez « juin » au lieu de « juillet », je suis certain que tout le monde aura très probablement rectifié cette petite erreur.

Quand à l'utilisation des produits SIRAFAN SPEED & MAGIC MAXX, figurant dans votre planning de nettoyage, je suis extrêmement réservé quant à son déploiement sur les restaurants du périmètre RIE, du fait qu'ils paraissent être dangereux pour la santé des collaborateurs d'ELIOR Entreprises.

Comprenons nous bien, il ne s'agit pas du simple périmètre RIE, puisque ces produits ont été déployés au sein d'ELIOR Entreprises. C'est donc un enjeu national. Cette alerte va donc plus loin que le périmètre RIE et chacun devra en assumer les conséquences, si cela n'est pas pris au sérieux, voir ignorer, car l'on souhaite être seulement dans une démarche économique.

Bien que nous vous ayons alerté sur le manque de recul des produits déployés au sein du Groupe ELIOR et plus particulièrement sur le périmètre RIE et ce au cour d'une des réunions de CHS-CT, la société ELIOR Entreprises a malgré tout passé outre et écarté le droit d'alerte que nous avons évoqué, par le biais de nos interrogations et nos doutes.

Nous avons de plus en plus, des remontées extrêmement négatives qui nous font réagir. En effet, il n'est pas pensable d'être dans une situation particulièrement délicate et apparemment dangereuse pour la santé des salariés de la société ELIOR puisqu'on nous fait part de vertiges, vomissements, rougeurs, de douleurs au crâne, etc. par le fait de l'utilisation de ces produits. (SIRAFAN SPEED & MAGIC MAXX)

En tant que Secrétaire du CHS-CT, je me permets de vous faire part de la gravité des faits qui nous sont remontés et tient tout de même à vous rappeler certaines obligations qu'ELIOR Entreprises doit prendre en matière d'hygiène et de sécurité avec une obligation de sécurité très large, puisqu'elle est de résultat.

Selon la jurisprudence, il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat, et pas seulement de moyen. Autrement dit, l'obligation de sécurité qui pèse sur ELIOR Entreprises va plus loin que l'exigence de mettre tout en oeuvre pour veiller à la santé et à la sécurité : il est responsable de toute dégradation de la santé des salariés à l'occasion du travail, qu'il s'agisse d'une maladie professionnelle (Cass. soc., 28 février 2002, n° 99-18.389, amiante) ou d'un accident du travail (Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-16535).

Pour mémoire, ELIOR Entreprises doit assurer la sécurité des salariés qui travaillent dans son entreprise. Lorsque la situation peut provoquer une atteinte à son intégrité physique ou à sa santé, le salarié peut user de son droit de retrait. Un membre du CHSCT peut aussi considérer qu'une situation présente un tel danger pour les salariés et utiliser son droit d'alerte.

C'est ce que j'accomplis aujourd'hui par l'intermédiaire de ce courrier en tant que Secrétaire du CHS-CT.

L'obligation de sécurité passe par le respect de principes généraux de prévention, comme : éviter les risques, évaluer les risques ne pouvant pas être évités ; combattre les risques à la source ; remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas ou moins dangereux ; donner les instructions appropriées aux salariés, etc. Le danger peut être la conséquence d'un mauvais produit et estimé dangereux.

Un salarié peut aujourd'hui parfaitement se **retirer** de son poste de travail lorsqu'il a un motif raisonnable de penser qu'il présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Rappel : Le **droit d'alerte**, qui consiste pour le salarié, quelle que soit sa fonction et l'effectif de l'entreprise, à signaler immédiatement à l'employeur ou son représentant toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

C'est après avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels que l'employeur doit prendre des mesures concrètes. Le catalogue de ces mesures est très large puisqu'il s'agit de mesures de prévention, d'information et de formation mais aussi d'organisation et d'adaptation des moyens, or et sauf erreur de ma part, je ne suis pas destinataire du procédé concernant l'évaluation des risques professionnels qui aurait été mis en place au sein de l'ensemble des restaurants du périmètre RIE.

Pour information, un accord sur la qualité de vie au travail est à signature depuis le 19 juin 2013 concernant la qualité de vie au travail. Cet accord intervient dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels sur la mixité et l'égalité professionnelle de 2004, sur le stress au travail de 2008 et sur la prévention de la violence au travail de 2010. Si cet accord sur la qualité de vie au travail, n'est pas encore signé par les partenaires sociaux, il n'en va pas moins que le bien être des salariés est une préoccupation nationale.

C'est pourquoi, je souhaite donc à nouveau vous alerter sur l'obligation qui est faite à l'employeur afin de préserver la santé de ses salariés qui s'entend de la santé physique mais aussi de la santé mentale. Toutes les décisions de l'employeur doivent donc prendre en compte cette obligation.

Ainsi, il est de plus en plus régulièrement jugé par les tribunaux que l'employeur ne peut pas mettre en place une nouvelle organisation du travail porteuse de risques pour la santé mentale de ses salariés, sauf à commettre une faute inexcusable en cas d'accident (Cass. 2^e civ., 8 novembre 2012, n° 11-23.855). Il faut donc être prudent et être parfaitement sûr que ces produits ne sont pas dangereux comme vous le prétendez.

Il serait fort utile de savoir également si vous avez des remontées négatives de la part de la médecine du Travail quant à l'utilisation de ces produits, car je ne suis pas sans vous rappeler que l'employeur doit mener une enquête pour déterminer si cette alerte est fondée, or à ce jour, je n'ai aucune remontée.

Quelle est la situation aujourd'hui ? Les salariés ont un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent du fait de l'utilisation de ces produits que sont SIRAFAN SPEED & MAGIC MAXX. Les juges n'exigent pas que le danger soit étranger ou extérieur à la personne du salarié : le danger peut donc être inhérent à sa personne, notamment en cas d'allergie.

Essayons de présenter les choses de façon très simple. Que le retrait du salarié soit justifié ou non, vous ne pouvez pas demander au salarié de reprendre son activité dans une situation où persiste un danger grave et imminent sans avoir procédé aux modifications nécessaires.

Vous devez prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Deux cas peuvent se présenter :

- 1- soit le retrait du salarié est justifié (avec motif raisonnable) : aucune sanction, ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré de son poste de travail face à un danger grave et imminent. Votre pouvoir disciplinaire ne permet pas de sanctionner l'exercice régulier du

droit de retrait. Une erreur du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute sanctionnable dès lors que celui-ci avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent ;

2- soit le retrait du salarié n'est pas justifié (sans motif raisonnable).

ELIOR Entreprises doit anticiper les situations de danger, ce qui ne semble pas être le cas, notamment pour les produits SIRAFAN SPEED & MAGIC MAXX.

Dans l'attente d'obtenir votre point vue,

Cordialement,

Dominique VERDUCCI
Secrétaire du CHS-CT-RIE
ELIOR Entreprises

Copie :

Membres du CHS-CT, Docteur Maryse WALCH, Claudie TOUZE Responsable des Affaires Juridiques et Sociales, Karim SAUVAGE, Frédéric GALLIATH, Pierre VON ESSEN, Robert MONTI, Benoît DRILLON, Bruno FRERY, Agnès BUREAU MIRAT, Charles HENRI GILBERT, Denis LEHMANN, Sébastien ORGE, Bernadette VANDER, Vincent TOURNESAC, Madame Sophie POULET- Inspectrice du travail.