



DROIT D'ALERTE : LES CADRES EN PREMIÈRE LIGNE

Argumentaire
CFDT Cadres

octobre 2020

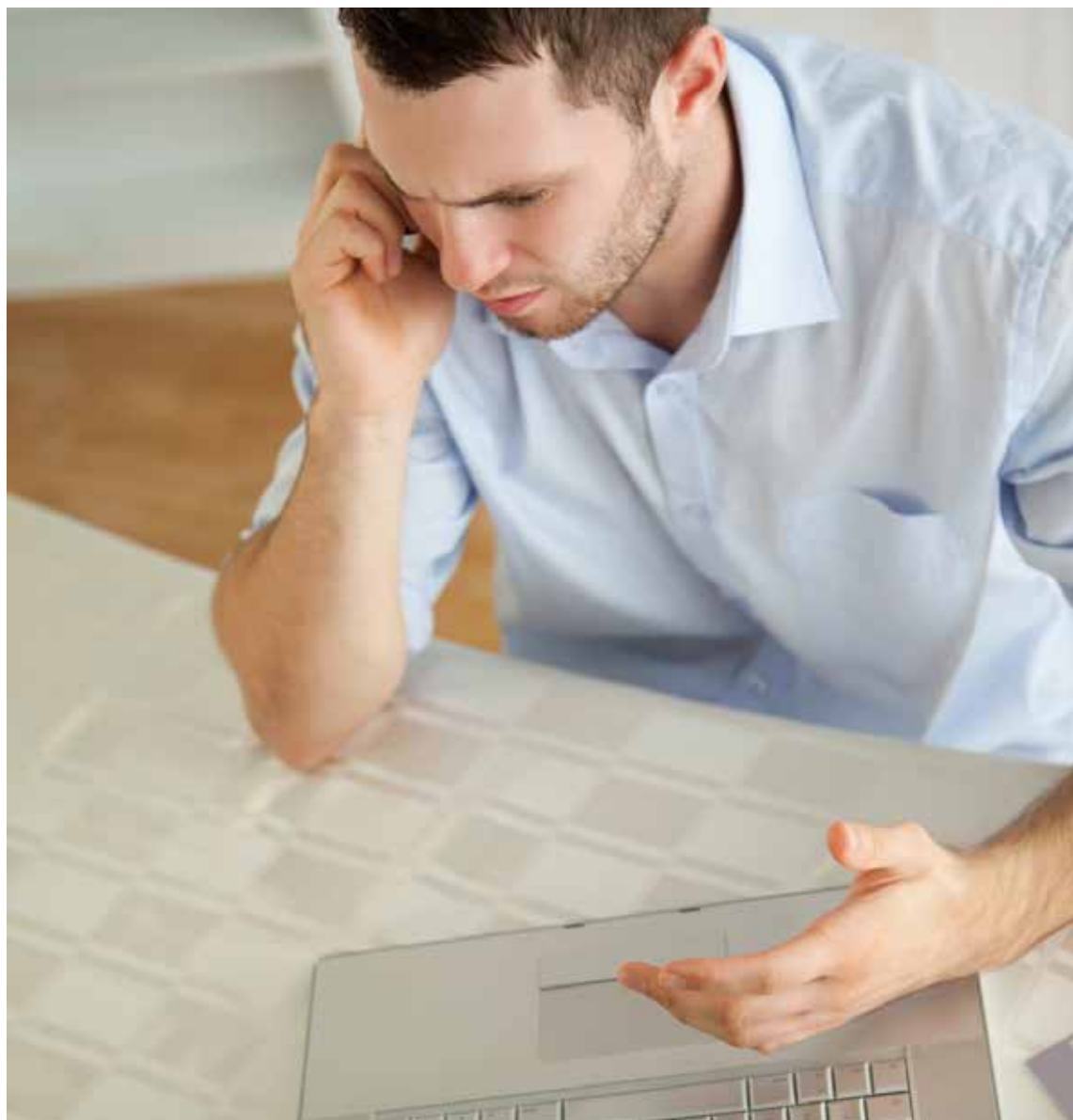
 /CFDTCadres

 @CFDTCadres

 cfdt-cadres

Depuis 20 ans, la CFDT œuvre pour un droit d'alerte et une protection des lanceurs d'alerte, en faveur de la liberté d'expression, de la démocratie en entreprise, et pour une mondialisation responsable. Ce combat s'est d'abord concrétisé en 2016 par la loi Sapin II et en 2017 par la loi Devoir de vigilance. En 2019, la Directive Européenne qui renforce la protection des lanceurs d'alerte, est adoptée.

CADRESCFDT.FR



UN PEU D'HISTOIRE

.....

C'est en 2001 à Singapour, au cours d'un rassemblement *Ingénieurs et cadres* organisé par UNI (la fédération syndicale internationale du secteur des services aux 20 millions de membres), que la CFDT Cadres signa un code d'éthique, de déontologie et de responsabilité professionnelle pour les ingénieurs et cadres (*Professionals & Managers*), et dans lequel s'inscrit l'exigence d'un droit et d'une protection pour le lanceur d'alerte au niveau national et international.

Les actions de la CFDT Cadres ont continué depuis lors : du Congrès UNI Europa Cadres de Paris en 2012 (colloque *Pour un management responsable en temps de crise*) jusqu'au combat au sein de l'Organisation Internationale du Travail en 2016, et en 2018 avec Eurocadres où la question de l'exigence d'une législation européenne sur les lanceurs d'alerte a été notamment portée et signée par 80.000 citoyens en Europe. Cette action aboutit à la Directive Européenne adoptée en 2019.

L'objectif à terme de la CFDT Cadres est de mettre en place l'exercice réel du droit à lancer l'alerte et la protection des lanceurs d'alerte au sein des entreprises et des administrations. Pour la CFDT Cadres, reconnaître aux lanceurs d'alerte le droit à la parole ne constitue pas seulement une expression de démocratie dans l'organisation, mais également l'exercice de la responsabilité des cadres dans leur travail.

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE : DES DISPOSITIFS LÉGISLATIFS COMPLÉMENTAIRES

.....

► **La loi relative à la « transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique », dite loi Sapin II, s'applique depuis le 10 décembre 2016¹.**

Elle instaure un régime général de protection des lanceurs d'alerte (chapitre II – art. 6-16) et oblige les entreprises et administrations d'au moins 50 salariés à mettre en place, à dater du 1^{er} Janvier 2018, un dispositif d'alerte interne, accessible et sécurisé. Elle oblige également (chapitre III – art. 17.2) les organismes privés et EPIC d'au moins 500 salariés à mettre en place, à dater du 1^{er} Juin 2017, un dispositif d'alerte pour les manquements au code de conduite (corruption et trafic d'influence), dispositif figurant au titre des huit mesures du plan anti-corruption².

► **La loi Devoir de vigilance³, adoptée en 2017, impose aux multinationales d'au moins 5.000 salariés la mise en place d'un**

PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE



plan de vigilance visant à prévenir les risques d'atteinte aux droits humains et à l'environnement sur l'ensemble de ses filiales, fournisseurs et sous-traitants.

Elle se décline par l'obligation d'établir un compte-rendu des mesures mises en œuvre et des sanctions liées au défaut de respect du dispositif de vigilance. Ce dispositif inclut un dispositif d'alerte interne « risques » pour le recueil de ces signalements qui doit être discuté en concertation avec les syndicats.

Son entrée en vigueur doit être effective dès la tenue de l'assemblée générale annuelle de

l'entreprise portant sur l'exercice 2018. Pour la CFDT Cadres, ces dispositifs prévus en fonction de la taille (50, 500, 5.000 salariés) et du secteur (public ou privé) doivent se mettre en place en concertation avec les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel. De façon opérationnelle, un seul dispositif peut recueillir l'ensemble des signalements. Notre organisation, depuis longtemps à l'initiative, doit maintenant susciter l'action au sein même des entreprises et des administrations.

1) Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

2) L'Agence française anti-corruption (AFA) est en charge du contrôle de ces 8 mesures. Le chef d'entreprise encourt une sanction administrative de 200.000 euros, et l'entreprise, d'un million d'euros en cas de non-respect.

3) Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Les cadres sont particulièrement exposés par leur rôle et l'accès aux plus hauts niveaux d'information dans l'entreprise, en tant qu'auteurs d'alertes mais également en tant que récepteurs d'alertes par la voie hiérarchique. Ils sont en première ligne et doivent ainsi être particulièrement informés et soutenus. Les lanceurs d'alerte sont au cœur de la double mission de la CFDT : la défense des intérêts individuels et collectifs, et celle de l'intérêt général.

SAPIN II : LE LANCEUR D'ALERTE PROTÉGÉ

1) Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Le lanceur d'alerte est un individu qui, au nom de l'intérêt général, prend le risque de révéler ou de signaler un dysfonctionnement (crime, délit, violation d'un engagement international, préjudice ou menace graves...). Isolé, dépourvu de soutien, il peut être fragilisé et sanctionné pour avoir voulu mettre un terme à des dysfonctionnements alors qu'il agissait dans l'intérêt de tous. Les équipes syndicales d'entreprise peuvent avoir un rôle à jouer pour que le lanceur d'alerte ne reste pas seul. La CFDT revendique ce rôle d'accompagnateur, de soutien et de conseil aux lanceurs d'alerte dans les lieux de travail.

Le lanceur d'alerte est une personne physique (citoyen, agent public, salarié, collaborateur extérieur et occasionnel...) signalant ou révélant un crime ou un délit, la violation d'un engagement international ratifié par la France, de la loi ou du règlement, ou une grave atteinte à l'intérêt général.

Les exclusions :

- La loi Sapin II exclut donc de la définition, et par conséquent de la protection, les personnes

morales (ex. : une association, un syndicat, une entreprise).

- Sont exclus du régime de protection général : le secret de la défense nationale, le secret médical ou les informations issues des relations avocat-client.

Pour bénéficier de la protection du lanceur d'alerte, il faut :

- 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 où on les dénonce).
- Avoir eu personnellement connaissance des faits (être à la source de l'information).

Et, si l'on est agent public ou salarié, suivre la procédure ordinaire de signalement (1/ voie interne, 2/ autorités ou ordres professionnels, 3/ révélation publique) ou utiliser la procédure d'urgence (en cas de danger grave et imminent ou de risque de dommages irréversibles). Voir ci-après.

Sur quoi peut-on alerter ?

- Un crime (ex. : viol, torture, attentat...) ou un délit (ex. : 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 (ex. : les conventions de l'ONU sur les droits de l'homme, les Conventions de l'OIT,...), les directives ou les règlements européens...
- Une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement (ex. : non-respect des règles d'hygiène, de sécurité, ou de la santé des travailleurs).
- Une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général (ex. : atteintes à la santé publique, à la sécurité publique ou l'environnement, optimisation fiscale agressive...).

2) La procédure de signalement : à qui adresser l'alerte ?

La loi Sapin II prévoit pour les agents publics et les salariés du secteur privé une procédure d'alerte graduée avec trois paliers (article 8).

Palier 1 :

Saisir en premier lieu la voie interne : tout supérieur hiérarchique direct ou indirect, l'employeur ou le référent désigné par l'employeur. Pour la fonction publique, le déontologue peut être également désigné référent alerte éthique (en charge du dispositif d'alerte interne).

Rôle de l'équipe syndicale :

Bien que cela ne soit pas expressément prévu par la loi Sapin II, les acteurs syndicaux de l'entreprise peuvent a minima questionner, voire réaliser des contre-propositions en matière de désignation du référent, et participer à la mise en place du dispositif de signalement interne.

Voir circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016.

Palier 2 :

Si l'alerte n'a pas été traitée par la voie interne dans un délai raisonnable, adresser le signalement au régulateur : c'est-à-dire l'autorité judiciaire (procureur, juge) ou administrative (préfet, inspections, agence française anticorruption, agence régionale de santé, etc.) ou 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, elle peut être rendue publique (médias, associations, ONG ou syndicats).

L'exception 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), la presse ou les ordres professionnels (palier 3).

Attention : En aucun cas, le lanceur d'alerte ne doit prendre l'initiative

de divulguer l'identité de la (ou des) personne(s) mise(s) en cause par le signalement, hormis aux personnes autorisées à en connaître le(s) nom(s) dans le cadre de la procédure.

À toute étape de l'alerte, la possibilité est donnée de saisir le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits a pour mission de veiller à l'orientation (conseil) et à la protection du lanceur d'alerte (voir ci-après). Il ne traite pas les alertes.

3) 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 de recueil des signalements.

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.

Il peut s'agir du déontologue dans la fonction publique ou du 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 (sanctionnée en cas de non-respect par deux ans de prison et 30.000 euros d'amende).



Une condition est toutefois à noter : ladite personne doit disposer de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions.

4) Qui est le Défenseur des droits (DD) et quand peut-on le saisir?

Depuis le 9 décembre 2016, le Défenseur des droits est l'autorité administrative 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 n'a pas pour mission de traiter l'alerte, mais aide les lanceurs d'alerte à s'orienter lors de chacune des étapes de leur démarche de signalement et doit veiller au respect de leurs droits et libertés. Plus particulièrement, le Défenseur des droits a pour mission de protéger les lanceurs d'alerte de toutes mesures de rétorsion ou de représailles.

C'est la plus haute autorité indépendante. Il est doté du pouvoir d'investigation et, ni le secret de l'enquête, ni le secret de l'instruction ne peuvent lui être opposés. Il peut saisir le juge des référés, faire toute recommandation ou injonction pour garantir les droits de l'agent public ou du salarié.

À toute étape de l'alerte, le lanceur d'alerte peut s'adresser au Défenseur des droits, et **nous recommandons sa saisine immédiate dès saisine de la voie interne.**

5) Quelle protection pour les lanceurs d'alerte ?

A. Conditions :

Pour bénéficier de la protection, les lanceurs d'alerte doivent respecter les conditions posées par la loi Sapin II, en particulier, s'il est salarié, celles relatives à la procédure de signalement. En cas de divulgation d'un secret protégé (ex. : *secret des affaires*, *secret professionnel*), la loi prévoit l'exclusion de toute condamnation (irresponsabilité pénale) à l'encontre des lanceurs d'alerte si la divulgation est « nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause » (article 7).

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.

B. Protections dans le cadre du travail :

Le lanceur d'alerte - *agent public (civil ou militaire), salarié ou collaborateur extérieur et occasionnel* - est protégé contre le licenciement, les sanctions directes ou indirectes 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.

C. Garantie de confidentialité :

La divulgation de l'identité du lanceur d'alerte sans son accord est pénalement sanctionnée. Des sanctions civiles et pénales sont prévues pour divulgation des identités ou des faits révélés (2 ans de prison et 30.000 euros d'amende), pour obstacle « de quelque façon que ce soit » au signalement (un an de prison et 10.000 euros d'amende), ou pour procédure abusive en diffamation contre le lanceur d'alerte (les procès baillons).

Recommandations pour les équipes syndicales sur le dispositif Sapin II :

► **Informez et consultez les IRP :** Le CE et la commission CHSCT sont directement impliqués par l'information-consultation sur le code de conduite et le dispositif d'alerte mis en place.

Le MEDEF lui-même préconise une information-consultation du CSE : « *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 est déclenchée.* » (Extrait du guide « Le dispositif anticorruption de la loi Sapin II » du MEDEF, 2017).

Recommandation CFDT : *avec la disparition du CHSCT, c'est au CSE d'investir ce rôle qui pourrait se concrétiser dans le « portage » de l'alerte d'une manière collective. Cette démarche peut protéger davantage un individu isolé.*

À ce titre, les équipes syndicales doivent veiller :

• À la clarté et lisibilité des dispositifs mis en place dans les organisations

Le dispositif doit être lisible par tous (pas de jargon juridique) et rappeler la définition du lanceur d'alerte, la procédure de signalement, les protections et sanctions prévues par la loi Sapin II.

Vérifier notamment dans la définition que le signalement d'une « menace ou préjudice graves pour l'intérêt général » soit bien mentionné, et dans la procédure de signalement, le rôle du Défenseur des droits.

• À la qualité, à la réalité et à la régularité de la diffusion de la procédure

L'entreprise doit procéder par notification, affichage ou publication (le cas échéant sur son site internet), dans des conditions propres à la rendre accessible aux membres de son personnel ou à ses agents, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs et occasionnels. Il faut également ajouter la question de la formation à l'alerte 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 sont au premier plan.

La CFDT Cadres propose une formation à ses cadres adhérents et militants sur l'alerte.

• Au respect de la protection des données personnelles / RGDP

La procédure devra mentionner l'existence d'un traitement automatisé des signalements répondant aux prescriptions de l'article 25 de la loi du 6 janvier 1978 (I, 4°) modifiée, et au RGDP.

• Au suivi régulier de l'efficacité des dispositifs

• À proposer des améliorations le cas échéant

► **Négocier le dispositif d'alerte** : les conditions de mise en place du dispositif d'alerte sont un sujet possible de négociation, dont certaines entreprises se sont déjà emparées. La CFDT a négocié et signé deux accords sur les dispositifs d'alerte.

LOI SECRET DES AFFAIRES ET DROIT D'ALERTE

Grâce au combat de 52 ONG, dont la CFDT, la loi n°2018-670 du 30 juillet 2018 relative à la protection du secret des affaires, application de la directive européenne, garantit les exceptions suivantes lorsque le secret des affaires a été obtenu, utilisé ou divulgué :

1. Pour exercer le droit à la liberté d'expression et de communication, y compris le respect de la liberté de la presse, et à la liberté d'information telle que proclamée dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
2. Pour révéler dans le but de protéger l'intérêt général et de bonne foi, une activité illégale, une faute ou un comportement répréhensible, y compris lors de l'exercice du droit d'alerte défini à l'article 6 de la loi no 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Loi Sapin II) ;
3. Pour la protection d'un intérêt légitime reconnu par le droit de l'Union européenne ou le droit national.

La loi française sur le secret des affaires prévoit donc, pour l'exception du droit d'alerte, la double définition et la double protection accordées à la fois par la directive secret des affaires (avec une définition ouverte à la personne morale) et par la loi Sapin II (avec une définition restreinte à la personne physique, mais élargie au signalement de « menace ou préjudice pour l'intérêt général » et des protections élargies).

LOI DEVOIR DE VIGILANCE : LES ORGANISATIONS SYNDICALES PARTIES PRENANTES DE L'ALERTE

.....

La loi sur le devoir de vigilance oblige les entreprises de plus de 5.000 salariés à associer les organisations syndicales représentatives dans la mise en place du dispositif de signalement des alertes.

Si le rôle des syndicats n'est pas explicitement prévu dans la loi Sapin II, il est clairement reconnu par la loi Devoir de vigilance qui place les organisations syndicales comme parties légitimes dans les dispositifs d'alertes.

Quelles entreprises concernées ?

Les entreprises d'au moins 5.000 salariés (filiales comprises) en France, ou 10.000 salariés (filiales comprises) dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger.

Le plan de vigilance, c'est quoi ?

Un plan de vigilance est destiné « à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités des entreprises et de celles des sociétés qu'elles contrôlent ainsi que des activités de leurs sous-traitants ou fournisseurs ».

Le plan de vigilance doit comporter :

1) Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;

2) Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;

3) Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;

4) Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;



Que dit la loi Devoir de vigilance ?

.....

La loi sur le devoir de vigilance, grâce aux actions de la CFDT pendant le processus législatif, est une avancé mondiale. Elle implique directement les organisations syndicales et les cadres en tant que témoins de faits (ou ayant eu connaissance d'informations), mais aussi en tant que managers.

Elle prévoit la mise en place d'un plan de vigilance qui comporte, entre autres, la concertation avec les organisations syndicales sur un dispositif de signalement des alertes. Elle fait du principe de responsabilité sociale d'entreprise une réalité. Elle contribue à la vigilance sur toute la chaîne de production et d'activités des multinationales, filiales, sous-traitants, fournisseurs...

5) Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

► **La cartographie des risques est au cœur de ce dispositif voulu par la loi : comment se faire aider ?**

L'élaboration d'une cartographie de risques n'est pas une pratique très simple et suppose une très bonne connaissance de la réalité des pays dans laquelle la multinationale exerce ses activités et des risques sociaux, humains, environnementaux inhérents (travail des enfants ; normes de sécurité au travail, discriminations syndicales, etc.).

Les équipes CFDT peuvent se faire aider par des experts (ceux qui interviennent dans le périmètre international, par exemple).

La mise en place dans les entreprises et administrations à ce jour :

Dès lors que l'entreprise relève du champ

d'application de la loi Devoir de vigilance, il doit y avoir une interpellation des directions afin d'associer les organisations syndicales représentatives à la concertation obligatoire pour la mise en place du plan de vigilance. Cette concertation doit également être effective sur la question du plan relatif à la protection des lanceurs d'alerte.

Recommandations CFDT pour les équipes syndicales sur le devoir de vigilance :

► **Sensibiliser les administrateurs salariés dans les conseils d'administration**

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 pertinent 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.

► **Informez et consultez 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 de RSE 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 constituent un gage essentiel de son efficacité.



LA DIRECTIVE EUROPÉENNE ET LA RÉSOLUTION DU CONSEIL DE L'EUROPE

.....

Ces dispositifs peuvent contribuer à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et le rôle du syndicat une fois transposés au niveau national.

Suite au travail des ONG et syndicats coordonnés au plan européen par Eurocadres, la Directive Européenne a été adoptée. Elle doit être transposée en France au plus tard le 16 décembre 2021. Elle apportera des avancées au regard de la loi Sapin II :

- Une procédure de signalement à deux paliers : **1/** voie interne (organisation) ou externe (autorités judiciaires ou administratives), **2/** révélation publique, mais aussi une ouverture de la révélation publique (plusieurs dérogations).
- Une extension de la protection aux « facilitateurs » (personnes physiques), dont les syndicats et les instances représentatives du personnel, tiers et personnes morales (s'ils sont en lien dans le contexte professionnel ; les syndicats ou les IRP en l'occurrence).

- La confirmation du droit entier des syndicats et de leur rôle dans la procédure de signalement.
- Un renforcement des missions des autorités dédiées, comme le Défenseur des droits, incluant le suivi de l'alerte (évaluation de l'exactitude des allégations et traitement de l'alerte).
- Une irresponsabilité pénale, civile et administrative des lanceurs d'alerte (conditionnée par la bonne foi).
- L'ajout d'une sanction pénale pour les auteurs de représailles envers les lanceurs d'alerte, les facilitateurs, tiers et personnes morales (dans le contexte professionnel).
- Une information et une assistance légale obligatoires de la part des autorités
- Des rapports publics périodiques au plan national et européen.

Un soutien psychologique et financier est encouragé (non obligatoire).

Attention : cette directive européenne ne protège que le signalement des violations du droit de l'Union. La préservation de la définition Sapin II (incluant le signalement des violations du droit national, mais aussi de toute « menace ou préjudice pour l'intérêt général ») sera un

objectif majeur de la transposition.

Le député Sylvain Wassermann a proposé au sein du Conseil de l'Europe, d'améliorer la protection des lanceurs d'alerte, proposant dans sa résolution les avancées essentielles suivantes :

- La mise en place d'une autorité indépendante dédiée, **en charge également du traitement de l'alerte.**
- L'ouverture de la définition à la personne morale (aux syndicats pour l'alerte collective notamment).
- La reconnaissance aux syndicats, dans le contexte du travail, du droit de pouvoir négocier les modalités de signalement interne de l'alerte.
- La protection des lanceurs d'alerte et de leurs proches contre les représailles commises par des tiers (à l'instar du Royaume-Uni).
- Décriminalisation des actes d'obtention de l'information par le lanceur d'alerte s'ils sont réalisés pour préserver l'intérêt général (voir LuxLeaks).
- Création d'un fonds de soutien pour les lanceurs d'alerte abondé par les amendes et géré par l'autorité indépendante dédiée aux lanceurs d'alerte.

ÉTAT DES LIEUX AU SEIN DES ORGANISATIONS

Afin de répondre à leurs obligations légales, la plupart des entreprises ont d'ores et déjà procédé à la mise à niveau de leurs codes éthiques ou de déontologie préexistants.

À ce jour, les syndicats demeurent peu associés à ces processus, ne s'étant eux-mêmes que peu emparés de la question des lanceurs d'alerte et du dispositif sur le devoir de vigilance.

Nous avons toutefois recensé quelques bonnes pratiques :

1. Des entreprises ont négocié des accords sur les procédures de signalement de l'alerte. Des accords notamment signés par la CFDT (ex : Auréa AgroSciences).

2. Des organismes publics et privés ont déjà associé les IRP dans ces démarches :
Des multinationales (ex. : Orange) et des organes publics (notamment du champ de l'habitat social)

ont mis en place des concertations avec les syndicats représentatifs dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance. Il est à souligner ici la participation active de la CFDT et d'autres syndicats sur le sujet. Aussi, la CFDT à Orange, dans le cadre du plan de vigilance, a pu réaliser des contrepropositions pour améliorer le dispositif d'alerte et la cartographie des risques.

Ressources documentaires en accès libre et gratuit :



Lanceurs d'alerte : une directive à transposer [..]

Lettre ouverte au président de la République signée par 54 organisations (Novembre 2019)



Guide pratique à l'usage du lanceur d'alerte

Transparency International France (Décembre 2017)



Orientation et protection des lanceurs d'alerte

Guide Défenseur des droits (Juillet 2017)



Accord relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte

AuréaAgrosciences (Avril 2019)



Orange Plan de vigilance (2019)



► MAISON DES LANCEURS D'ALERTE (MLA)

La CFDT Cadres, avec un collectif de 16 ONG et syndicats, a ouvert le 22 Octobre 2018 la Maison des Lanceurs d'Alerte. La MLA est le partenaire de la CFDT qui apporte aux lanceurs d'alerte un soutien personnel juridique, technique, psychologique, médiatique, financier et social le cas échéant. Nos militants peuvent faire appel aux ressources de la MLA.

Vos contacts CFDT Cadres

Franca Salis-Madinier :
franca.salismadinier@cadres.cfdt.fr

Marie-Christine Lebert :
marie-christine.lebert@cadres.cfdt.fr



PROTÉGER LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

PROTÉGER LA LIBERTÉ DE PAROLE



 /CFDTCadres

 @CFDTCadres

CADRESCFDT.FR

**LA CFDT NUMÉRO 1
CHEZ LES CADRES**