



L'édito

Ne faisons pas des lanceurs d'alerte les sycophantes de demain !

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

De nombreux scandales financiers, sanitaires, environnementaux n'auraient jamais éclaté au grand jour si des personnes comme Edward Snowden, Irène Frachon ou Olivier Thérondel ne les avaient pas dénoncés¹. Ils sont ce que l'on nomme des lanceurs d'alerte, des personnes qui, après avoir eu connaissance de faits répréhensibles, décident de les rendre publics – au risque d'être poursuivies pour violation du secret des affaires, de subir un licenciement abusif ou de faire l'objet de pressions pour les pousser à démissionner. Faut-il alors protéger les lanceurs d'alerte ? Assurément. FO-Cadres soutient la protection du lanceur d'alerte en tant que dernier recours après les voies classiques que sont les IRP, les organisations syndicales, l'inspection du travail et la justice. C'est dans cette recherche d'équilibre que notre organisation a, lors de l'assemblée générale d'Eurocadres, voté en faveur d'une résolution relative à une protection européenne du lanceur d'alerte (voir nos actualités page 14).

Dans le monde du travail, tout particulièrement en France, le droit d'alerte professionnelle existe déjà. L'alerte, exercée par les salariés, permet de signaler à l'employeur toute situation dangereuse pour la vie ou la santé. L'article L. 4131-1 du Code du travail dispose ainsi que le salarié « signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ». Le comité d'entreprise peut lui aussi alerter s'il « a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise » (art. L. 2323-78 du Code du travail). Les élus du personnel, et plus largement l'organisation syndicale, sont également habilités à lancer des alertes dans le cadre de leurs prérogatives. Enfin, dans le secteur public, les agents, les fonctionnaires et les élus ont même l'obligation – et non la simple faculté – de dénoncer au procureur de la République les infractions pénales dont ils auraient connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Faut-il alors militer pour une institutionnalisation du rôle de lanceur d'alerte à travers un statut particulier, la mise en place d'une agence indépendante de collecte des alertes et la création d'un fonds financier en vue de leur rémunération ? Pas nécessairement. Cette institutionnalisation dénaturerait l'acte du lanceur d'alerte et ne manquerait pas de remettre en cause la légitimité des IRP. Quant au recours systématique aux dispositifs d'alerte professionnelle, il pourrait transformer l'entreprise en un lieu de suspicion et de surveillance généralisée, propice à la délation et à la diffamation.

Afin que le lanceur d'alerte ne s'apparente jamais au sycophante de l'Athènes antique (ce dénonciateur devenu accusateur professionnel auquel revenait une partie de l'amende en cas de condamnation), nous devons agir pour améliorer les dispositifs de recours existants ; un engagement nécessaire à un débat public éclairé sur le sujet que se propose d'aborder ce numéro.

¹ Edward Snowden est l'informaticien qui a révélé le système de surveillance mondiale mis en place par la NSA, l'agence de renseignement américaine. Personne n'a oublié la pneumologue Irène Frachon et le scandale du Médiateur en 2010. Olivier Thérondel, ex-agent de Tracfin, la cellule antiblanchiment de Bercy, a quant à lui été condamné en 2014 à deux mois de prison avec sursis pour avoir dévoilé et critiqué l'attitude de sa hiérarchie dans l'affaire Cahuzac.

Sommaire

NOVEMBRE 2016

- 2 **Les brèves**
- 2 **Toute l'actualité du trimestre**
- 5 **Dossier**
- 5 **Les lanceurs d'alerte : quand un salarié devient un héraut**
- 10 **Zoom sur...**
- 10 **Les salaires des cadres**
- 11 **Une vie, un engagement militant**
- 11 **Jérôme Bezioune, ingénieur en santé et sécurité du travail**
- 13 **Questions-réponses**
- 13 **La transaction**
- 14 **Les actus de FO-Cadres**
- 14 **Toute l'actualité du syndicat**



La Lettre FO-Cadres de l'Union des cadres et ingénieurs • Force Ouvrière n°165 • Novembre 2016 > 2, rue de la Michodière • 75002 Paris • Tél. 01 47 42 39 69 • contact@fo-cadres.fr
www.fo-cadres.fr • Directeur de la publication > Éric Pérès • Chargée de la communication et de la presse > Marion Palm • Ont contribué à ce numéro > Apec • Jérôme Bezioune
Marion Gaschnard • Myriam Greuter • Marion Palm • Éric Pérès • Conception, réalisation > Corlet Communication • Impression > Corlet Imprimeur • ZI rue Maximilien-Vox
14110 Condé-sur-Noireau • Photos > FO-Cadres • Fotolia • Dépôt légal : Novembre 2016 • ISSN 1963-2509 CPPAP 1019 S 08146 • 1 € tarif adhérent et 2 € tarif public • Imprimé sur du papier recyclé.

LES LANCEURS D'ALERTE

QUAND UN SALARIÉ DEVIENT UN HÉRAUT

Dossier

Confrontés à des pratiques qui les choquent, certains salariés se décident à signaler les faits, le plus souvent en interne et toujours à leurs risques et périls. Qui sont-ils ? Que vivent-ils ? Et comment le législateur prévoit-il de les protéger ?

Une septième loi pour protéger les lanceurs d'alerte ? Cela peut sembler beaucoup. Mais les six textes adoptés en France depuis 2007 étaient lacunaires et sectoriels, et le bouclier du lanceur d'alerte par conséquent troué. Ces jours-ci, toutefois, l'Hexagone comble son retard sur la Grande-Bretagne ou l'Irlande avec le projet de loi « Sapin II » sur la transparence et la lutte contre la corruption, qui doit être adopté d'ici fin novembre. « Ce texte constitue une belle avancée », se réjouit Nicole Marie Meyer, elle-même lanceuse d'alerte et responsable de l'alerte éthique au sein de l'ONG Transparency International France¹. Elle voit dans ceux que les Anglo-Saxons appellent *whistleblowers* « les symboles et les symptômes d'une crise ». « Alors que le délateur va viser une personne, en étant motivé par la vengeance ou le profit, le lanceur d'alerte découvre – généralement dans le cadre de son travail – un problème qui touche à l'intérêt général ; il le signale pour qu'il y soit remédié » (voir



À la rencontre des lanceurs d'alerte



Santé et prisons

« J'ai vécu 9 mois d'enfer, d'une violence invraisemblable »

VÉRONIQUE VASSEUR, 65 ans, aujourd'hui médecin à l'hôpital Saint-Antoine à Paris.

« Les prisons, c'est pas fédérateur ; leur état était dégueulasse, mais tout le monde s'en foutait – ou s'en satisfaisait au nom d'une certaine morale », lance Véronique Vasseur, l'une des premières *whistleblowers* françaises médiatiques. En 2000, son témoignage, *Médecin-chef à la prison de la Santé*, a eu un écho énorme : côté face, « j'étais traquée par les journalistes, qui m'attendaient devant chez moi. C'était effrayant. Mon mari, qui a très mal pris cette médiatisation, est parti » ; côté pile, deux commissions d'enquête parlementaires ont permis des avancées : « On a fermé les prisons les plus vétustes, la Santé est en travaux jusqu'en 2019... » Avant ce livre, les nombreux signalements de Véronique Vasseur étaient restés vains, « tant au niveau de la hiérarchie que du procureur, qui avait classé sans suite mes plaintes pour non-assistance après un infarctus et un suicide évitables chez des détenus ». Si c'était à refaire, Véronique Vasseur publierait donc son témoignage, « mais après avoir trouvé un autre travail » : « Avant d'être exfiltrée vers l'hôpital Georges-Pompidou, j'ai vécu neuf mois d'enfer, d'une violence invraisemblable. »



Ce que FO-Cadres préconise

Mettre en œuvre la capacité des IRP à recevoir et à traiter les alertes professionnelles.

témoignages ci-contre et pages suivantes). Loin du héros assoiffé de gloire, le *whistleblower* s'adresse en premier lieu à son supérieur hiérarchique, au déontologue maison, aux IRP, selon Nicole Marie Meyer : « Un lanceur d'alerte n'est pas nécessairement un fuitier, loin s'en faut ! » Les *leaks* les plus médiatiques (sur l'évasion fiscale ou les programmes de surveillance des États-Unis) ne sont « que l'arbre qui cache la forêt », confirme Patrice Cailleba (voir *entretien page 8*) : l'immense majorité des problèmes se résolvent de fait en interne, sans tapage... mais pas sans dommages pour la plupart des lanceurs d'alerte, qui peuvent y laisser leur poste, leur santé, leur couple ou leurs économies, tant les représailles sont violentes.

Un parcours imposé

Avec le projet de loi Sapin II, le législateur a donc opté pour une définition large et protectrice : un lanceur d'alerte est « une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de

¹ Retrouvez le portrait de Nicole Marie Meyer sur www.fo-cadres.fr

● ● ● bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France (...), de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ». Le projet de loi rend aussi obligatoire la mise en place d'une procédure d'alerte dans toutes les entreprises dès 50 salariés, les communes dès 10 000 habitants et les administrations de l'État. Reste à savoir comment fonctionnera ce canal de signalement interne : après tout, la très contraignante loi américaine Sarbanes-Oxley (2002) sur la transparence financière n'a pas empêché le scandale des *sub-primes* en 2008 ! « Jusqu'où l'entreprise ira-t-elle pour prendre en compte l'éthique face au business ? », s'interroge Renaud Vieux-Rochas, qui défend pourtant les procédures de signalement internes dans son livre *Lanceur d'alerte : garde-fou ou défi personnel ?*. En quête de profit, « le monde des affaires flirte en réalité sans cesse avec la limite », et les rapports en entreprise ne sont pas démocratiques, compte tenu du lien de subordination. Des mesures pénales fortes sont certes prévues pour lutter contre les entraves et les représailles mais « quelle que soit la loi, face à une alerte susceptible de la mettre en péril, l'entreprise ne fera pas de quartier », prédit Renaud Vieux-Rochas. Le projet de loi Sapin II exige, lui, que l'alerte suive un parcours précis : palier 1, la voie interne (déontologue maison ou hiérarchie) ; palier 2, le Défenseur des droits, qui aidera la personne à constituer un dossier et l'orientera vers les bons interlocuteurs externes (ordres professionnels,



À la rencontre des lanceurs d'alerte



Industrie agroalimentaire

« Le CHSCT incluait un complice de nos mauvaises pratiques »

CHRISTOPHE BRUSSET, 46 ans, aujourd'hui directeur des achats dans l'alimentation animale à Singapour.

Substances toxiques à foison, bouillie de viande et d'additifs moulée en guise de jambon premier prix, thé bio bourré de pesticides, piment broyé pour cacher des crottes de rats, concentré de tomates moisies, eau de fleur d'oranger constituée d'eau et de copeaux de bois... : tous ces produits « daubés » (frelatés), Christophe Brusset les a tranquillement achetés et écoulés en France pendant vingt ans, en cadre « discipliné », « impliqué dans [son] équipe », comme il nous le confie sur Skype depuis Singapour. Au départ « reconnaissant à l'égard de l'employeur », « inconscient » et même « exalté » de faire bien son mauvais travail (en proposant par exemple de camoufler des champignons avariés dans des beignets), ce gastronome issu « d'une famille très pauvre », a vécu de l'intérieur la dégradation constante de la qualité causée par « la lutte à mort pour vendre toujours moins cher », sous le joug de la grande distribution.

Une seule fois, j'ai voulu parler à l'un des actionnaires principaux. Il m'a coupé : "M. Brusset, vous m'annoncez que vous nous quittez ?..." » Signaler les faits au CHSCT ? « Il incluait le responsable qualité, complice des pratiques. » Au CE ? « Les basses besognes sont exécutées par des prestataires extérieurs ; tous les papiers sont nickel. Et puis, on n'est que trois ou quatre à tremper dans une combine : il serait facile d'identifier la source d'une fuite. » Or, briser l'omerta, c'est « se griller dans tout le secteur ». Certains de ses collègues pensaient attendre la retraite pour sonner l'alarme ; lui, le « repent », a choisi de témoigner dans *Vous êtes fous d'avalier ça !* en 2015, une fois en poste en Asie, dans un autre secteur. Résultat : plus de 30 000 livres vendus, des menaces de procès (restées lettre morte — « mais j'ai eu peur durant quelques mois »)... et un ministre qui l'accuse de dénigrer « la meilleure industrie agroalimentaire du monde ». Pour conserver sa tranquillité et un bon salaire, Christophe Brusset aurait mieux fait de rester en poste et de se taire ; mais à défaut de voir « l'État faire un peu reculer le libéralisme », il préfère espérer que ses lecteurs changent leurs habitudes au supermarché.



Ce que FO-Cadres préconise

Renforcer les moyens de la DGCCRF¹ et permettre au lanceur d'alerte, en cas d'échec d'une alerte interne, de saisir directement et dans des conditions appropriées le SCPC (Service central de la prévention de la corruption).

¹ Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes



autorité administrative, justice...) ; et en dernier ressort seulement (à moins d'un « danger grave et imminent ou d'un risque de dommages irréversibles »), la divulgation à l'opinion publique *via* les médias. Les IRP ne sont pour l'heure pas citées.

Le rapporteur du texte a d'autre part assuré – oralement – que cette gradation resterait souple : « Il vaudrait effectivement mieux que le lanceur d'alerte puisse utiliser une voie appropriée à son cas », opine Marie-France Mazars. Pour la vice-présidente déléguée de la CNIL, grande spécialiste du monde du travail, une solution judicieuse est déjà de déléguer le recueil et le traitement des alertes internes à une structure telle qu'un cabinet d'avocats : cet intermédiaire « limite le risque de représailles et protège mieux la confidentialité ». Consciente des risques encourus par les *whistleblowers*, la CNIL a d'ailleurs revu sa position : après avoir prohibé l'anonymat des signalements (« parce qu'il est important de pouvoir revenir vers la personne pour les besoins de l'enquête »), la commission l'admet désormais « si les faits sont très graves, précis, et s'ils ne visent pas une personne ». Pour Jean-Marc Manach, journaliste d'investigation qui a travaillé avec WikiLeaks, « préserver la confidentialité est la première protection à accorder aux lanceurs d'alerte ». Il se désole que les syndicats ou les journalistes soient encore si mal formés à la protection (légale et technique) des sources et des communications : « J'ai même dû prévenir l'ONG Anticor que le formulaire de contact destiné, sur son site, aux lanceurs d'alerte n'était... pas sécurisé ! »

À la rencontre des lanceurs d'alerte



Banque

« Pendant un an, ils ont cherché comment me virer »

JÉRÔME GUIOT-DOREL, 48 ans, ingénieur informatique aujourd'hui à son compte.

Il était un conte... *Le Vaillant Petit Trader*, paru en 2014, décrit le dur parcours d'un responsable de salle de marché qui découvre et dénonce de graves irrégularités dans les opérations et comptes de la grande banque française où il travaille. Abus qui auraient profité au DG et à son adjoint, dont les primes gonflaient grâce à de bons résultats truqués, au détriment des fonds propres de la banque. Les victimes ? « Les petits porteurs, la morale, l'image de l'entreprise », liste Jérôme Guiot-Dorel devant un diablo-menthe.

Bien avant d'écrire son « conte », il a commencé par avertir son chef bien-aimé, qui écrit illico à la hiérarchie pour signaler ces « problèmes comptables ». « 48 heures plus tard, mon chef était viré pour faute grave, sous un motif fallacieux. Là, j'ai été terrorisé : j'ai compris que la banque prenait des décisions irrationnelles pour sauver la peau des fautifs. » En un mois, le quadragénaire perd 10 kg : « J'étais écartelé entre ma loyauté à l'employeur et mon devoir éthique. » « Je travaillais ici depuis douze ans. L'entreprise devient alors un peu comme votre famille : on la défend même si on n'aime pas tous ses membres. Mais là, quelque chose s'écroulait. » Aux dix recommandés avec AR qu'il envoie pour réclamer un audit, le DG répond de façon dilatoire, ou l'accuse de « dépasser le droit d'expression du salarié ». « Pendant un an, ils n'ont attendu qu'une chose : me virer, lâche Jérôme Guiot-Dorel. Le n° 2 laissait même entendre qu'il avait des hommes de main... » Le cadre finit par prévenir l'inspection générale du groupe : « Ils ont débarqué à 30, je les ai guidés ; en trois mois, ils ont tout trouvé puis sorti un rapport accablant. » Le lanceur d'alerte sera, lui, limogé peu après, mi-2011, pour faute (« m'être levé durant une réunion ! »). Les prud'hommes ont jugé ce licenciement abusif. Mais la banque a fait appel. La décision sera rendue en novembre. D'abord dopé par « l'adrénaline » liée à son alerte et à son livre, l'auteur a traversé une dépression fin 2014. Les deux dirigeants qu'il incrimine n'ont guère été inquiétés. En revanche, il a été mis fin au système des primes.



Ce que FO-Cadres préconise

Renforcer les moyens de la justice prud'homale et défendre un régime spécifique d'indemnisation du lanceur d'alerte, salarié ou fonctionnaire, en vue de la réparation des préjudices subis en représailles à son action.



Aux IRP d'être vigilantes

- ● ● De son côté, le Défenseur des droits pourra enquêter après un signalement (y compris dans les locaux de la structure incriminée), mais aussi avancer au lanceur d'alerte les frais de procédure s'il doit se défendre, et même lui accorder « un secours financier temporaire en cas de besoin » (les conditions de la saisine du Défenseur et les modalités de son accompagnement seront définies dans un décret du Conseil d'État).

Après – espérons-le – des clarifications au Sénat (notamment sur la place des IRP ou la gradation des canaux de signalement), il faudra encore attendre les décrets d'application et l'élaboration de la jurisprudence pour savoir comment s'appliquera la loi Sapin II. Mais aussi voir comment elle s'articulera d'une part avec la critiquable directive européenne qui, depuis avril, sacralise le secret des affaires, d'autre part avec les articles du Code du travail sur le droit (voire le devoir) d'alerte professionnelle.

Quoi qu'il advienne, les IRP ont un rôle à jouer aux côtés des lanceurs d'alerte. De nombreux CHSCT, DP et CE luttent d'ailleurs déjà chaque jour en interne pour mettre fin à des pratiques blâmables. « Certes, il y a des CHSCT ou des DP plus dynamiques, plus proches du personnel que d'autres, note Marie-France Mazars à la CNIL. Mais un lanceur d'alerte gagne généralement à s'appuyer sur un collectif plutôt qu'à faire cavalier seul. » Les IRP auront aussi intérêt à être vigilantes lors de la mise en place du traitement informatisé des alertes en interne, « pour laquelle elles doivent être consultées », rappelle la CNIL.

Quant aux managers, le lanceur d'alerte Jérôme Guiot-Dorel (voir p. 7) les exhorte à « écouter les signaux faibles » et à soutenir leurs collaborateurs – parce qu'« un peu de courage un peu tôt vaut mieux que beaucoup de courage trop tard ».



L'entretien

« À qui être loyal ? »

PATRICE CAILLEBA est docteur en philosophie et professeur de management à l'ESC Pau.

« Le développement des alertes éthiques vient notamment du fait qu'on demande depuis trente ans aux salariés, surtout cadres, de s'impliquer pour améliorer la qualité. Ils découvrent parfois une zone grise : une pratique légale mais immorale. À qui être loyal, alors ? À ses valeurs ? À l'employeur ? À l'intérêt général ? Les *whistleblowers* incarnent la responsabilité éthique. Leur liberté d'expression peut déstabiliser un service, voire tout un groupe. Pour moi, les lanceurs d'alerte d'aujourd'hui sont des pionniers, ils essuient les plâtres. Tout le monde reconnaît leur utilité ; on finira par reconnaître leur sens du sacrifice. »



À la rencontre des lanceurs d'alerte

Informatique

« La vie de Syriens était en jeu »

JAMES DUNNE, 52 ans, aujourd'hui rédacteur technique dans la technologie médicale

En ne nous voyant pas arriver au café, James Dunne s'est un peu inquiété. « Il y a de quoi devenir parano », s'excuse cet Irlandais affable, qui, en 2012, a fourni des documents à la plateforme FrenchLeaks et, un an après, témoigné devant le pôle Crimes contre l'humanité du tribunal de grande instance de Paris. Son ancien employeur, Qosmos, aurait fourni au régime syrien des sondes de surveillance et d'interception des communications, permettant notamment de débusquer les opposants, ensuite arrêtés, torturés, exécutés... La Fédération et la Ligue des droits de l'homme ont déposé plainte pour complicité de torture et la start-up parisienne est aujourd'hui témoin assisté dans l'information judiciaire qui la vise.

Seuls 15 % des employés de Qosmos, habilités secret défense, connaissaient l'identité des clients, cachés derrière des noms de code. « Quand en 2011 j'ai appris, dans la presse, que le programme dont je réalisais la documentation depuis deux ans était en fait utilisé en Syrie, j'ai écrit à la direction que c'était inadmissible. J'étais le seul à afficher mon désaccord. Mes collègues me disaient : "Tu es fou, tais-toi et pars en douceur..." » Suit « une année de cauchemar » (*il rit, désolé*) : « On ne peut pas lire Thoreau [*chantra de la désobéissance civile*] le soir, et le lendemain aller bosser sur un programme de surveillance de masse du peuple syrien. J'y ai perdu ma santé. J'ai pris mes premiers anxiolytiques en mai 2011, et un an plus tard, mes premiers antidépresseurs. » En pleine « décomposition psychique, pas formé à la situation », James Dunne ne sait à qui s'adresser. Qosmos n'a alors pas encore de CHSCT, et le DP est dépassé par la nature du cas. Le rédacteur publie des infos sur son blog, ce qui lui vaudra un licenciement pour faute lourde en décembre 2012 (il n'a pas respecté l'obligation de confidentialité et est aussi soupçonné d'avoir fourni des documents à la FIDH via le site FrenchLeaks). « Mais dans un tel cas, les considérations autour de la confidentialité semblent dérisoires ! Un enfant de 12 ans comprendrait qu'on ne transige pas quand des vies sont en jeu. » Durant trois ans, James Dunne a ensuite cherché « comme un fou » un nouveau poste. Il l'a trouvé juste avant d'être mis à la rue. En décembre prochain l'attendent les deux procès pour diffamation intentés contre lui par Qosmos, mais il est serein : « Tous mes propos ont été corroborés par la justice. » Qosmos a mis un terme à son programme en Syrie et la vente de technologies sensibles à l'étranger est désormais soumise à une commission d'enquête. L'Irlandais, lui, trouve incroyable que des lanceurs d'alerte « soient mis à l'index, écartés du marché de l'emploi, pour avoir fait quelque chose de normal, quelque chose de bien ».



Ce que FO-Cadres préconise

Ouvrir droit à la prise en charge des dépenses nécessaires pour toute action en justice engagée par lui ou à son contre, et dont la décision est favorable à l'intéressé.
Aider à la reconversion professionnelle des lanceurs d'alerte de bonne foi, exclus du marché du travail. Définir de manière générique les actions de représailles contre lesquelles le lanceur d'alerte est légalement protégé ; étendre le bénéfice de la protection légale aux tiers.



L'avis de **L'EXPERTE**

Professeure de management stratégique à l'université Paris-Sud,
SANDRA CHARREIRE PETIT étudie le lancement d'alerte depuis dix ans.

“ Les IRP ont un rôle à jouer ”

Que pensez-vous du projet de loi Sapin II ?

Ce mouvement vers un statut du lanceur d'alerte constitue une réelle avancée. Les lanceurs d'alerte sont des empêcheurs de tourner en rond, ils font acte de résistance : il faut les protéger si l'on veut protéger la démocratie. Mais ce projet de loi porte encore une vision naïve ou trop normative de la réalité. Penser qu'une procédure d'alerte d'abord interne garantit une instruction correcte du signalement est par exemple illusoire. Idem pour la gradation mécaniste des canaux d'alerte qui est prévue dans le texte. Le législateur veut préserver les intérêts de l'entreprise et c'est normal. Mais en privilégiant un traitement interne de l'alerte, ou en prenant appui sur les ordres professionnels, le risque que l'employeur étouffe l'affaire perdure. Il en va de même pour les représailles à l'encontre du lanceur d'alerte (harcèlement, mutations intempestives, mise sur la touche, licenciement...). Il est par ailleurs indispensable

que le lanceur d'alerte puisse être matériellement soutenu pour se défendre en justice. En effet, le temps de la justice n'est pas celui de l'alerte et le processus d'ensemble reste déséquilibré, au détriment du lanceur d'alerte.

Quel rôle peuvent jouer les IRP et les syndicats ?

En 2006, quand je me suis penchée sur le sujet, l'alerte éthique n'était pas la préoccupation des syndicats, qui se concentraient sur les problèmes liés au contrat de travail. Aujourd'hui, la question les intéresse davantage. Bien sûr, certains pourraient être gênés aux entournures, mis en porte-à-faux, si une révélation nuisait à l'intérêt économique de l'entreprise, et donc aux emplois. Pourtant, assainir des pratiques contraires à l'éthique pourrait bien *in fine* avoir un intérêt pour l'entreprise et l'emploi ! D'autres craignent un système de surveillance et de délation généralisé. Je ne crois pas à ce risque : les syndicats le savent bien, il faut des

contre-pouvoirs dans l'entreprise, et la possibilité d'alerter en est un. À moins qu'on préfère se passer de thermomètre et ne pas savoir si l'on a de la fièvre...

Je pense que les IRP ont un rôle à jouer : non pas dans le traitement de l'alerte, mais dans l'accompagnement et la protection du lanceur d'alerte contre toute forme de représailles.

En quoi le lanceur d'alerte remet-il en question le management ?

Pour faire remonter son signalement, le lanceur d'alerte rompt avec le recours traditionnel à la ligne hiérarchique, qu'il doit le plus souvent contourner en usant du dispositif prévu.

Or, en règle générale, un rapport de confiance s'est établi et le salarié parle à son manager. En imposant, comme le veut le législateur, la création d'une cellule spéciale de recueil des alertes, le risque est réel de dégrader des rapports confiants bâtis au fil des ans. Il ne faudrait pas laisser penser que les managers, les cadres intermédiaires et les RH ne sont pas fiables. Sinon, les dégâts pourraient être profonds dans la relation de travail.



Pour aller + loin : un autre entretien détaillé avec Sandra Charreire Petit, à lire sur

www.fo-cadres.fr/itw-alerte-professionnelle