

## DÉCLENCHER UNE ALERTE, MODE D'EMPLOI

### 1. NE PARTEZ PAS SEUL AU COMBAT : PRENEZ UN CONSEIL JURIDIQUE.

Vous constatez dans votre entreprise des faits qui relèvent des champs couverts par la loi: corruption, sécurité sanitaire, santé publique et environnement, conflits d'intérêts, fraude fiscale et grande criminalité économique et financière : demander d'abord l'avis d'un conseil juridique ou d'un représentant du personnel afin de bien mesurer les conséquences de vos dires.

### 3. PRIVILÉGIEZ LES VOIES INTERNES SI ELLES EXISTENT.

Vous prévenez d'abord votre hiérarchie (sauf si l'alerte les concerne bien sûr), soit le responsable éthique (s'il existe) ou via le dispositif d'alerte professionnel. S'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, prévenez le CHSCT (Cf. supra). Si vous voyez que cela ne donne rien, vous passerez à l'étape supérieure : par exemple, auprès du service central de prévention de la corruption, si vous avez constitué un dossier avec des pièces, ou les autorités d'alertes, s'il s'agit d'un scandale sanitaire ou environnemental...



### 2. SOYEZ SÛR DE VOUS : CONSTITUEZ UN DOSSIER.

L'alerte doit être établie sur des éléments factuels. Il vous faut donc réunir des preuves (courriers, rapports, documents comptables) et témoignages afin de constituer un dossier (historique, résumé, preuves), seul ou avec l'aide d'un conseil juridique, du Service Central de Prévention de la corruption (SCPC), d'une Organisation non gouvernementale (ONG), d'un représentant du personnel ou d'un journaliste d'investigation.

### 4. ATTENTION À NE PAS S'ISOLER.

La solitude peut fragiliser psychologiquement le lanceur d'alerte et le marginaliser un peu plus.

→ Recensez les relais internes, les associations ou ONG liés au champ de votre alerte, les journalistes et parlementaires susceptibles de porter votre alerte ou de proposer une modification de la législation. Recherchez les personnes ayant vécu une expérience ou effectué une alerte similaire. Créez éventuellement votre association.

### 5. LA PRESSE, EN DERNIER RECOURS.

Vous pouvez aussi prendre contact avec des associations comme Anticor. La presse doit rester un ultime recours lorsque les autres sont épuisés. Mediapart a par exemple créé une sorte de boîte aux lettres, baptisée Frenchleaks pour préserver l'anonymat de ses informateurs.

#### Aller plus loin

Technologia préconise un bilan annuel consolidé de l'ensemble des dispositifs d'alerte mis en place dans certaines entreprises, lesquels sont autorisés par la CNIL, sous conditions, depuis 2005.

## FRAUDES, MALVERSATIONS, DÉTOURNEMENTS CONSTATÉS EN ENTREPRISE : COMMENT RÉAGIR ?

MA HIÉRARCHIE M'A DEMANDÉ DE DÉTRUIRE CERTAINS DOCUMENTS RELATIFS AUX DYSFONCTIONNEMENTS CONSTATÉS

J'AI SUBI DE FORTES PRESSIONS POUR NE PAS ÉBRUITER LES FAITS CONSTATÉS

### PLUS D'1/3 DES SALARIÉS SONT CONFRONTÉS À DES PRATIQUES FRAUDULEUSES

Selon l'enquête menée en 2015 par Technologia, 36% des salariés ont constaté des décisions et des pratiques qui vont à l'encontre de la loi, du Code du Travail ou des règles de leur profession.

42% des salariés, faisant état de comportements anormaux, insistent sur le non-respect de la sécurité ou de la réglementation. Viennent ensuite les mensonges, les dissimulations et faux rapports pour 37%.

### FRAUDES ET CONFLITS ÉTHIQUES

53% des salariés français qui dénoncent des malversations les associent à un « conflit éthique » original, c'est-à-dire une situation où le salarié se trouve dans l'obligation d'effectuer des tâches contraires à ses valeurs.

Le choix de révéler les malversations observées procède donc souvent d'une posture d'ordre éthique, moral ou au nom de valeurs personnelles et par refus de participer, même indirectement (en s'abstenant de parler) à ces pratiques.

MALGRÉ TOUTES LES CONSÉQUENCES NÉGATIVES SUR MA VIE PROFESSIONNELLE ET PRIVÉE, J'AGIRAIS DE LA MÊME FAÇON AUJOURD'HUI

DE PAR MON ÉDUCATION ET LES VALEURS QUE M'ONT TRANSMIS MES PARENTS, JE NE POUVAIS PAS PRENDRE PART À CES OPÉRATIONS SANS ME TRAHIR

### LE CHSCT, LANCEUR D'ALERTE

Le rôle de lanceur d'alerte a été accordé au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par la loi Blandin du 16 avril 2013 « relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte ». Ces nouvelles prérogatives sont assorties de mesures de protection spécifiques.

• Art. L. 4133-2 du code du travail - **Alerte par le CHSCT :** Le représentant du personnel au CHSCT qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur. L'employeur examine la

situation conjointement avec le représentant du personnel au CHSCT qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.

En cas de litige sur le bien-fondé ou la suite donnée à l'alerte par l'employeur, le représentant du personnel au CHSCT peut saisir le Préfet.

Instance représentative du personnel, le CHSCT est protégé et peut faire cesser des problèmes identifiés par des salariés en les portant à l'extérieur de l'entreprise. Cette possibilité permet de dépasser le caractère individuel du lanceur d'alerte et d'offrir un cadre collectif aux problèmes posés individuellement.

## COMMENT LANCER L'ALERTE ? DIFFÉRENCES ENTRE PERCEPTION ET RÉALITÉ

Une grande majorité déclare faire confiance aux procédures existantes dans leur entreprise pour détecter ces fraudes. Ces salariés comptent tout simplement sur le bon sens et le soutien de leur collègue ou de leur manager pour être protégés s'ils devaient donner l'alerte. Et les salariés ont donc globalement tendance à en parler : cela concerne 62% des personnes ayant constaté des actes délictueux. Ce qui se passe dans l'entreprise a donc vocation à rester essentiellement dans l'entreprise, on ne va pas chercher de l'aide à l'extérieur.

Or, la réalité est tout autre. Les entretiens réalisés avec des personnes ayant donné l'alerte nous montrent :

- D'une part, que le fonctionnement, la culture ou le règlement de leur entreprise ne les incitent en rien à faire connaître les dysfonctionnements dont ils ont été témoins,
- D'autre part qu'ils se sont tous retrouvés isolés, montrés du doigt et finalement licenciés.

De plus, 54 % des salariés attestent de l'inexistence de procédure d'alerte dédiée dans leur entreprise.

Il semble donc que la confiance placée en ses collègues ou sa hiérarchie ne soit pas toujours payée en retour une fois l'alerte lancée. Les intérêts en jeu pour ces collègues et supérieurs hiérarchiques font qu'ils ne soutiennent pas nécessairement leur collègue ou leur collaborateur lanceur d'alerte.

J'AI EU PEUR  
DES REPRÉSAILLES  
AU SEIN DE  
MON ENTREPRISE

54%

des salariés attestent de l'inexistence de procédure d'alerte dédiée dans leur entreprise.



Et c'est souvent la peur qui refrène les salariés d'alerter sur le comportement observé. A la question « *Si vous êtes témoin d'une situation qui va à l'encontre de vos valeurs personnelles ou à l'encontre de la loi, du Code du Travail ou des règles de votre profession et que vous n'en avez pas parlé, pourquoi ?* », ils sont 36% à déclarer avoir peur des conséquences ou des représailles. Cela peut se comprendre dans la mesure où :

## ENCOURAGÉS, PROTÉGÉS, MAIS... LICENCIÉS !

Les résultats de l'étude apparaissent, là encore, sensiblement en décalage avec les situations concrètes vécues par les lanceurs d'alerte, du moins pour ceux d'entre eux qui ont révélé des faits avant l'entrée en vigueur de la loi Blandin (2013).

Pour ceux-là, les différentes instances ou procédures internes ont toutes échoué à les protéger ou à accompagner les lanceurs d'alerte rencontrés. Et ce alors que certains étaient membres de directions ou d'instances de nature, en théorie, à les guider, conseiller et prémunir de représailles (CHSCT).

Toutes les personnes interviewées ont été confrontées à l'isolement, la réprobation de certains de leurs collègues, la mise à l'écart (voire au placard). Certaines ont fait l'objet de menaces, y compris physiques.

## Bilan des 5 lois existantes : une législation partielle et segmentaire

Elaborées rapidement entre 2007 et 2013, ces lois sont complexes et opaques. Elles n'offrent aux salariés des secteurs publics ou privés que des protections disparates selon les secteurs d'activités et ne protègent pas toutes le lanceur d'alerte du licenciement. Une seule, celle du 6 décembre 2013, autorise le recours à la presse.

- 1 Loi du 13 novembre 2007 : transposition, obligatoire, de la Convention des Nations Unies contre la corruption de 2003.
- 2 Lois du 29 décembre 2011 et loi du 16 avril 2013 : sur la sécurité sanitaire, la santé publique ou l'environnement, suite au scandale du Médiateur
- 3 Loi du 11 octobre 2013 et loi du 6 décembre 2013 : sur les conflits d'intérêt et les "faits constitutifs d'un délit ou d'un crime", suite au scandale du compte suisse de Jérôme Cahuzac.

## Proposition de loi globale, présentée le 03/12/2015 par Yann Galut, député du Cher : l'essentiel

1. Mise en place d'un **statut unique du lanceur d'alerte. Création d'une Agence nationale de l'alerte (ANA).**
2. **Protection du lanceur d'alerte face à toutes mesures de représailles** suite au signalement de l'alerte, avec en cas de licenciement la possibilité de recours à des mesures de référé conservatoire dans l'emploi.
3. **Indemnisation du lanceur d'alerte** au regard du dommage moral et financier subi suite au signalement ou à la révélation de l'alerte.
4. Mise en place de **sanctions pénales et disciplinaires pour ceux qui entravent l'alerte.**

## Alerte et protection : l'affaire des partenaires sociaux et du CHSCT

**Aussi nécessaire et utile soit-elle, l'action des ONG ne saurait se substituer au dialogue social et au rôle des instances représentatives du personnel. C'est pourquoi la loi doit garantir une protection optimale des salariés, en réaffirmant le rôle du CHSCT en tant que lanceur d'alerte. Au travers du dialogue social et de ses instances du personnel, l'entreprise peut trouver les moyens de faire émerger et de traiter les problèmes constatés par les salariés. A cet égard, le CHSCT occupe un rôle central dans l'expression des alertes, puisque la protection collective reste en effet la plus efficace.**

## IGNORANCE DE L'EXISTENCE DE LOIS

L'enquête illustre qu'en dépit des nombreux cas d'alerte très largement médiatisés dans les médias, les salariés, dans leur grande majorité, ignorent les textes de loi relatifs au lancement d'alerte, et donc les protections potentielles dont ils peuvent bénéficier, pour insuffisantes qu'elles soient.

Il convient de relever que 85% d'entre eux ne connaissent pas la législation en matière de lanceurs d'alerte, même s'ils la perçoivent comme bénéfique.



85%

de salariés ne connaissent pas la législation en matière de lanceurs d'alerte.

## CONFLITS ÉTHIQUES ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Plus généralement, les situations dont il s'agit ici génèrent chez les salariés des conflits éthiques, source de souffrance au travail. Les décisions ou pratiques contraires aux valeurs personnelles des salariés, a fortiori si elles ne peuvent s'exprimer faute de procédure ou de culture d'entreprise adéquate, ont en effet une incidence sur leur santé. Or ils sont peu nombreux, 39%, à témoigner de l'existence d'une procédure mise en place pour faire remonter des informations sur les personnes en détresse.

Dans ce cas, les représentants du personnel, le CHSCT et la médecine du travail sont les trois institutions auxquelles les salariés s'adressent majoritairement, même si moins de la moitié d'entre eux savent spontanément vers qui orienter les collègues en situation de souffrance

J'AI REÇU DES APPELS  
ANONYMES EXPLICITES

