



DROIT D'ALERTE : LES CADRES EN PREMIÈRE LIGNE

Argumentaire
CFDT Cadres

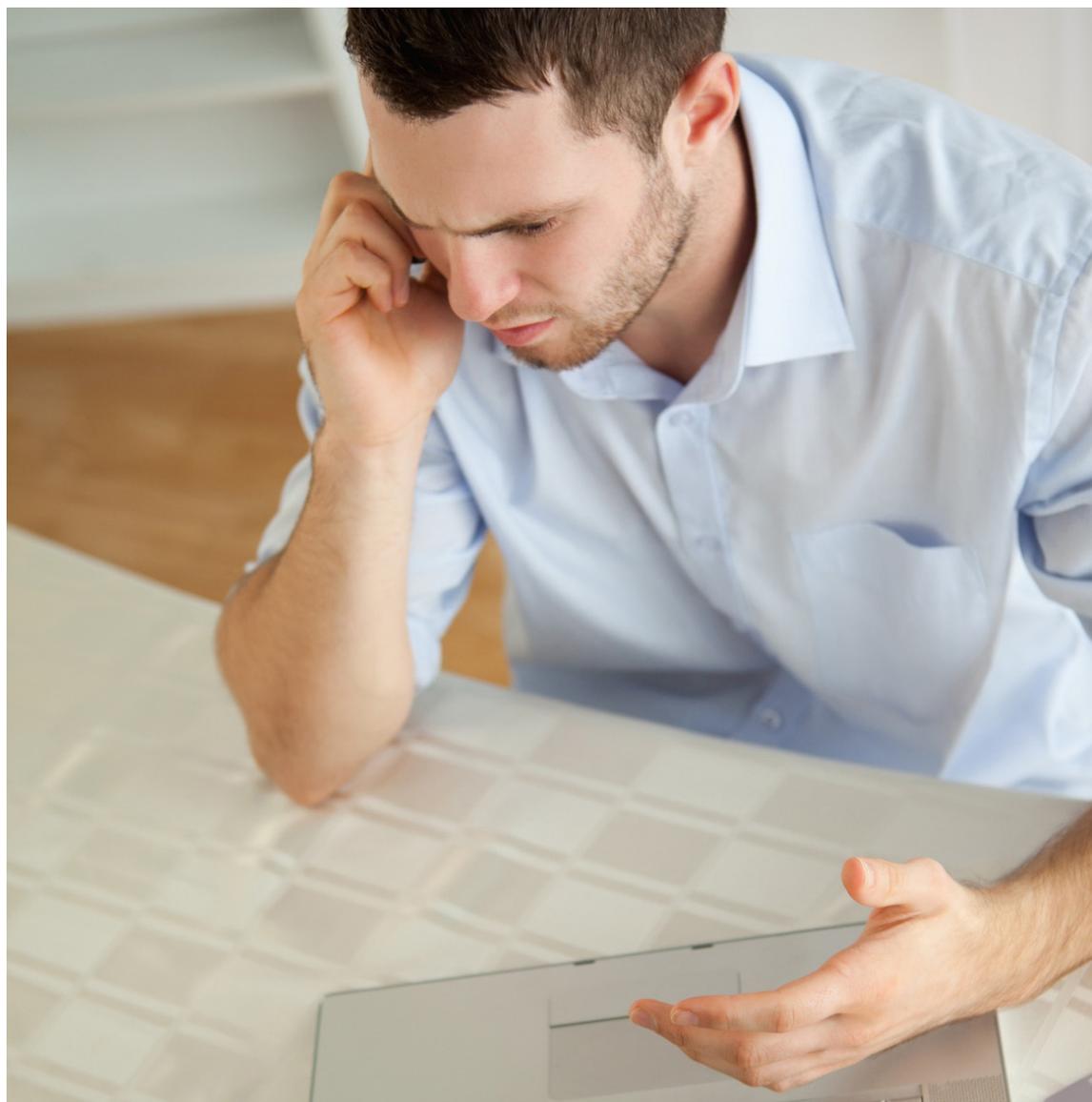
avril 2018

 /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 se concrétise en 2018 par deux lois qui constituent des avancées majeures : la loi Sapin II et la loi Devoir de vigilance.



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 plus récemment avec *Eurocadres* où la question de l'exigence d'une législation européenne sur les lanceurs d'alerte a été portée et signée par 80.000 citoyens en Europe.

L'objectif à terme de la CFDT Cadres est de faire intégrer ces questions dans les textes de la CFDT et au sein des entreprises. 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. Cet engagement n'a eu de cesse d'être poursuivi jusqu'à l'obtention d'une législation exhaustive en France sur la protection du lanceur d'alerte.

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 du 9 décembre 2016, s'applique depuis le 1^{er} janvier 2018.

Elle contient un chapitre sur la protection des lanceurs d'alerte et oblige les entreprises et administrations à mettre en place un dispositif de recueil des signalements de l'alerte.

► La loi Devoir de vigilance, adoptée en avril 2017, impose aux multinationales la mise en place d'un 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

Que dit la loi Sapin II ?

.....

Elle fixe des règles générales de protection des lanceurs d'alerte et offre un cadre protecteur nécessaire. Le droit d'alerte reconnu par la loi Sapin II n'est pas une obligation, mais une faculté offerte à tous les citoyens, agents publics ou salariés.

Le lanceur d'alerte est souvent 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.



et des sanctions liées au défaut de respect du dispositif de vigilance.

Son entrée en vigueur doit être effective dès la tenue de l'assemblée générale annuelle de l'entreprise portant sur l'exercice 2018, (généralement mars ou avril).

► Pour la CFDT Cadres, ces deux dispositifs doivent se mettre en place en concertation avec les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel. Notre organisation, depuis longtemps à l'initiative, doit maintenant susciter

l'action au sein même des entreprises et des administrations.

SAPIN II : LE LANCEUR D'ALERTE PROTÉGÉ

.....

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

Le lanceur d'alerte est une personne physique (citoyen, agent public, salarié, collaborateur...) révélant la violation d'un engagement, de normes internationales, de la loi ou du règlement, ou signalant 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 de l'alerte éthique : les secrets de la défense nationale, le secret médical ou les informations issues des relations avocat-client.



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.

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).

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. : excès de pouvoir, non-respect des règles d'hygiène ou de sécurité...).
- 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.

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).

Rôle de l'équipe syndicale :

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

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) ou la presse, les syndicats et 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.

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.

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 ne traite pas l'alerte, mais aide les lanceurs d'alerte à s'orienter lors de chacune des étapes de leur démarche de

signalement de l'alerte 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.

À toute étape de l'alerte, le lanceur d'alerte peut s'adresser au Défenseur des droits qui agit en qualité d'autorité administrative indépendante.

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 celles relatives aux procédures de signalement.

PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE



Aussi, la loi Sapin II prévoit que la divulgation doit être « *nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause* » (article 7).

Les dispositions de la loi prévoient l'exclusion de toute condamnation (irresponsabilité pénale) à l'encontre des lanceurs d'alerte lorsque l'alerte est réalisée dans les conditions mentionnées par la loi (*voir paliers*).

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 (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.

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, pour obstacle « *de quelque façon que ce soit* » au signalement, ou pour procédure abusive en diffamation contre le lanceur d'alerte.

Recommandations pour les équipes syndicales sur le dispositif Sapin II :

► Informer et consulter les IRP :

Les CE et le CHSCT (et futurs CSE et commission CHSCT) sont directement impliqués par l'information-consultation sur le code de conduite et le dispositif d'alerte.

Le MEDEF lui-même préconise une information-consultation du comité d'entreprise :

« *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).

À ce titre, les équipes syndicales doivent veiller :

- **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 ou occasionnels.

Il faut également ajouter 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 sont au premier plan.

- **Au respect de la protection des données personnelles / CNIL**

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, après autorisation de la Commission nationale de l'information et des libertés.

- **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 est en soi un sujet possible de négociation, dont certaines entreprises se sont déjà emparées. La loi sur le devoir de vigilance (voir ci-après) 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.

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

.....

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 vient replacer 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.

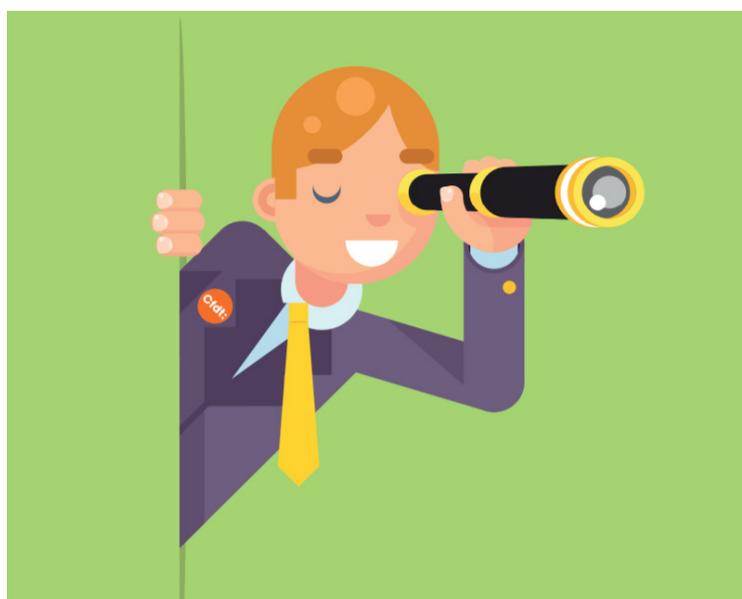
Le plan de vigilance, c'est quoi ?

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

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 un 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.



activités de leurs sous-traitants ou fournisseurs ».

Le plan 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 ;

- 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.).

La CFDT peut 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 la CFDT à la concertation obligatoire pour la mise en place du plan de vigilance. Cette association de la CFDT doit également être effective sur la question du plan relatif à la protection des lanceurs d'alerte.

Recommandations 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.

► 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 constituent un gage essentiel de son efficacité.

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 que la CFDT s'apprête à signer (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 initié 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.

Vos contacts

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

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

DROIT D'ALERTE : LES CADRES EN PREMIÈRE LIGNE DES OUTILS MILITANTS À VOTRE SERVICE À DESTINATION DES CADRES.

Modèle de courrier Cfdt pour interpeller les directions sur le plan de vigilance

Mode d'emploi confédéral sur le devoir de vigilance

Livre « Oser l'alerte » par Marie-Noëlle Auberger et Jean-Paul Bouchet

Vous pouvez commander les plaquettes par mail à : contact@cadres.cfdt.fr

Les tracts, affiches, guides et modèles de courrier sont à télécharger sur : CADRESCFDT.FR

Le mode d'emploi confédéral est à télécharger sur : CFDT.FR



La plaquette



Les tracts



CFDT Cadres
47-49 avenue Simon-Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19
01 56 41 55 00
contact@cadres.cfdt.fr

Plaquette **La responsabilité en 5 droits**
4 pages - Format A5

Tract **Pour un droit d'alerte professionnelle**
1 page Recto - Format A4

Tract **La responsabilité des cadres en 5 droits**
1 page Recto - Format A4

Les affiches



Affiche **Des temps de parole sur le travail !**
Format A3

Affiche **Protéger la liberté d'expression**
Format A3

[@CFDTCadres](https://twitter.com/CFDTCadres)
[/CFDTCadres](https://www.facebook.com/CFDTCadres)
[cfdt-cadres](https://www.linkedin.com/company/cfdt-cadres)

CADRESCFDT.FR

UN SITE À VOTRE SERVICE

Des supports de communication en soutien d'une action militante pour les cadres :
Retrouvez sur **cadrescfdt.fr** vos outils en libre téléchargement !

AFFICHES



TRACTS



PLAQUETTES



► cadrescfdt.fr/en-pratique/tracts-et-plaquettes

Navigation menu for 'EN PRATIQUE' section:

- ACTUALITÉS
- EN RÉGION
- MÉTIERS
- EN PRATIQUE**
- QUI SOMMES-NOUS ?

Sub-menu for 'EN PRATIQUE':

- ABÉCÉDAIRE
- INFO PRUD'HOMMES
- GUIDES ET ARGUMENTAIRES
- LES ACCORDS SIGNÉS
- TRACTS ET PLAQUETTES**
- RÉPONSES À LA CARTE
- FORMATIONS
- RÉSEAU APEC

► cadrescfdt.fr/en-pratique/guides-et-argumentaires

Navigation menu for 'EN PRATIQUE' section:

- ACTUALITÉS
- EN RÉGION
- MÉTIERS
- EN PRATIQUE**
- QUI SOMMES-NOUS ?

Sub-menu for 'EN PRATIQUE':

- ABÉCÉDAIRE
- INFO PRUD'HOMMES
- GUIDES ET ARGUMENTAIRES**
- LES ACCORDS SIGNÉS
- TRACTS ET PLAQUETTES
- RÉPONSES À LA CARTE
- FORMATIONS
- RÉSEAU APEC

ARGUMENTAIRES



GUIDES



MANIFESTE



PROTÉGER LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

PROTÉGER LA LIBERTÉ DE PAROLE



 /CFDTCadres

 @CFDTCadres

CADRESCFDT.FR

**LA CFDT NUMÉRO 1
CHEZ LES CADRES**