

MODE D'EMPLOI

SAVOIR LANCER L'ALERTE

SUR QUOI LANCER L'ALERTE,
COMMENT ET AVEC QUELLE PROTECTION:
TOUS LES ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE POUR
ACCOMPAGNER ET PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE.

La CFTD et la CFTD Cadres sont depuis longtemps mobilisées pour la protection des lanceurs d'alerte. Souvent isolés, dépourvus de soutien, ils peuvent être fragilisés et sanctionnés pour avoir voulu mettre un terme à des dysfonctionnements, alors qu'ils agissaient dans l'intérêt général.

La loi Sapin 2, adoptée à la fin 2016, fixe des règles générales de protection des lanceurs d'alerte, un cadre protecteur qui était nécessaire. Le droit d'alerte reconnu par cette loi n'est pas une obligation mais une faculté offerte à tout citoyen. La loi ne protège toutefois que ceux qui ont connaissance des faits à l'occasion ou du fait de leur travail, qu'ils soient agents publics, salariés comme indépendants/ collaborateurs extérieurs.

Ce mode d'emploi présente le fonctionnement du dispositif prévu par la loi et son décret d'application entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Il donne des clés aux équipes syndicales d'entreprise dont le rôle est essentiel pour que le lanceur d'alerte ne reste pas seul.



QU'EST-CE QU'UN LANCEUR D'ALERTE ?

Le lanceur d'alerte est une personne physique, un citoyen, un agent public ou un salarié, un collaborateur qui signale la violation d'un engagement ou de normes internationales, de la loi, du règlement, ou qui révèle une grave menace ou une atteinte à l'intérêt général.

LES EXCLUSIONS

- La loi Sapin 2 exclut de la définition, et par conséquent de la protection, **les personnes morales**, comme une association, un syndicat ou une entreprise.
- **Les secrets de la défense nationale, médicaux ou les informations issues des relations avocat-client** ne peuvent constituer une alerte éthique.

TROIS CONDITIONS

Pour être considéré comme un lanceur d'alerte, trois conditions doivent être respectées :

- **agir de manière désintéressée** (ne pas en tirer un bénéfice, ne pas en attendre un profit personnel ou agir en représailles),
- **être de bonne foi** (avoir la croyance raisonnable que les faits sont vrais au moment de l'énoncé),
- **avoir eu personnellement connaissance des faits** (être à la source de l'information).

LES SUJETS DE L'ALERTE

- **Un crime** (viol, torture, attentat...) ou **un délit** (fraude fiscale, corruption, abus de bien social, abus de confiance, prise illégale d'intérêts, délit de pantouflage*, trafic d'influence, usage illégal de fonds publics, harcèlement moral ou sexuel, discrimination...).
- **Une violation grave et manifeste d'un engagement international de la France**: conventions de l'ONU sur les droits de l'homme, conventions de l'OIT, directives ou règlements européens...
- **Une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement**: détournement de pouvoir, non-respect caractérisé des règles d'hygiène ou de sécurité...
- **Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général**: risques avérés ou atteintes à la santé publique, à la sécurité publique ou l'environnement, optimisation fiscale agressive...

* Le délit de pantouflage désigne l'infraction de prise illégale d'intérêts commise par une personne ayant exercé une fonction publique avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions.



À QUI ADRESSER L'ALERTE ?

Une **procédure d'alerte graduée avec trois paliers** (hors cas de danger grave et imminent) est prévue pour les agents publics et les salariés du secteur privé employés dans des organismes dépassant certains seuils.

PROCÉDURE NORMALE

Palier 1

Saisir en premier lieu la voie interne: le supérieur hiérarchique direct ou indirect, l'employeur ou le référent désigné par l'employeur.

Palier 2

Si l'alerte n'a pas été traitée par la voie interne dans un délai raisonnable, adresser le signalement au régulateur. Il s'agit de l'autorité judiciaire (procureur, juge) ou administrative (préfet, inspections, agence française anticorruption, agence régionale de santé etc.) et/ou de l'ordre professionnel compétent (ordre des avocats, des médecins, des experts-comptables, des notaires etc.).

Palier 3

Si l'alerte n'a pas été traitée dans un délai de trois mois, l'alerte peut être rendue publique (media, associations, ONG ou syndicats).

EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT OU RISQUE DE DOMMAGES IRRÉVERSIBLES

« En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles », le lanceur d'alerte peut saisir immédiatement le régulateur (palier 2), voire directement ou concomitamment la société civile (palier 3).

Attention! En aucun cas, le lanceur d'alerte ne doit prendre l'initiative de divulguer l'identité de la ou des personnes mises en cause par le signalement, hors les personnes autorisées à en connaître dans le cadre de la procédure, par exemple le chef d'entreprise, le responsable éthique ou le cadre dirigeant.



QUI EST LE RÉFÉRENT DÉSIGNÉ PAR L'EMPLOYEUR ?

Le choix de désigner ou non un référent est laissé à l'employeur. L'identité du référent est précisée dans la procédure d'alerte.

Il peut s'agir d'une **personne physique** ou, quelle que soit sa dénomination, de **toute entité de droit privé dotée ou non de la personnalité morale**. Cela peut-être le déontologue dans la fonction publique ou le directeur éthique dans le privé. Certaines entreprises ont choisi de nommer le directeur des ressources humaines. Le référent, même extérieur

à l'entreprise, est soumis à une obligation de confidentialité.

Une condition s'impose toutefois: le référent doit être une personne disposant de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions.

RÔLE DE L'ÉQUIPE SYNDICALE

Bien que ce ne soit pas expressément prévu par la loi, les acteurs syndicaux de l'entreprise peuvent a minima questionner voire faire des contre-propositions en matière de désignation du référent.

De plus, si la procédure de recueil des signalements s'inscrit dans le cadre de la mise en place d'un plan de vigilance (prévu par la loi du 27 mars 2017), cela doit se faire en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Dans ce cadre il peut être intéressant de peser afin que le référent soit une Institution représentative du personnel (IRP).



QUI EST LE DÉFENSEUR DES DROITS ET QUAND PEUT-ON LE SAISIR ?

Le défenseur des droits est l'autorité administrative qui est notamment en charge de l'orientation et de la protection des lanceurs d'alerte, que l'alerte soit lancée par un citoyen, un client, un usager ou par un travailleur. Il ne traite pas l'alerte, mais aide l'ensemble des lanceurs d'alerte à s'orienter à toutes les étapes de leurs démarches du signalement de l'alerte et doit veiller au respect de leurs droits et libertés. **Le défenseur des droits a pour mission de protéger les lanceurs d'alerte de toutes mesures de rétorsion ou de représailles.**

À toute étape de l'alerte, le lanceur d'alerte peut s'adresser au défenseur des droits qui est une autorité administrative indépendante.



QUELLE PROTECTION POUR LES LANCEURS D'ALERTE ?

Pour bénéficier de la protection, les lanceurs **doivent respecter les conditions** posées par la loi Sapin pour lancer une alerte, en particulier les procédures de signalement. De plus, la loi prévoit que, pour bénéficier de l'irresponsabilité pénale en cas de divulgation d'un secret protégé par la loi, **la divulgation doit être « nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause »** (article 7).

PROTECTIONS DANS LE CADRE DU TRAVAIL

Le lanceur d'alerte, agent public (civil ou militaire), salarié ou collaborateur extérieur ou occasionnel est **protégé contre**

le licenciement, les sanctions et contre toute discrimination.

L'agent public ou salarié peut être réintégré dans son emploi en cas de révocation ou licenciement. En cas de licenciement consécutif à une alerte, il est possible de saisir le conseil des prud'hommes ou le juge administratif dans le cadre d'un référé demandant la suspension de ce licenciement.

IRRESPONSABILITÉ PÉNALE

Le lanceur d'alerte bénéficie d'une **irresponsabilité pénale** sauf dans le cadre du secret défense, du secret médical et du secret des relations avocat-client.

Attention! Il n'y a pas d'immunité pénale en cas de mauvaise foi (connaissance de la fausseté des informations divulguées). Des poursuites pour dénonciation calomnieuse peuvent alors être engagées.

GARANTIE DE CONFIDENTIALITÉ

La divulgation de l'identité du lanceur d'alerte sans son accord est pénalement sanctionnée. Il en est de même en cas de divulgation de l'identité des personnes mises en cause et des faits révélés, avant que ne soit établi le caractère fondé de l'alerte.

SANCTIONS CIVILES ET PÉNALES PRÉVUES

Des sanctions peuvent être prises en cas d'obstacle « *de quelque façon que ce soit* » au signalement, ou si une procédure abusive en diffamation contre le lanceur d'alerte a été engagée.

**RECOMMANDATIONS
POUR LES PRATIQUES SYNDICALES****NÉGOCIER LE DISPOSITIF D'ALERTE**

Les conditions de mise en place du dispositif d'alerte sont en soi un sujet possible de négociation, dont certaines entreprises se sont déjà emparées. La loi sur le devoir de vigilance oblige les entreprises de plus de 5000 salariés à **concerter les organisations syndicales représentatives** dans la mise en place du dispositif de signalement des alertes.

INFORMER ET CONSULTER LES IRP

Les Comités sociaux et économiques (CSE - Le CSE reprend les missions du CHSCT) sont directement impliqués par l'information-consultation sur le code de conduite et le dispositif d'alerte: « *La mise en place d'un dispositif d'alerte, qui implique l'élaboration d'une procédure d'enquête interne, de possibles poursuites disciplinaires et un traitement automatisé de données devrait donner lieu à une information-consultation du comité d'entreprise. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pourrait également se voir reconnaître une compétence, dès lors qu'une enquête interne peut est déclenchée.* » (Extrait du guide *Le dispositif anticorruption de la loi Sapin II* du Medef, 2017).

POINTS DE VIGILANCE**POUR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS**

- **Qualité, réalité et régularité de la diffusion de la procédure.**

L'entreprise doit procéder par notification, affichage ou publication, le cas échéant sur son site Internet, pour rendre la procédure accessible aux membres de son personnel ou à ses agents, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs ou occasionnels. Se pose aussi la question de la formation de toutes les lignes hiérarchiques de l'entreprise, car elles sont susceptibles de recueillir une alerte et de devoir la traiter dans le respect strict des règles. Les cadres se trouvent ainsi au premier plan.

- **Respect de la protection des données personnelles/Cnil.**

La procédure devra mentionner l'existence d'un traitement automatisé des signalements. Pour plus d'informations: <https://www.cnil.fr/fr/declaration/au-004-dispositif-dalertes-professionnelles>

- **Suivi régulier de l'efficacité des dispositifs et propositions d'améliorations, si nécessaire.**

INFORMER ET CONSULTER**LES INSTANCES EUROPÉENNES ET MONDIALES**

L'alerte peut concerner des faits qui se déroulent à l'étranger. Il s'agit d'un sujet international. La question du mécanisme d'alerte doit être débattue dans le cadre des **Comités d'entreprise européens** ou **Comités de sociétés européennes**, ou dans le cadre des **instances mondiales** lorsqu'elles existent. Les accords-cadres internationaux pourraient constituer un cadre pertinent dans la mesure où ils prévoient un dispositif de suivi utile pour identifier et prévenir les risques. La connaissance et l'appropriation du mécanisme d'alerte par les représentants des salariés de tous les pays est un gage essentiel de son efficacité.

SENSIBILISER LES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

Les administrateurs salariés ont un rôle particulier. Avec leur voix délibérative au Conseil d'administration, ils peuvent veiller à ce que le mécanisme d'alerte soit adapté et, lorsque l'entreprise est concernée par la loi sur le devoir de vigilance, à ce que les organisations syndicales soient concertées dans la mise en place du dispositif d'alerte.

LA MAISON DES LANCEURS D'ALERTE

La CFDT Cadres fait partie des 17 organisations fondatrices de la Maison des lanceurs d'alerte créée en 2018.

La Maison des lanceurs d'alerte propose un accompagnement et une aide juridique pour les informer de leurs droits et obligations et les aider dans leurs démarches.

Pour plus d'informations: <https://mlalerte.org/>



QU'EST-CE QUI CHANGE AVEC LA LOI « SECRET DES AFFAIRES » ?

La loi de protection du secret des affaires **interdit la divulgation de toute information protégée au titre du secret des affaires**. Il s'agit de toute information :

- qui n'est pas généralement connue ou accessible des personnes familières du secteur d'activité,
- qui revêt une valeur commerciale,
- qui fait l'objet de mesures de protection raisonnables de la part de son détenteur légitime.

Toutefois, la loi a prévu des exceptions à la protection des informations au titre du secret des affaires. **En cas d'activité illégale, d'un comportement répréhensible ou fautif**, la protection des informations au titre du secret des affaires ne s'applique pas, notamment pour protéger l'intérêt général. Les lanceurs d'alerte qui entrent dans le cadre défini par la loi Sapin font partie de ces exceptions à la protection du secret des affaires et ils demeurent protégés.



QUELLE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE EN EUROPE ?

Le 16 avril dernier, le Parlement européen a voté à une large majorité une proposition de directive venant offrir une protection aux personnes dénonçant des infractions au droit de l'Union européenne (UE). Seuls dix États membres bénéficiaient d'une protection avancée. **Désormais, au sein de l'UE, les lanceurs d'alerte ne pourront plus être condamnés ou sanctionnés pour avoir dénoncé des informations acquises dans un cadre professionnel sur des actes illégaux.**

Le texte européen est largement inspiré de la loi française avec deux différences importantes :

- **Il n'existe pas d'obligation de recourir préalablement à la procédure d'alerte interne.** C'est une avancée dans la mesure où ce n'est pas nécessairement le canal le plus adapté ni le plus efficace.
- **La définition du lanceur d'alerte est plus large :** en France, la loi la limite aux membres du personnel et aux collaborateurs extérieurs ou occasionnels. Ce n'est pas le cas dans la proposition de directive qui établit une liste ouverte des personnes pouvant être protégées.



LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

La loi du 27 mars 2017 marque une étape importante. Elle oblige les grandes entreprises à se doter d'un **plan de vigilance** visant à prévenir les risques d'atteintes aux droits humains, à la santé et sécurité et à l'environnement résultant des activités des entreprises. Elle encadre en cela la responsabilité des multinationales. Cette loi reconnaît aussi le rôle spécifique des organisations syndicales. Le Mode d'emploi « *Loi sur le devoir de vigilance* », publié le 8 mars 2018, y est consacré.

La CFDT s'est mobilisée pour que la loi intègre un certain nombre de nos préoccupations: ce travail a porté ses fruits dans la mesure où le rôle spécifique des organisations syndicales dans la procédure de signalement des alertes éthiques est reconnu.

Depuis 2018, dans les entreprises d'au moins 5 000 salariés, les organisations syndicales représentatives doivent être concertées dans la mise en place du dispositif d'alerte, un dispositif ouvert aux parties prenantes externes contrairement au dispositif prévu par la loi Sapin II. N'hésitez pas à le rappeler à votre direction !

LES OUTILS

MODE D'EMPLOI

- **LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE**
https://www.cfdt.fr/portail/outils/modes-d-emploi/loi-sur-le-devoir-de-vigilance-srv2_592104

GUIDES

- **GUIDE PRATIQUE À L'USAGE DU LANCEUR D'ALERTE**
De *Transparency International*, téléchargeable sur le site www.transparency-france.org
- **ORIENTATION ET PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE**
De *Défenseur des droits*, téléchargeable sur le site www.defenseurdesdroits.fr

LIVRE

- **OSER L'ALERTE**
De Marie-Noëlle Auberger et Jean-Paul Bouchet, *Éditions de l'Atelier*, Avril 2018.

