

ALTER EGO – ENVIRONNEMENT

Les fonctions de conseiller en prévention et de responsable ou coordinateur environnement - point sur les responsabilités

1. CONTEXTE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DES FONCTIONS

1.1. LE CONSEILLER EN PREVENTION

1.1.1. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail impose à l'employeur d'assurer **la sécurité et la santé des travailleurs**. Pour cela, les employeurs doivent mettre en œuvre une série de principes généraux de prévention ou de gestion des risques.

En substance, les 4 principes essentiels consistent à :

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme.

La mise en œuvre d'une telle politique exige que l'on recoure à une analyse des risques.

Pour l'aider dans sa tâche, chaque employeur à l'**obligation** instituer un service interne de prévention et de protection au travail (S.I.P.P.) qui l'assiste pour appliquer les mesures à prendre dans le cadre du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (art. 33, § 1er, alinéa 1^{er}).

Ce service doit comprendre au moins un conseiller en prévention (art. 33, § 1er, alinéa 2), qui va, concrètement, assister l'employeur pour l'exécution de la mission d'analyse et l'application des mesures relatives au bien-être.

Il a également une fonction de conseil à l'égard de l'employeur et des travailleurs.

NB : dans les entreprises de moins de 20 travailleurs l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Lorsque le service ne peut accomplir lui-même toutes les tâches qui lui sont imposées, l'employeur doit faire appel à un service externe de prévention et de protection au travail agréé.

1.1.2. Le statut du S.I.P.P. et du conseiller en prévention

Le S.I.P.P. doit être composé de membres du personnel de l'entreprise, c'est-à-dire de salariés.

Le fait que le conseiller en prévention soit un salarié de l'entreprise implique en principe un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur, caractéristique du contrat de travail.

Pourtant, la loi du 4 août 1996 dispose que « *les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs* » (art. 43, alinéa 1^{er}).

Comment concilier l'existence d'un lien de subordination, caractéristique du contrat de travail, et la nécessaire indépendance du conseiller en prévention ?

Par un statut protecteur.

1.1.3. La protection du conseiller en prévention

La loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention prévoit tant un réel statut protecteur contre le licenciement qu'un mode d'indemnisation forfaitaire en cas de non-respect des règles protectrices.

L'article 3 de ladite loi dispose en effet que :

« L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il soit incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées ».

Cette protection ne trouve toutefois pas à s'appliquer dans des circonstances où le contexte factuel permet d'estimer que l'écartement ou la rupture du contrat est étranger à des représailles :

- en cas de licenciement pour motif grave ;
- en cas de fermeture d'entreprise ou de licenciement collectif auquel les dispositions de la loi du 13 février 1998 (« loi Renault ») sont applicables ;
- en cas de démission de la part du conseiller en prévention ;
- en cas d'expiration du terme, lorsque le contrat a été conclu pour une durée déterminée.

Des garanties existent également sur le plan procédural, en cas de licenciement du conseiller en prévention (voy. les autres dispositions de la loi du 20 décembre 2002).

1.2. LE COORDINATEUR OU RESPONSABLE ENVIRONNEMENT

1.2.1. Remarque préalable

L'environnement étant une matière régionalisée, chaque région mène donc sa propre politique en matière d'environnement.

Ainsi, en région wallonne, le coordinateur ou responsable environnement n'a pas de statut légal alors qu'en Flandre, le décret flamand relatif au respect de l'environnement au sein des entreprises, en application depuis 1995, prévoit l'obligation pour les entreprises de classe I d'avoir un coordinateur environnemental, à qui des tâches étendues sont dévolues :

- contribuer au développement, à l'introduction, à l'adaptation et à l'évaluation de méthodes de production et de produits non polluants ;
- surveiller le respect de la législation en matière d'environnement, par l'intermédiaire d'une analyse régulière et d'un contrôle des principaux processus de production de l'entreprise ;
- répondre des mesures d'émission ;
- mettre à jour le registre des déchets, assurer la signalisation des déchets, proposer des méthodes de traitement ou de réduction des déchets ;
- contribuer aux communications internes et externes dans le domaine de l'environnement ;
- conseiller lors d'investissements en rapport avec l'environnement ;
- rédiger un rapport annuel d'environnement.

1.2.2. En région wallonne

Comme indiqué, le coordinateur ou responsable environnement n'a pas de statut légal en Région wallonne et les entreprises ne sont pas obligées de recourir à ses services.

La fonction est cela dit existante dans de nombreuses entreprises.

De plus en plus d'entreprises, mettent en effet en place divers outils de management environnemental, qui vont de la « simple » gestion environnementale « maison » (outils internes d'évaluation, d'amélioration, et de suivi), à la mise en place d'un système complet de gestion environnementale certifié (EMAS et ISO 14001).

Ceci nécessite évidemment la création de fonctions dédiées à l'objectif poursuivi.

Cette création répond aussi au souci de maîtriser la mise en œuvre d'autorisations environnementales toujours plus complexes.

Même si la fonction n'est pas formalisée, les missions du responsable environnement wallon sont similaires aux missions légales de son collègue flamand.

En comparaison avec la fonction de conseiller en prévention, le responsable ou coordinateur environnement ne bénéficie toutefois d'aucun statut protecteur particulier.

Il est un employé comme les autres.

2. LE REGIME DE LA RESPONSABILITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

2.1. PREAMBULE

En droit, est « responsable » celui qui doit « répondre de » quelque chose, assumer les conséquences juridiques d'un fait ou d'un acte ou, pour le dire simplement, celui qui doit « rendre des comptes » si la situation évolue mal.

La notion de responsabilité, sous l'angle juridique, ne doit pas être confondue avec la notion de responsabilité au sens de l'organisation du travail au sein de l'entreprise. Il ne suffit, en effet, pas qu'un travailleur soit considéré comme « responsable » au sens de l'organisation de l'entreprise (c'est-à-dire qu'il y exerce des responsabilités) pour être également responsable juridiquement parlant.

2.2. LA RESPONSABILITE CIVILE DU TRAVAILLEUR

2.2.1. Le principe

L'article 1382 du Code civil dispose ce qui suit :

« Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ».

Le responsable est tenu de réparer les dommages qu'il cause à un tiers (application de l'adage « *qui casse paye* »).

2.2.2. Les nuances

Dans certains cas, et moyennant certaines conditions, le code civil instaure des exceptions à la règle qui vient d'être exposée, selon lesquelles les fautes commises par une personne vont engager la responsabilité de quelqu'un d'autre.

Le cas classique est celui des parents, qui sont responsables des fautes commises par leurs enfants mineurs.

Un autre cas, qui nous concerne directement, est celui des employeurs, qui sont responsables des fautes commises par leurs subordonnés, en vertu de l'article 1384, alinéa 3, du code civil.

A.- La responsabilité civile de l'employeur à l'égard des tiers

L'article 1384, alinéa 3 du code civil stipule que « *les maîtres et commettants sont responsables du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés* ».

Ainsi, comme énoncé ci-dessus, en cas de faute commise par un travailleur qui cause un dommage à un tiers, la responsabilité de l'employeur envers ce tiers est engagée.

Pour certains, la justification de la responsabilité de l'employeur réside dans le mauvais choix de son subordonné (l'employeur aurait commis une faute en engageant un travailleur incompetent). En réalité, en retombant sur l'employeur, la loi a entendu protéger la victime et remédier à d'éventuels problèmes d'insolvabilité du travailleur (l'employeur a plus de moyens).

La responsabilité de l'employeur suppose l'existence d'un *lien de subordination*, élément caractéristique du contrat de travail.

Elle suppose également que l'acte dommageable causé aux tiers, soit commis par le travailleur *au cours des fonctions, à l'occasion des fonctions ou en raison des fonctions*.

L'acte accompli *au cours des fonctions* est celui accompli par le travailleur au moment de l'accomplissement des fonctions pour lesquelles il a été engagé.

L'acte commis par le travailleur *à l'occasion des fonctions* ne découle pas directement de l'accomplissement par le travailleur des fonctions pour lesquelles il a été engagé mais il se rattache au contrat de travail, parce qu'il est accompli pendant la durée des heures de travail ou parce qu'il est en relation avec le contrat de travail.

Exemple : l'ouvrier d'une entreprise de rénovation, effectuant des travaux chez un client qui, en se rendant aux toilettes casse un vase de valeur dans le couloir.

L'acte accompli *en raison des fonctions* est celui qui a un lien indirect avec le contrat de travail.

Exemple : le représentant de commerce qui participe à un salon et continue à négocier des affaires, pour le compte de son employeur, jusqu' à 2 heures du matin et fait un accident, en tort, sur le chemin du retour.

L'employeur (ou son assureur) qui est tenu d'indemniser le tiers, victime du dommage, peut par la suite se retourner contre le travailleur (*recours récursoire*) et l'inviter à rembourser les sommes payées aux tiers (voy. ci-après).

B.- La responsabilité du travailleur envers l'employeur

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail dispose notamment ce qui suit :

« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel ».

L'article 18 instaure donc une immunité de principe du travailleur pour les dommages causés à l'employeur ou aux tiers qui résultent de l'exécution de son contrat de travail.

Ce principe connaît trois exceptions, le travailleur répondant :

- De son dol ;

- De sa faute lourde ;

- Et des fautes légères présentant un caractère habituel.

Le *dol* est la faute intentionnelle du travailleur, qui se caractérise par la volonté de son auteur de causer un dommage à autrui ou de violer volontairement une obligation à laquelle le travailleur est tenu.

Exemple : l'ouvrier qui vole un vase de valeur chez un client ou le vendeur d'une concession automobile qui trompe délibérément un client sur l'état et la valeur de la voiture d'occasion achetée.

La *faute lourde* est la faute inexcusable, tellement grossière qu'une personne normalement raisonnable, placée dans les mêmes circonstances de fait, ne l'aurait pas commise.

Exemple : le travailleur qui revient de sa pause déjeuner en état d'ivresse et qui commet un accident répondra de sa faute et devra indemniser les conséquences civiles qui en résultent.

La *faute légère habituelle* est la faute excusable que toute personne, placée dans les mêmes circonstances de fait, pourrait être amenée à commettre une fois. Elle n'entraînera la responsabilité du travailleur qu'à partir du moment où elle se répète plusieurs fois et qu'elle devient, d'une certaine façon, habituelle.

Exemple : le comptable expérimenté qui commet des erreurs répétées dans le bilan, avec un préjudice certain pour le client.

2.2.3. Le cas particulier des accidents du travail

La matière est régie par l'article 46 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, lequel dispose ce qui suit :

« Art. 46, § 1er. Indépendamment des droits découlant de la présente loi, une action en justice peut être intentée, conformément aux règles de la responsabilité civile, par la victime ou ses ayants droit :

1° contre l'employeur qui a causé intentionnellement l'accident du travail ou causé intentionnellement un accident ayant entraîné un accident du travail ;

2° contre l'employeur, dans la mesure où l'accident du travail a causé des dommages aux biens du travailleur ;

3° contre le mandataire ou le préposé de l'employeur qui a causé intentionnellement l'accident du travail ;

4° contre les personnes autres que l'employeur, ses mandataires ou préposés, qui sont responsables de l'accident ;

5° contre l'employeur, ses mandataires ou préposés, lorsque l'accident est survenu sur le chemin du travail ;

6° contre l'employeur, ses mandataires ou préposés lorsque l'accident est un accident de roulage. Par accident de roulage, on entend tout accident de la

circulation routière impliquant un ou plusieurs véhicules, automoteurs ou non, et lié à la circulation sur la voie publique.

7° contre l'employeur qui, ayant méconnu gravement les obligations que lui imposent les dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, a exposé les travailleurs au risque d'accident du travail, alors que les fonctionnaires désignés pour surveiller l'application desdites dispositions en application des articles 43 à 49 du Code pénal social lui ont par écrit :

- a) signalé le danger auquel il expose ces travailleurs;*
- b) communiqué les infractions qui ont été constatées;*
- c) prescrit des mesures adéquates;*
- d) communiqué que s'il néglige de prendre les mesures visées sous c), la victime ou son ayant droit a, en cas d'accident éventuel, la possibilité d'intenter une action civile en responsabilité.*

(...)

L'action en responsabilité civile ne peut pas être intentée contre l'employeur qui prouve que l'accident est également dû au non-respect, par le travailleur victime de l'accident, des instructions de sécurité que l'employeur lui a préalablement notifiées par écrit, alors que les moyens de sécurité nécessaires ont été mis à sa disposition.

§ 2. Indépendamment des dispositions du § 1er, l'[entreprise d'assurances] reste tenu du paiement des indemnités résultant de la présente loi, dans les délais fixés aux articles 41 et 42.

La réparation en droit commun qui ne peut se rapporter à l'indemnisation des dommages corporels, telle qu'elle est couverte par la présente loi, peut se cumuler avec les indemnités résultant de la présente loi ».

NB : Par « préposé », l'on entend le « préposé » au sens de l'article 1384 du Code civil, c'est-à-dire toute personne (travailleur) qui se trouve sous la subordination d'un commettant (l'employeur).

L'employeur a l'obligation d'être assuré contre les accidents du travail auprès d'une compagnie d'assurance (article 49, loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail).

2.2.4. Le travailleur conseiller en prévention ou responsable environnement

Les règles qui viennent d'être énoncées s'appliquent telles quelles au conseiller en prévention et au responsable environnement.

Ceux-ci ne bénéficient d'aucun régime dérogatoire.

2.3. LA RESPONSABILITE PENALE

2.3.1. Les principes

A l'inverse de la responsabilité civile, la responsabilité pénale ne poursuit pas un but indemnitaire, mais un but répressif. La personne qui a commis une infraction doit « payer »

sa dette envers la société (c'est-à-dire la collectivité) afin de réparer l'atteinte à l'ordre social constituée par son comportement.

Le droit pénal tend à « punir », à sanctionner le responsable, le cas échéant même si sa faute n'a occasionné aucun dommage.

Un principe constant de notre droit pénal moderne veut que l'on ne réponde pénalement que de son propre fait ou de sa faute personnelle.

Pour le Code pénal, l'auteur de l'infraction est donc celui qui en accomplit personnellement l'acte matériel, avec l'élément moral requis. Et c'est en sa personne que doivent être établis et réunis tous les éléments constitutifs de l'infraction.

NB : le même fait peut donner lieu soit à mise en cause de la responsabilité civile d'une personne, soit à mise en cause de sa responsabilité pénale, soit aux deux à la fois, par exemple l'accident commis par le travailleur avec un véhicule de la société, pendant les heures de travail, qui résulte d'une infraction au Code de la route et qui entraîne des dommages à autrui.

La responsabilité pénale du travailleur est soumise au droit commun. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne s'applique pas, sauf aux conséquences civiles de l'infraction.

2.3.2. La responsabilité pénale des personnes morales

L'article 5 du Code pénal, tel que modifié par l'article 2 de la loi du 4 mai 1999 sur la responsabilité des personnes morales dispose que (je souligne) :

*« Toute personne morale est pénalement responsable des **infractions qui sont intrinsèquement liées à la réalisation de son objet ou à la défense de ses intérêts**, ou de celles dont les faits concrets démontrent qu'elles ont été commises pour son compte.*

Lorsque la responsabilité de la personne morale est engagée exclusivement en raison de l'intervention d'une personne physique identifiée, seule la personne qui a commis la faute la plus grave peut être condamnée. Si la personne physique identifiée a commis la faute sciemment et volontairement, elle peut être condamnée en même temps que la personne morale responsable.

Sont assimilées à des personnes morales :

1° les associations momentanées et les associations en participation;

2° les sociétés visées à l'article 2, alinéa 3, des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, ainsi que les sociétés commerciales en formation;

3° les sociétés civiles qui n'ont pas pris la forme d'une société commerciale.

Ne peuvent pas être considérées comme des personnes morales responsables pénalement pour l'application du présent article : l'Etat fédéral, les régions, les communautés, les provinces, les zones de secours, les prézones, l'agglomération bruxelloise, les communes, (les zones pluricommunales,) les organes territoriaux intra-communaux, la Commission communautaire française, la Commission

Le texte, qui n'est pas forcément des plus clairs, a fait couler beaucoup d'encre.

La Cour de cassation a tenté d'éclairer la portée de cet article 5 en décidant ce qui suit, dans un arrêt du 3 octobre 2000¹, confirmé à quelques reprises par la suite :

« Attendu que l'article 5, alinéa 1^{er} et 2, du Code pénal, crée, dans le cas visé par le préambule du deuxième alinéa, une cause d'excuse absolutoire applicable, lorsqu'une infraction a été commise tant par une personne physique que par une personne morale, à celle des deux personnes ayant commis la faute la moins grave et ce, pour autant que l'infraction commise par la personne physique l'ait été par négligence ».

La Cour n'envisage donc la possibilité pour une personne physique de faire exception à une condamnation que si elle a commis la faute (la plus légère) par négligence.

En principe, les personnes physiques concernées sont celles qui disposent, même partiellement, d'un pouvoir de direction ou de gestion au sein de l'entreprise (directeur, gérant, administrateur, etc), même s'il n'est pas exclu, dans des cas plus rares, que la disposition précitée puisse concerner un travailleur de rang inférieur, ne disposant d'aucun pouvoir de direction.

2.3.3. Le travailleur conseiller en prévention²

A.- Les infractions de type social

Le non-respect des prescriptions en matière de sécurité édictées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ou ses arrêtés d'exécution, peut entraîner des conséquences telles qu'un accident de travail par exemple.

Ceci pourra être sanctionné en application des dispositions du Code pénal social (articles 128 à 131, notamment).

Le droit pénal social présente une particularité fondamentale par rapport à d'autres branches du droit, en ce qu'il recourt à l'imputabilité légale, c'est-à-dire que le législateur désigne les personnes (physiques ou morales) qui sont susceptibles d'être punies pénalement, même si la faute a été commise par une autre personne.

Sauf exceptions (qui sont rares), le législateur condamne *l'employeur, ses mandataires ou préposés* qui ont enfreint les dispositions de la loi du 4 août 1996 et de ses arrêtés d'exécution.

Par *employeur* est visée la personne investie du pouvoir de direction sur le personnel. Ceci vise, au premier titre, l'administrateur délégué d'une société anonyme ou l'administrateur gérant d'une S.P.R.L.³

¹ Cass., 3 oct. 2000, JLMB, 2001, p. 408.

² Voy. l'article de F. LAGASSE, <http://www.droit-fiscalite-belge.com/article127.html>

³ Liège, 23 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 425, *Chron. dr. soc.*, 1987, 152; Bruxelles, 11^{ème} Ch., 20 décembre 1989, inédit; C. trav. Anvers, 9 mars 1995, *Chron. dr. soc.*, 1996, 152; Trav. Bruges, 30 avril 1980, *J.T.T.*, 1983, 140; Corr. Bruxelles, 44^{ème} Ch., 11 février 1993, inédit, en cause Auditeur du travail / G., M., G. & F.; KEFER, F., o. c. dans *Droit du travail: effectivité*,

Le *préposé* est tout salarié investi du pouvoir de faire respecter la loi et de faire cesser la situation infractionnelle, et non tout salarié en général.

NB : la notion de « préposé » au sens des dispositions de droit pénal social ne doit pas être confondue avec celle de « préposé au sens de l'article 1384 du code civil.

Par "*mandataire*" est visée toute personne qui, non liée vis-à-vis de l'employeur dans le cadre d'un lien de subordination, a été chargée d'accomplir un ou plusieurs actes pour son compte.⁴

La responsabilité pénale de l'employeur, de ses préposés ou mandataires, est une responsabilité en cascade.

Si l'employeur a délégué la responsabilité de l'application de la loi sociale (avec le pouvoir de commandement qui s'attache à une telle délégation) à un de ses collaborateurs, c'est ce dernier qui, en tant que « préposé » sera condamné pénalement.

En cas d'infraction, le juge acquittera ainsi « l'employeur » et condamnera le « préposé » (par exemple le directeur du personnel), s'il résulte de la répartition des pouvoirs au sein de l'entreprise que ce dernier disposait des pouvoirs nécessaires pour faire respecter la loi et cesser la situation infractionnelle.

Souvent, en cas d'accident du travail impliquant une infraction à la loi du 4 août 1996 ou à ses arrêtés d'exécution l'action publique est dirigée non seulement contre l'employeur et la ligne hiérarchique, mais également contre le conseiller en prévention.

L'action à l'égard de ces derniers ne repose bien souvent sur aucun fondement juridique.

Suivant une croyance très répandue, le conseiller en prévention serait le cadre responsable des conditions de sécurité dans l'entreprise et bénéficierait à ce titre de pouvoirs très étendus en matière de sécurité au travail. Pour cette raison, il serait responsable tant civilement que pénalement en cas de survenance d'un accident du travail et constituerait ainsi un "fusible" tout indiqué en cas d'accident.

Sa mise en cause pénale, en sa qualité de conseiller en prévention, toutefois n'est possible que s'il peut être considéré comme un préposé, dans le sens défini ci-dessus, c'est-à-dire s'il dispose, même très partiellement, de prérogatives liées à l'autorité patronale.

Or, le conseiller en prévention n'est le chef de personne, si ce n'est de ses collaborateurs éventuels. Il est un expert chargé de conseiller l'employeur en matière de sécurité du travail.

Ses compétences, énumérées à l'article 7 de l'arrêté royal n° 98-832 du 27 mars 1998 sont essentiellement de contrôle, d'enquête, de conseil, de recommandation, d'avis, mais non de décision.

efficacité ?, Bruxelles, La Charte, 1996, 69, 70; LAGASSE, F., Droit pénal social, amendes administratives et répression du travail clandestin ou illégal, *Orientations*, 1996, 202, 206; PICHHAULT, P., "La responsabilité pénale des personnes morales. L'imputabilité des personnes physiques", dans COMMISSION UNIVERSITE PALAIS, *Le droit pénal social et les contrats de travail spéciaux*, 1996, 211-236.

Inversement, le président du conseil d'administration de la société délinquante n'est, en principe, pas susceptible d'être poursuivi pénalement, à tout le moins *qualitate qua*. Voy. Corr. Bruxelles, 44ème Ch., 20 mars 1998, *J.T.T.*, 1998, 281.

⁴ Liège, 23 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 425.

Son rôle est celui d'un dépisteur de risques. Une fois les risques dépistés, il appartient aux personnes habilitées de prendre les décisions adéquates afin d'obvier auxdits risques. Seules ces personnes sont responsables en cas d'accident.⁵

Il ne fait pas partie de personnel de direction, comme le rappelle d'ailleurs l'article 43 de la loi du 4 août 1996, qui lui impose d'être indépendant de l'employeur, comme des travailleurs.

NB : Il n'existe qu'un seul cas dans lequel le conseiller en prévention pourra être considéré comme un préposé, soit l'hypothèse de l'article 7, § 1er, 1^o, i), de l'arrêté royal n^o98-832 du 27 mars 1998, lorsque « *la situation revêt un caractère d'urgence et lorsqu'il y a, en même temps, impossibilité de recourir à la direction* ».

Sa responsabilité pénale pourra alors, le cas échéant, être mise en cause en raison de fautes pénales qu'il aurait commises à cette occasion.

B.- Les autres types d'infractions

Le conseiller en prévention peut, bien entendu, être poursuivi sur la base du droit pénal commun pour ce qui concerne les infractions n'étant pas constitutives d'infractions au Code pénal social.

2.3.4. Le travailleur responsable ou coordinateur environnement

Le travailleur responsable environnement est soumis au droit commun, tel qu'il a été exposé ci-dessus.

2.4. LA RESPONSABILITE SOUS L'ANGLE DU DROIT DE L'ENVIRONNEMENT

La partie VIII du Livre Ier du Code de l'Environnement (articles D.138 à D.171) comprend les dispositions relatives à la recherche, la constatation, la poursuite, la répression et les mesures de réparation des infractions en matière d'environnement.

L'article D. 138 dispose ce qui suit :

« La présente partie comporte les dispositions de surveillance, de contrainte et de sanctions nécessaires à l'application des lois et décrets suivants, ainsi que de leurs arrêtés d'exécution:

- *la loi du 28 décembre 1964 relative à la lutte contre la pollution atmosphérique;*
- *la loi du 28 décembre 1967 relative aux cours d'eau non navigables;*
- *la loi du 12 juillet 1973 sur la conservation de la nature;*
- *la loi du 18 juillet 1973 relative à la lutte contre le bruit;*

⁵ PH. BLEUS, Le chef de service S.H.E.: son statut, ses missions, ses responsabilités, dans La sécurité au travail, CED-SAMSOM, n^o19, 5 mars 1992.

- *le décret du 9 mai 1985 concernant la valorisation des terrils;*
- *le décret du 7 juillet 1988 des mines;*
- *le décret du 27 juin 1996 relatif aux déchets;*
- *le décret du 11 mars 1999 relatif au permis d'environnement;*
- *le Code de l'Environnement, en ce compris le présent Livre et le Livre II du Code de l'Environnement contenant le Code de l'Eau;*
- *le décret du 19 juin 2008 relatif à la coexistence des cultures génétiquement modifiées avec les cultures conventionnelles et les cultures biologiques;*
- *le décret du 3 avril 2009 relatif à la protection de l'environnement contre les éventuels effets nocifs et nuisances provoqués par les rayonnements non-ionisants générés par des antennes émettrices stationnaires ;*
- *le décret du 5 décembre 2008 relatif à la gestion des sols ;*
- *le décret du 27 juin 2013 prévoyant des dispositions diverses en matière d'agriculture, d'horticulture et d'aquaculture ;*
- *le décret du 10 juillet 2013 relatif au stockage géologique du dioxyde de carbone (...) ».*

Sans entrer dans les détails, les infractions aux décrets précités sont catégorisées selon leur degré d'importance et peuvent donner lieu à des sanctions administratives ou pénales (système alternatif où les infractions sont sanctionnées plus souvent par la voie administrative que la voie pénale).

Retenons toutefois que la plupart des infractions, qu'il s'agisse par exemple d'infractions en matière de permis d'environnement (en ce compris le non-respect des conditions d'exploiter), en matière de déchets, en matière de pollution du sol, en matière d'eau, recourent bien souvent, indirectement, à une forme d'imputabilité légale, visant presque toujours l'employeur, en sa qualité :

- d'exploitant de l'établissement classé ;
- de producteur/détenteur des déchets gérés ou produits par l'entreprise ;
- de pollueur identifié ;
- etc.

En principe, les travailleurs de l'entreprise ne risquent donc pas de se voir inquiéter personnellement, si l'infraction donne lieu à des poursuites administratives. Le risque d'une poursuite pénale du travailleur, en même temps que la personne morale, en application de l'article 5 du code pénal, paraît également limité, voire très limité pour les travailleurs ne disposant d'aucun pouvoir de direction.

Cela dit, de manière indirecte, comme l'indiquent certains auteurs de doctrine, « *l'exploitation infractionnelle d'un établissement peut, en cas de sinistre, engager la responsabilité pénale de l'employeur ou de l'un de ses travailleurs, qui se serait rendu coupable de coups et blessures ou homicide(s) volontaire(s) ou involontaire(s). Le dysfonctionnement soudain ou*

*continu d'un établissement, en d'autres termes, peut avoir causé des lésions corporelles, voire un ou plusieurs décès, qui engagent la responsabilité de leur auteur, personne morale ou physique ».*⁶

3. APPLICATION DES PRINCIPES – REPONSES AUX QUESTIONS POSEES

3.1. REMARQUE PREALABLE

Les réponses aux questions posées par les participants sont des réponses générales, formulées *in abstracto*, sans connaissance du contexte, avant la tenue de la réunion, et qui ne prétendent donc pas à l'exhaustivité.

Elles ont pour but de fournir des premiers éléments de réponse et d'ouvrir le débat.

3.2. QUESTIONS ET REPONSES

Question n° 1- « Le coordinateur environnement, s'il n'est mentionné dans une autorisation, a-t'il un rôle similaire à celui du conseiller en prévention ? »

Le rôle et le statut du conseiller en prévention diffèrent de ceux du coordinateur ou responsable environnement.

L'on peut renvoyer à l'exposé qui précède.

Attention toutefois que parfois, dans les faits, un même travailleur peut être amené à endosser les deux fonctions.

En cas de souci, il faudra pouvoir distinguer sous quelle « casquette » le travailleur a agi.

Question n°2- « Se dirige-t-on vers une reconnaissance légale du coordinateur environnement ? »

Comme indiqué, le droit de l'environnement est une matière régionalisée (à l'inverse du droit social, sous l'angle sécurité et santé au travail).

Si en Région flamande, le coordinateur ou responsable environnement a un statut officiel, il n'en va pas de même en Région wallonne.

A ma connaissance, aucun projet de reconnaissance légale du coordinateur ou responsable environnement ne figure « dans les cartons » du Gouvernement wallon.

Question n° 3 – « Obtenir une comparaison globale des responsabilités civiles et pénales du conseiller en prévention et du coordinateur environnement ».

L'on peut renvoyer à l'exposé qui précède, lequel répond de manière complète à cette question.

⁶ D. JANS, « responsabilité environnementale et droit du travail », *Entreprises, responsabilité et environnement*, sous la dir. De X. THUNIS et F. TULKENS, Kluwer, 2004, p. 225.

Question n° 4 – « Y a-t'il déjà eu des cas de jugements de coordinateurs environnement ? Si oui, quels étaient les verdicts ? »

Je ne connais pas de précédents judiciaires (civils ou pénaux) concernant la mise en cause d'un coordinateur environnement.

En revanche, l'on peut citer un arrêt de la Cour d'appel de Gand, du 25 décembre 2011 (non publié), indirectement intéressant, dans lequel celle-ci a jugé que les dirigeants d'entreprises et les administrateurs individuels ayant un réel pouvoir décisionnel concernant des aspects techniques des affaires tels que le respect des normes concernant le permis d'environnement, doivent prévenir toute violation environnementale ou y mettre fin. Dans le cas contraire, leur responsabilité pénale est compromise, **nonobstant le fait que ces personnes se sont fait conseiller ou aider par d'autres personnes, comme des coordinateurs environnementaux.**

Dans les faits, une compagnie de textiles a été mise en demeure à répétition en vue de lui faire respecter ses obligations environnementales (il existait une longue liste de plaintes relatives aux nuisances occasionnées depuis de nombreuses années).

L'inspection de l'environnement a établi de nombreux procès-verbaux et envoyé des mises en demeure incitant l'entreprise à prendre au plus vite toute mesure nécessaire pour éviter toute nuisance future. Nonobstant les mises en demeure et les procès-verbaux, l'entreprise est restée en défaut de prendre des mesures (supplémentaires) en vue de réduire les nuisances. En outre, l'entreprise a été exploitée pendant des années, sans que certaines installations aient fait l'objet d'un permis d'extension.

Mise à part la violation de dispositions légales et de conditions environnementales, une violation du devoir de diligence a été établie car l'entreprise, exploitant d'un établissement réputé incommode, n'a pas pris les mesures nécessaires pour éviter ou limiter le dommage pour l'homme et l'environnement.

En ce qui concerne l'imputabilité des faits, le premier accusé, dans sa capacité de directeur technique, a été condamné pour les faits qui lui étaient reprochés, car au moment des faits il était responsable des aspects techniques de la direction générale de l'entreprise. Il avait le pouvoir décisionnel pour prévenir les violations ou du moins les faire cesser, ce dot il s'est abstenu.

Le deuxième accusé, le gérant d'entreprise, avait également un pouvoir décisionnel réel lui permettant de prévenir les violations ou de les faire cesser. Le fait qu'il se soit fait assister et conseiller par, entre autres, des coordinateurs environnementaux, ne diminue aucunement sa propre responsabilité pénale. Il ne pouvait pas non plus échapper à sa responsabilité pénale en se référant au processus décisionnel collégial du conseil d'administration.

Le troisième accusé, administrateur de société, a été condamné parce que le conseil d'administration avait connaissance des obligations environnementales, mais qu'il a systématiquement failli à prévoir les moyens et investissements nécessaires pour accomplir ses obligations. Bien au contraire, le conseil d'administration a donné priorité à des considérations économiques et des mesures d'épargne.

Les coordinateurs environnement de l'entreprise n'ont pas été inquiétés.

Question n° 5- « Il y a une pollution avérée, le coordinateur environnement en informe son directeur d'usine qui ne veut pas avertir les autorités et refuse que quiconque le fasse sous peine de ... Légalement, quel est le risque pour le coordinateur environnement s'il suit les « ordres » de son supérieur ? »

En région wallonne, sous l'angle administratif, ce sera l'entreprise qui devra répondre (administrativement ou pénalement selon le cas) des infractions aux décrets visés à l'article D. 138 du Livre Ier du Code de l'Environnement, en sa qualité d'exploitant ou de producteur de déchet (pollution du sol) par exemple.

Sous l'angle pénal, dans l'hypothèse où des dommages aux tiers seraient occasionnés, l'on peut se rattacher à l'exemple précédent. C'est donc le directeur d'usine et, en fonction des circonstances, ses supérieurs, les membres du conseil d'administration, voire l'entreprise elle-même, qui devront répondre des éventuelles poursuites exercées pour coups et blessures ou homicide(s) involontaire(s) par exemple.

Le travailleur qui ne dispose d'aucun pouvoir de direction est en principe peu susceptible d'être poursuivi.

Sous l'angle civil, si des dommages sont occasionnés aux tiers (riverains), c'est l'entreprise qui sera tenue à réparation, ne pouvant se retourner contre l'un de ces travailleurs que dans les conditions de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

Question n° 6- « Il y a une pollution avec destruction de faune/flore, quelle est la responsabilité du coordinateur environnement ? »

L'on peut renvoyer à la réponse précédente.

Attention toutefois, que sous l'angle du droit du travail, dans l'hypothèse où le coordinateur ou responsable environnement se serait abstenu de remettre un rapport alors qu'il avait connaissance de faits délictueux, rien n'empêche qu'il soit sanctionné voire licencié par son entreprise en cas d'accident.

Il veillera donc à prévenir sa hiérarchie de la pollution constatée, non seulement par conscience professionnelle, mais aussi pour se couvrir, ne fut-ce que sous l'angle du droit du travail.

Question n° 7- « Pour le CP, l'absence de lien hiérarchique permet de diminuer (supprimer) sa responsabilité en cas d'accident. Dans le cas d'accidents environnementaux, ceux-ci peuvent durer plusieurs minutes et le traitement de la pollution peut durer plusieurs heures/jours. Généralement (voire idéalement ???), il est demandé au coordinateur environnement de manager cette phase. Pour se décharger totalement, doit-il refuser cette tâche (cas du sur-accident) ? »

En principe, en région wallonne, même si la fonction n'est pas formalisée dans un cadre réglementaire et qu'elle est polymorphe (variable en fonction de l'entreprise), le coordinateur ou responsable environnement, qui est plutôt un acteur d'analyse, d'évaluation et de conseil, qu'un acteur opérationnel, de terrain, ne devrait pas être amené à intervenir seul dans le cas évoqué.

Le coordinateur peut-il refuser d'intervenir ?

Il faudra avoir égard aux circonstances, ainsi qu'aux dispositions du contrat de travail.

En vertu de l'autorité juridique qui résulte du contrat de travail, le travailleur doit respecter les ordres de l'employeur, pour autant qu'ils soient licites et **qu'ils entrent dans le champ contractuel**. Le manquement à cette obligation est apprécié au regard des circonstances de fait et de son importance (répétitions, causes, ...) et peut avoir des conséquences sur la relation de travail.

Le coordinateur ou responsable environnement qui choisit d'intervenir, devra être conscient des risques.

Sous l'angle civil, son employeur devra en principe assumer les éventuelles conséquences de l'intervention, le coordinateur ne répondant que de son dol, de sa faute lourde, ou de sa faute légère habituelle (art. 18 de la loi du 3 juillet 1978).

Sous l'angle d'un accident du travail subi en raison de son intervention, la situation du coordinateur est également relativement sûre, sauf s'il a commis une faute intentionnelle.

Sous l'angle pénal, le droit commun est susceptible de s'appliquer.

Question n° 8- « *Quid en cas de non-respect des demandes administratives des autorités (rapports non rendus, plan de prévention des emballages,...) ?* »

L'on se trouve là en présence d'obligations purement environnementales qui donnent lieu, en principe, uniquement à des sanctions administratives, si elles ne sont pas respectées.

C'est l'entreprise, en sa qualité d'exploitant ou de producteur/détenteur de déchets, qui en principe est responsable.

L'on peut renvoyer aux dispositions du décret du 11 mars 1999 relatif au permis d'environnement et du décret du 27 juin 1996 relatif aux déchets, ainsi qu'aux articles D. 138 et suivants.

Question n°9 - « - *Quelle est la responsabilité de la personne qui a la fonction de « chimiste agréé » dans le cadre de la législation déchets (cf autorisation d'exploiter) ?* »

L'article 51 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 9 avril 1992 relatif aux déchets dangereux dispose que les « *opérations de regroupement, de prétraitement, d'élimination ou de valorisation de déchets dangereux, sont placées sous l'autorité d'une personne responsable employée sous contrat de travail à temps plein, désignée par cet exploitant et agréée par le Ministre* ».

Ce « responsable » est employé à temps plein et doit être agréé par le Ministre, selon la procédure fixée à l'article 56 de l'arrêté.

Pour être agréé, ce responsable doit :

1° posséder une formation suffisante dans le domaine des déchets dangereux ;

2° être titulaire d'un diplôme d'ingénieur civil, de licencié en sciences, d'ingénieur chimiste et des industries agricoles, d'ingénieur industriel.

Une fois désigné et agréé, il bénéficie d'un statut protecteur contre le licenciement puisque, lorsqu'il est en fonction et pendant une certaine période à compter de la cessation de ses fonctions (variable selon son ancienneté dans l'entreprise), il ne peut être remercié que pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

Sous l'angle de la responsabilité civile ou pénale, sa situation ne diffère pas de celle d'un autre employé de l'entreprise, comme le coordinateur ou le responsable environnement.

Sous l'angle administratif, le « *Ministre peut retirer l'agrément si la personne responsable n'est plus à même d'assumer correctement ses missions, et dans ce cas seulement. Il recueille au préalable l'avis de l'Office qui, à cet effet, entend l'intéressé et l'exploitant* ».

Question n° 10 - « *Quid si un déchet n'est pas traité par le centre d'élimination ou le collecteur et que le nom de la société est sur un emballage ?* »

Au niveau du décret du 27 juin 1996 relatif aux déchets, trois dispositions retiennent l'attention, en ce qui concerne la traçabilité des déchets.

Tout d'abord, l'article 7, §2, qui dispose, de manière générale, que « *toute personne qui produit ou détient des déchets est tenue d'en assurer ou d'en faire assurer la gestion conformément à l'article 6bis* » (soit sans danger pour la santé humaine et l'environnement), **ce qui implique que le producteur initial ne peut pas se désintéresser du sort des déchets, même quand il les a confiés à un tiers.**

Ensuite, l'article 5ter, qui dispose que :

« Toute personne assurant la gestion de déchets à titre professionnel est tenue d'informer le bénéficiaire du service de gestion de déchets des modalités de gestion, de la destination des déchets et des coûts détaillés de la gestion.

Le Gouvernement peut préciser les règles d'application pour les personnes ou les catégories de déchets qu'il désigne ».

Cet article, qui n'a pas connu à ce jour de mesure spécifique d'exécution, pose le principe de la traçabilité des opérations de gestion des déchets vis-à-vis de leur producteur/détenteur. Si celui-ci ne peut se désintéresser du sort des déchets confiés à des tiers, encore faut-il, en effet, que ces tiers à qui il fait appel pour cette gestion l'informent pleinement des mesures de gestion entreprises.

Enfin, l'article 9 du décret, qui dispose plus précisément que le « *Gouvernement peut imposer aux producteurs, collecteurs, transporteurs, courtiers, négociants, éliminateurs, valorisateurs et détenteurs de déchets:*

1° l'obligation d'informer l'autorité administrative compétente au sujet de la détention et des déplacements des déchets, y compris par l'utilisation de registres, de bordereaux de suivi et de formulaires déterminés;

2° l'obligation de se faire remettre un récépissé lors de la cession des déchets ou un certificat d'élimination ou de valorisation des déchets ».

Cette dernière disposition a été exécutée, en ce qui concerne les déchets non-dangereux, par l'arrêté du Gouvernement wallon du 13 novembre 2003 relatif à l'enregistrement des

collecteurs, courtiers, négociants et des transporteurs de déchets autres que dangereux, qui dispose ce qui suit, en son article 12 :

« *Tout collecteur ou transporteur transmet à l'Office une déclaration annuelle de collecte ou de transport de déchets dans laquelle sont consignées les mentions suivantes:*

1° le numéro d'enregistrement;

2° le nom et l'adresse du déclarant ou de la personne physique agissant en son nom;

3° la période de référence couverte par la déclaration;

4° la nature et la quantité totale des déchets par producteur de déchet;

5° la destination des déchets par identification du centre de regroupement, de prétraitement, d'élimination ou de valorisation ».

Sur la base de cette disposition, les entreprises qui collectent et évacuent les déchets doivent donc identifier les déchets produits selon leur nature et leur producteur.

Si ledit déchet est envoyé en CET (par exemple de classe III, pour les déchets inertes), l'article 24 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 février 2003 fixant les conditions sectorielles d'exploitation des centres d'enfouissement technique dispose ce qui suit, en son article 24 :

« *Art. 24.*

§1er. Tout véhicule transportant des déchets destinés à être enfouis dans un CET autre que de classe 4 ou 5 est muni d'un formulaire de transport, en triple exemplaire.

Le premier exemplaire du formulaire est conservé en un endroit désigné par le fonctionnaire chargé de la surveillance ou, à défaut, sur le site; le deuxième est remis au transporteur; le troisième est renvoyé par l'exploitant d'un CET autre que de classe 4 ou 5 au producteur ou au collecteur.

Au moment du déchargement, les informations suivantes sont consignées ou retranscrites sur le formulaire de transport, par un système informatique:

- le poids et la tare, et le cas échéant, le numéro du bon de pesage;*
- le nom du contrôleur vérifiant la conformité des déchets;*
- la date et l'heure du déchargement;*
- le code des déchets selon la nomenclature reprise dans l'arrêté du Gouvernement wallon du 10 juillet 1997 établissant un catalogue de déchets;*
- l'origine des déchets;*
- l'identification du producteur ou du collecteur;*
- le code correspondant au plan d'exploitation qui désigne le lieu d'enfouissement;*
- le numéro d'immatriculation du véhicule et, le cas échéant, sa destination;*
- l'identification de l'exploitant et du chauffeur, ainsi que la signature de ce dernier.*

§2. L'exploitant [du CET] est tenu:

- de conserver les bordereaux pendant les cinq années qui suivent leur établissement;*

- de communiquer les bordereaux, sur simple demande, au fonctionnaire chargé de la surveillance.

(...) ».

Ainsi donc, en cas d'évacuation de déchets non-dangereux, le producteur du déchet ou le collecteur reçoit un bordereau, qui démontre que le déchet a été géré dans le respect de l'article 7, § 2, du décret déchets. Ce bordereau peut lui être demandé par les agents de l'Office, dans le cadre de la recherche des infractions au décret.

Si les déchets sont dangereux, il faut alors respecter les obligations imposées par l'arrêté de l'Exécutif régional wallon 9 avril 1992 du relatif aux déchets dangereux, en vue d'assurer la traçabilité des opérations relatives à cette catégorie de déchets.

NB : Pour rappel, en amont, l'entreprise qui produit des déchets dangereux doit tenir un registre des déchets, gardé pendant 5 ans à la disposition de l'Office wallon des déchets. Elle doit également déclarer à l'Office les déchets qu'elle détient sur le site, au moyen d'un formulaire ad hoc.

En ce qui concerne les opérations de transport, tout détenteur de déchets dangereux est tenu, lors de chaque transport, d'en faire la déclaration à l'Office, sur un formulaire ad hoc.

Ce formulaire accompagne les déchets jusqu'à l'installation de traitement destinataire.

Le détenteur, les divers opérateurs intermédiaires et l'exploitant de l'installation destinataire signent successivement le formulaire au moment de la prise en charge des déchets. Ils en conservent chacun un exemplaire signé par l'intermédiaire suivant et tiennent ce document, pendant cinq ans au moins, à la disposition de l'Office.

Indépendamment de ces obligations administratives l'opérateur en charge du traitement ou du transport du déchet, établit des documents contractuels ou comptables à destination de l'entreprise productrice qui a fait appel à ses services.

Dans l'hypothèse d'un déchet (dangereux ou non-dangereux) qui serait confié à un opérateur agréé, son sort est donc en principe traçable, de sorte que, en cas de problème, les agents de l'Office sont en principe à mêmes de retrouver l'opérateur en faute.

A supposer que l'entreprise soit indûment inquiétée, sous l'angle administratif ou pénal (en règle générale, la poursuite administrative prédomine), cela ne l'empêche bien évidemment pas de se retourner, sous l'angle civil, contre l'intermédiaire qui serait jugé responsable.

Question n° 11 - « Quid de l'envoi de déchets non-dangereux à l'étranger (Aux Pays-Bas) sans avoir eu les autorisations adéquates? »

C'est le règlement (CE) n° 1013/2006 du Parlement européen et du conseil du 14 juin 2006 concernant le transfert de déchets qui règle la question.

Les transferts de déchets sont soumis à diverses procédures et à divers régimes/niveaux de contrôle, pouvant même être interdits, en fonction :

- du type de déchets transférés ;
- du type de traitement qu'ils subiront sur le lieu de destination.

Alors que le droit wallon ne connaît que les catégories dangereux/non-dangereux, la réglementation relative au transfert connaît trois catégories de déchets : les déchets « liste rouge », les déchets « liste orange », les déchets « liste verte ».

En principe, les déchets listés « rouges » européens sont les déchets identifiés d'office comme dangereux par l'arrêté du Gouvernement wallon du 10 juillet 1997 établissant le catalogue des déchets.

Les déchets « liste orange » européens sont les déchets dangereux parce qu'ils possèdent une ou des caractéristiques de danger figurant en annexe III de l'arrêté du 10 juillet 1997.

Les déchets « liste verte » sont les déchets identifiés d'office comme dangereux par ledit arrêté.

Hormis l'interdiction de transport (déchets « liste rouge »), deux procédures régissent le transfert de déchets :

- Procédure de notification générale et consentement écrit préalables au transfert (art. 4 à 17 du règlement, déchets « liste orange ») ;
- Procédure d'information (art. 18 du règlement, déchets « liste verte »).

En cas de contrôle qui déboucherait sur le constat que la procédure de transfert n'aurait pas été respectée, procès-verbal peut être dressé pour infraction aux articles 7, § 3, et 23 du décret du 27 juin 1996 relatif aux déchets.

Il s'agit d'infractions de deuxième catégorie, au sens de l'article 51 du même décret, qui donnent lieu à sanction pénale ou administrative.

C'est l'entreprise productrice de déchets qui sera considérée comme responsable, sous l'angle administratif ou pénal et qui devra répondre des éventuelles poursuites.

Pourraient éventuellement être également inquiétés les membres du personnel disposant, même partiellement, d'un pouvoir de direction.

Le coordinateur ne devrait en principe pas être inquiété. Il sera toutefois avisé de prévenir (par écrit) sa hiérarchie de la non-conformité, non seulement par conscience professionnelle, mais aussi pour se couvrir, ne fut-ce que sous l'angle du droit du travail pour éviter tout reproche ultérieur pouvant mener à un éventuel licenciement.

Question n° 12 - « Quid des non-respects historiques, héritages des prédécesseurs ? »

Il est recommandé au coordinateur environnement de prévenir sa hiérarchie de la non-conformité (par écrit), non seulement par conscience professionnelle, mais aussi pour se couvrir, ne fut-ce que sous l'angle du droit du travail, pour éviter tout reproche ultérieur pouvant mener à un éventuel licenciement.

*
* *