

# L'alerte Causes à défendre!

## **Paroles de cadres, cadre de paroles**

Pour l'encadrant, jouer son rôle dans l'organisation du travail suppose de bénéficier d'une dose d'autonomie, de responsabilité, d'initiative et, bien évidemment, d'une liberté de parole. L'expression est tout à la fois une liberté et une nécessité s'il veut mener à bien sa capacité d'animation et susciter la parole des autres, ce qui suppose à son tour d'être à l'écoute. Cette mise en musique des individus, du collectif et d'un objectif professionnel à atteindre suppose, au-delà des paroles de cadres, un cadre de parole.

## **M. le président, je vous fais une lettre...**

À l'occasion de la transposition en droit français d'une directive européenne sur les lanceurs d'alerte, une cinquantaine d'organisations ont adressé une lettre au président de la République afin d'améliorer les mesures contenues dans la loi Sapin 2, notamment en intégrant les préconisations du Conseil de l'Europe. Parmi leurs propositions : élargir le statut de lanceur d'alertes aux personnes morales, de façon à favoriser le « portage d'alerte »...

## **Les voies de l'action collective**

Notre table ronde vérifie que le syndicalisme permet de bénéficier d'outils, de protections, d'un cadre collectif qui fait pièce à l'isolement. D'où la revendication de l'Ugict d'un droit d'alerte, de refus et d'alternative lié à la responsabilité professionnelle. D'où également l'intérêt du *Guide du lanceur d'alerte* qu'elle a publié...

ÉRIC AUDRAS/MAXPPP



### SOMMAIRE

<b>S'EXPRIMER</b>
<b>UNE AFFAIRE DE CADRE(S)</b>
PAGES 17 À 19
<b>REPÈRES</b>
PAGE 20
<b>POINT DE VUE</b>
<b>ALERTE : EUROCADRES</b>
<b>EN FAIT SON AFFAIRE</b>
PAGE 21
<b>LANCEURS D'ALERTE</b>
<b>SE SAISIR DE LA DIRECTIVE</b>
<b>EUROPÉENNE</b>
PAGES 22-23
<b>TABLE RONDE</b>
PAGES 24 À 27



LIBÉRÉE À L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE, NOTAMMENT VIA LES RÉSEAUX SOCIAUX, LA PAROLE DEVIENT DE PLUS EN PLUS RARE ET CONTRAINTE À L'INTÉRIEUR, MALGRÉ LES MÉTHODES DE MANAGEMENT DAVANTAGE « COLLABORATIVES ».

## S'exprimer : une affaire de cadre(s)

S'exprimer pour mieux travailler : lorsque Jean Auroux défend, en 1982, le droit d'expression directe des salariés, il a cette formule saisissante : « *L'entreprise ne doit pas être le lieu du bruit des machines et du silence des hommes.* » Depuis les lois qui portent son nom, notre époque, de ce point de vue, se singularise par de nouveaux paradoxes : libérée à l'extérieur de l'entreprise via notamment les réseaux sociaux ou superficiellement encouragée par les méthodes de management davantage « collaboratives », la parole devient « *de plus en plus rare et contrainte à l'intérieur de l'entreprise. Dans les unités, les pôles, les services, les cadres, face à leur N+1, se risquent de moins à émettre une critique constructive visant notamment l'organisation du travail* ». Le diagnostic est posé par l'Ufict-Cgt Mines-Énergie qui, depuis janvier 2019, développe une campagne sur le droit d'expression en déclinant, mois après mois, une dizaine de thématiques adossées à des propositions\* : ce droit y est ainsi articulé avec les chartes éthiques et règlements intérieurs, la responsabilité sociale des entreprises, l'exercice de la responsabilité, le management, les lanceurs d'alerte ou le rôle des représentants du personnel.

### **Un droit d'expression directe et collective**

En théorie, « *les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail* ». Cette expression « *a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent, et à l'entreprise* ». Mais ce droit, « *les salariés, pour des raisons multiples, l'ont perdu de vue* », confirme Pascal Cabantous, secrétaire national de l'Ufict, animateur de la branche « ingénieurs, cadres, chercheurs » pour qui « *être encadrant consiste aujourd'hui de plus en plus à être le porteur des stratégies d'entreprise* ». Dans le secteur de l'énergie comme ailleurs, ils ...

\* Pour s'informer sur la campagne et connaître l'intégralité des propositions : <https://ufictfme.fr>

## S'exprimer : une affaire de cadre(s)

- sont pourtant de plus en plus nombreux à se dire dépossédés des choix stratégiques ou à considérer que les choix et pratiques de leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle : ils sont 53 % dans ce cas selon le dernier sondage Ugict-Cgt/Viavoice. Mais il ne peut y avoir d'injonction à l'expression, singulièrement individuelle : contre-productif et dangereux.

### Management : interaction ou travail collectif ?

« Pour une organisation syndicale, intervenir sur la liberté d'expression dans l'entreprise est un exercice délicat car on se heurte d'emblée à la question des risques et à la possible mise en danger des salariés, dont l'expression est "encadrée" à la fois par le devoir de loyauté et par l'obligation de confidentialité, deux outils utilisés pour la répression », souligne Éric Buttazzoni, coordinateur Cgt du groupe Engie. Les chartes éthiques, qui ont fleuri dans les grands groupes,

mais aussi les règlements intérieurs qui reprennent tout ou partie de ces chartes, participent de cette paralysie, en étouffant l'esprit critique et en transférant la responsabilité sur le salarié. Celle du groupe Engie par exemple : si elle oblige à « agir en conformité avec les lois et réglementations » et encourage « le signalement des incidents éthiques », elle rappelle également la nécessité de « faire preuve de loyauté ». Et si elle réaffirme le « principe de transparence », celui-ci ne doit pas faire « obstacle au respect du secret des affaires »... Pris dans cet étau, où et comment s'exprimer, sans s'exposer ?

Inscrite dans la durée, l'originalité

La charte éthique du groupe Engie oblige à « agir en conformité avec les lois et réglementations » et encourage « le signalement des incidents éthiques », tout en rappelant la nécessité de « faire preuve de loyauté ».

de la campagne de l'Ufict tient à la multiplicité des angles d'approche qui, mis en commun, donnent sens à une reprise de la parole dans un cadre collectif. Les méthodes de management : qu'elles se nomment Opale à Edf Hydro, Teams ou Engie Way, « nous sommes confrontés à des expériences de management "collaboratif" ou "participatif" qui ont en réalité éloigné les décideurs de la réalité du travail et de ses conditions de réalisation », explique Philippe Godineau, secrétaire général de l'Ufict Mines-Énergie. Certaines vont relativement loin avec des équipes qui peuvent s'auto-organiser sans la présence de managers de proximité. Les salariés y sont encouragés à s'exprimer sur les projets d'organisation ; des outils dits "autoporteurs" sont censés favoriser leur travail en commun ». La parole y est-elle pour autant mieux prise en compte ? « Comme sur les réseaux sociaux, il y a de l'interaction. Mais l'interaction n'est pas du travail collectif. De plus, si la communauté de travail n'existait pas en amont, ce ne sont pas les outils numériques qui créent la coopération », répond Pascal Cabantous. Dans ce cadre, l'Ufict veut « légitimer le management de proximité », réaffirmer et renforcer son rôle auprès des salariés de manière, notamment, à encadrer leur droit d'expression et à favoriser les espaces de dialogue.

### Alertes : comment contrôler leur traitement ?

Sous la pression législative – loi Sapin 2 ou relative au devoir de vigilance des multinationales –, des mécanismes d'alerte et de recueil des signalements ont été mis en place, ce qui a d'ailleurs obligé les directions à mettre à jour leurs chartes éthiques. Dans les entreprises de plus de 5 000 salariés, la loi inclut le signalement des risques graves pour les droits humains et les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes et l'environnement, y compris pour l'activité des sous-traitants et des fournisseurs. Ces dispositifs ont-ils pour autant encouragé la parole et favorisé la remontée des « incidents » ? De manière très insatisfaisante, montre le dernier sondage Ugict-Cgt/Viavoice : 42 % des cadres qui ont été témoins de pratiques illégales ou contraires à l'intérêt général disent ne pas les avoir signalées, essentiellement par crainte de représailles.

« Posons-nous la question : à qui sert l'alerte ? », demande Éric Buttazzoni, en rappelant le combat des entreprises pour prioriser l'expression de l'alerte en interne, ce qui a été obtenu avec la loi Sapin 2. « Après, l'alerte tombe dans un trou noir », poursuit-il. Si elle est traitée, plus personne ne sait ce qu'elle devient. En réalité, elle sert essentiellement les entreprises à identifier un certain



PHILIPPE BRIQUELEUR / MAXPPP

Dans les entreprises de plus de 5 000 salariés, la loi inclut le signalement des risques graves pour les droits humains et les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes et l'environnement, y compris pour l'activité des sous-traitants et des fournisseurs.

*nombre de risques, à déterminer où et à quel degré elle se trouve fragilisée, d'où notre demande de mise en place d'un comité de suivi avec les représentants du personnel, tenus à une obligation de confidentialité, pour assurer un contrôle effectif de son traitement.» D'autant qu'elle semble faire l'objet d'un contournement, en quelque sorte, de son objet premier.*

Au sein du groupe Edf par exemple, si 44 alertes ont été enregistrées en 2018, elles portaient moins sur des faits de corruption ou de violation grave des droits humains que – pour plus de la moitié – sur des signalements pour harcèlement moral ou sexuel. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, la loi confère pourtant aux représentants du personnel un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (harcè-

lement, discrimination...) qui, tout en garantissant l'anonymat, permet la prise en compte et le relais de ces atteintes.

Parce qu'il a un rôle premier dans l'organisation du travail « où l'on attend de lui autonomie, initiative et responsabilité, s'exprimer est certes un besoin pour un encadrant mais il est surtout une obligation », soulignent les responsables de l'Ufict qui font le constat de l'absence d'espace de discussion et d'échange. En créer « pour contribuer aux finalités individuelles, à partir d'une réflexion commune et de l'expérience professionnelles » fait ainsi partie des objectifs que s'est fixés l'organisation qui, au-delà, formule un certain nombre de propositions pour inscrire l'exercice du droit d'expression, toutes dimensions confondues, dans un cadre davantage collectif et négocié : mise en place de dispositifs de contrôle des chartes éthiques, négociées avec les organisations syndicales ; utilisation d'un droit de refus, de retrait et d'alerte ; « portage » de l'alerte par le syndicat avec un retour sur le traitement de la demande, lui-même effectué au sein d'une commission incluant les représentants du personnel... « Si le syndicat est un espace collectif où peuvent être portées les propositions sur le travail, il est aussi le lieu où les salariés, en amont d'une alerte, peuvent déjà exprimer leurs doutes », souligne Éric Buttazzoni. Avec davantage de sécurité. ▶

DANS LA MESURE OÙ L'ON ATTEND DE L'ENCADRANT, AUTONOMIE, INITIATIVE ET RESPONSABILITÉ, S'EXPRIMER EST CERTES UN BESOIN MAIS C'EST SURTOUT UNE OBLIGATION, SOULIGNENT LES RESPONSABLES DE L'UFICT, QUI FONT LE CONSTAT DE L'ABSENCE D'ESPACE DE DISCUSSION ET D'ÉCHANGE.

Christine LABBE

## Web

- Le site de l'Ugict-Cgt : [Ugict.cgt.fr](http://Ugict.cgt.fr)
- Le site de la Maison des lanceurs d'alerte : [Mlalerte.org](http://Mlalerte.org)
- Le site de Transparency International France : [Transparency-france.org](http://Transparency-france.org)
- Le site de la plateforme réunissant une coalition de syndicats et d'Ong : [Whistleblowerprotection.eu](http://Whistleblowerprotection.eu)
- Le site d'Eurocadres : [Eurocadres.eu](http://Eurocadres.eu), rubrique «whistleblowing»

## Biblio

- Edward Snowden, *Mémoires vives*, Seuil, 2019, 355 pages, 19 euros.
- Patrice Cailleba, « Le lanceur d'alerte : la chance du capitalisme ? », *Futuribles* n° 432, septembre-octobre 2019.
- Florence Hartmann, *Lanceurs d'alerte. Les mauvaises consciences de nos démocraties*, Don Quichotte, 2014, 336 pages, 18 euros.

## SONDAGE

## LOI SAPIN 2 : INSUFFISANT

Trois ans après la promulgation de la loi Sapin 2 relative « à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique », quelle est l'efficacité des dispositifs d'alerte en entreprise ? C'est notamment à cette question que répond un sondage Ugict-Cgt/ Groupe 3E réalisé par Viavoice en octobre 2019. Avec, en introduction, cette première donnée : 36 % des cadres déclarent avoir déjà été témoins de pratiques illégales ou contraires à l'intérêt général.

Pour autant, ils sont 42 %, parmi eux, à ne pas avoir signalé ces dérives. En partie par crainte de représailles : une majorité de cadres (51 %) déclarent

en effet qu'il existe des risques pour celles et ceux qui dénoncent des pratiques contraires à l'éthique dans leur entreprise. Autre élément d'explication : l'absence de dispositif dédié. Si 28 % des cadres interrogés affirment que leur entreprise ne dispose pas de dispositif d'alerte, ils sont aussi 21 % à ne pas savoir s'il y en a un. Et quand il existe, il est largement critiqué : 42 % des cadres interrogés le jugent ainsi inefficace. Ces chiffres inquiétants, souligne l'Ugict-Cgt dans un communiqué, « démontrent l'insuffisance de la loi Sapin 2 qui isole les lanceurs d'alerte en les contraignant à saisir d'abord leur hiérarchie et les empêche de solliciter syndicats ou Ong pour porter leur alerte ».

## INITIATIVE

## UNE MAISON POUR LES LANCEURS D'ALERTE

C'est pour accompagner et soutenir les lanceurs d'alerte qu'un collectif de 17 associations et organisations, dont l'Ugict-Cgt, a créé, en octobre 2018, une structure dédiée : la Maison des lanceurs d'alerte. Si elle n'a pas de lieu « physique », essentiellement pour des raisons de sécurité et de confidentialité, elle assure une permanence téléphonique où les lanceurs d'alerte sont, dans un premier temps, informés des trois paliers introduits par la loi Sapin 2 et des pièges à éviter s'ils veulent assurer leur protection. Deuxième rôle de cette structure : le traitement de l'alerte et l'accompagnement des personnes. L'aide peut donc être juridique mais aussi technique pour sécuriser l'in-

formation transmise, psychologique ou prendre la forme d'un accompagnement médiatique s'il est jugé pertinent, au cas par cas, de rendre publique l'alerte.

Dans certains cas, la Mla peut également confier ce qu'on appelle « le portage de l'alerte » à une organisation, comme un syndicat, de manière à garantir l'anonymat du lanceur d'alerte ou à limiter son exposition. Pour l'Ugict-Cgt, elle s'inscrit enfin dans la continuité du combat qu'elle mène depuis plusieurs années pour obtenir un véritable droit protecteur des lanceurs d'alerte et contre le secret des affaires. Selon un dernier bilan, la Mla traite, à l'heure actuelle, 70 alertes.

## PROTECTIONS

## L'UGICT-CGT PUBLIE UN GUIDE PRATIQUE

Après la loi Sapin 2 (2016) et l'adoption, en avril 2019, de la directive européenne protégeant les lanceurs d'alerte, c'est pour mieux faire connaître les nouvelles protections juridiques dont ils bénéficient que l'Ugict-Cgt vient de publier *Le Guide du lanceur d'alerte*. Élaboré notamment grâce aux expériences menées par la Maison des lanceurs d'alerte, il se présente ainsi comme un outil « pour aider à se repérer et utiliser » cette première législation. Il est construit autour de quatre grands chapitres : le lanceur d'alerte lui-même (définition, exceptions.) ; le processus pour lancer une alerte (procédure de signalement, droits d'alerte des représentants du personnel, portage

de l'alerte par un syndicat ou une Ong, référent déontologique dans la fonction publique...) ; les précautions à prendre, associées à la préservation de l'anonymat et aux possibilités de recours ; la protection enfin liée au statut de lanceur d'alerte (conditions pour être protégé, sanctions pour les auteurs de représailles...).

Au-delà, ce guide, souligne l'Ugict-Cgt « vise à inscrire ces nouveaux droits dans un cadre collectif pour mieux protéger les individus et regagner ainsi la maîtrise du sens et de contenu de leur travail ». En rappelant, à cet égard, la proposition d'un droit de refus, d'alerte et d'alternative « qui permette d'adosser la responsabilité professionnelle à l'intérêt général ».



VINCENT ISORE/MAXPPP

## point de vue

### NAYLA GLAISE

MEMBRE DU BUREAU  
DE L'UGICT-CGT ET RESPONSABLE  
DE SON ACTIVITÉ EUROPE

Propos recueillis par Martine HASSOUN

# Alerte : Eurocadres en fait son affaire

Une vingtaine de syndicalistes ont participé, les 6 et 7 novembre à la bourse du travail de Paris, à un séminaire qui s'inscrit dans une formation de longue durée organisée par Eurocadres.

Après Grenade, Dublin et bientôt Belgrade, le séminaire des 6 et 7 novembre à Paris confirme la volonté d'Eurocadres d'agir pour la défense des lanceurs d'alerte. La structure syndicale a pour mission de défendre aussi bien l'intérêt général que celui des salariés qui, un jour, pour avoir voulu dénoncer des actes contraires à l'intérêt de tous, se retrouvent menacés. D'ici à 2020, une centaine de représentants syndicaux devraient avoir participé à ces rencontres que nous avons voulues pratiques et résolument concrètes, leur but étant d'aider les organisations sur le terrain à s'adapter aux nouvelles manières d'agir qui apparaissent dans et hors l'entreprise, et par lesquelles des salariés affirment un droit propre d'expression.

Au sein des 28 États membres de l'Union européenne, le cadre dévolu aux lanceurs d'alerte se pose de manière souvent très différente. En Irlande, la protection qui leur est assurée est l'une des plus intéressantes. Par exemple, il leur est garanti de pouvoir sortir leurs informations en dehors de l'entreprise, et même de saisir la presse. À Chypre à l'inverse, aucun droit n'est reconnu à ceux qui révèlent des scandales tandis que, depuis le vote de la loi Sapin 2, la France se situe en bonne place puisqu'y est reconnue la possibilité de lancer une alerte sur les conditions de travail, même si la procédure de *reporting* impose deux paliers avant qu'elle puisse être rendue publique. Le niveau d'appréhension de ce droit par le mouvement syndical varie donc forcément d'un pays à l'autre : c'est la raison de cette formation, au cours de laquelle nous voulons aborder plusieurs questions, à commencer par la définition d'une alerte, en quoi celle-ci se distingue d'une plainte ; le rôle qui revient aux organisations syndicales quand un salarié lance une affaire et la manière dont celles-

ci peuvent élargir son propos sans rien trahir de la confiance qui leur a été accordée.

L'engagement d'Eurocadres sur la question des lanceurs d'alerte n'est pas nouveau. Il s'inscrit dans la bataille que nous avons menée contre les termes de la directive européenne adoptée il y a trois ans sur le secret des affaires. C'est de là qu'est née la volonté d'engager un combat pour protéger ceux qui divulguent des données que les entreprises veulent garder pour elles. Un des temps forts de cette mobilisation a été la création, en avril 2016, avec 90 associations et organisations, d'un réseau pour pousser à une directive qui protège les lanceurs d'alerte. Eurocadres a été à l'origine de deux pétitions en ce sens, qui ont permis de faire pression sur la Commission et sur le Parlement européen pour définir les termes d'une directive dont nous pouvons nous réjouir. Et je pense là, tout particulièrement, à la possibilité reconnue d'une révélation publique de faits malveillants au-delà d'une procédure d'urgence, et au droit reconnu pour les lanceurs d'alerte de s'adresser à un « facilitateur », représentant du personnel, syndicat ou Ong pour les accompagner dans leur action.

### Avec un réseau de 90 associations

L'Ugict-Cgt a tenu toute sa place dans les négociations qui ont accompagné la rédaction de ce texte, en défendant l'introduction des conditions de travail dans le champ d'action d'une alerte, la protection des droits des Irp ou la reconnaissance de la place des syndicats dans l'accompagnement des salariés lanceurs d'alerte. Elle l'a tenu aussi avec l'organisation des séminaires puisque nous avons été, avec le syndicat des cadres de l'Ugt espagnole, les deux partenaires syndicaux de ce projet.

Nous n'allons pas en rester là. Fin 2020, après la conférence finale qui se tiendra pour clore cette série de séminaires, va se poser la question de la transposition de la directive européenne dans la législation des États membres. Mais d'ores et déjà, avec la Maison des lanceurs d'alerte, nous sommes décidés à nous employer à monter une coalition rassemblant associations et syndicats pour enrichir, cette fois, la loi française... Et pour notre prochain projet à Eurocadres, nous allons nous servir de cette expérience pour développer une nouvelle campagne de prévention des risques psychosociaux et la rédaction d'une directive européenne à ce sujet.

# Se saisir de la directive

La mobilisation de la société civile a été décisive pour que la loi dite Sapin 2 soit pionnière en matière de protection pour les lanceurs et lanceuses d'alerte. Aujourd'hui, dans une lettre ouverte, une cinquantaine de syndicats, d'associations et de sociétés de journalistes saisissent le président de la République afin d'être associés au processus de sa transcription.

L'émergence du phénomène des lanceurs d'alerte a soulevé la question de leur protection et plus spécifiquement celle de la définition d'un cadre légal précisant cette protection. De fait, jusqu'à la loi du 9 décembre 2016, les salariés en cause ne bénéficient d'aucun statut général qui leur soit propre. Dans quelques secteurs spécifiques, ils sont protégés par des dispositifs concernant les signalements de faits de corruption, d'atteintes à l'environnement ou à la santé publique. Mais ces dispositifs sont faibles : ils doivent être faits « de bonne foi », ne garantissent aucune égalité de traitement en fonction de la nature des contrats de travail. La dimension prise par le phénomène et ses révélations, les enjeux soulevés, manifestement d'intérêt général et souvent liés à une dimension de corruption – ainsi que les mobilisations d'acteurs de la société civile – ont poussé les pouvoirs publics à accepter de faire bouger les lignes. C'est ainsi que le Conseil d'État recommanda, dans une étude publiée en avril 2016, « Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger », la légalisation d'un socle de dispositions communes applicables à tous les lanceurs d'alerte. Ce sera la loi dite Sapin 2.

## La loi Sapin 2 est porteuse de sécurité et de garanties. Mais...

Cette loi du 9 décembre 2016 crée un socle protecteur unique, tout en précisant l'articulation entre les dispositions relatives au droit d'alerte et les secrets pénalement protégés. Elle définit le lanceur d'alerte comme toute personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un fait dont il a eu personnellement connaissance et qui constitue notamment un crime ou un délit, une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général ou une violation grave et manifeste d'un engagement international. Corrélativement, elle instaure une procédure de signalement d'alerte en cascade. Le lanceur d'alerte doit signaler le problème en question, en premier lieu, à son supérieur hiérarchique ou à un référent désigné par lui. Puis, en fonction des suites qui sont, ou non, données, l'alerte peut être signalée auprès de l'autorité judiciaire ou administrative ou, le cas échéant, aux ordres professionnels. Ce n'est qu'en tout dernier recours que l'alerte peut être rendue publique. Un salarié peut également saisir le Défenseur des droits, qui ne traitera pas l'alerte mais peut orienter son lanceur. L'une des grandes avancées de cette loi est qu'elle

permet toujours, sous certaines conditions, la violation du secret professionnel, et fait bénéficier le lanceur d'alerte d'une protection contre les représailles professionnelles. Elle sécurise la protection de son identité et sanctionne sa divulgation. Sur le plan international, il s'agit d'une législation pionnière, et ce caractère est largement dû à la mobilisation unitaire dans laquelle se sont combinées les compétences multiples d'associations de défense des droits, d'organisations syndicales, de sociétés de journalistes. Reste qu'elle a ses limites.

## La transcription de la directive offre la possibilité d'aller plus loin

Ses acquis et ses équilibres ont permis d'obtenir l'adoption, en octobre, de la première directive européenne en faveur des lanceurs d'alerte. Cette directive reprend l'essentiel des avancées de la loi française, mais offre également une opportunité de pallier ses limites et de l'amender. Elle comporte une « clause de non-régression », qui garantit l'objectif démocratique de renforcement de la protection des lanceurs d'alerte lors de sa transposition. Aujourd'hui, la transcription de cette directive offre la possibilité d'améliorer Sapin 2 et d'aller plus loin. Ce processus de transcription en droit français va prendre deux ans maximum. Les différentes structures actrices qui se sont mobilisées en amont de Sapin 2 ont donc saisi, par voie de lettre ouverte, le président de la République pour être partie prenante de la transposition, ce qui suppose d'y être associées en amont. Elles soulignent que la transposition d'une directive est un exercice de mise en œuvre politique autant que juridique. Dans ce cadre, elles mettent l'accent sur plusieurs points, évoqués ci-après.

En premier lieu et comme la directive le préconise, il convient de préserver les avancées de la Loi Sapin 2, et notamment une définition large du lanceur d'alerte, qui inclut le signalement des violations du droit et les menaces ou préjudices graves pour l'intérêt général. La loi Sapin 2 a permis de simplifier un mille-feuille juridique complexe et incohérent, avec des droits d'alerte variant en fonction du domaine concerné ; nous tenons à conserver le champ matériel global de la loi Sapin 2, ainsi qu'une législation protégeant tous les lanceurs d'alerte, que leur alerte s'inscrive ou non dans le cadre professionnel.

Le législateur européen a tenu à aller plus loin que la loi française sur plusieurs aspects, et la directive commande de revoir notre droit natio-

1. Conseil de l'Europe, résolution 2300 (2019), rapporteur M. Sylvain Waserman.

# européenne



NICOLAS LANDEMARD/MAXPPP

nal sur plusieurs points déterminants. D'abord la mise en place d'une procédure d'alerte à deux paliers au lieu de trois en France, permettant aux lanceurs d'alerte de choisir soit le dispositif de leur entreprise/administration soit une autorité externe – judiciaire ou administrative, nationale ou européenne. Des délais précis sont instaurés pour traiter l'alerte, et les possibilités de révélation publique sont élargies en cas de risques de représailles, de destruction de preuves ou de conflits d'intérêts de l'autorité externe.

## Cinquante organisations saisissent le président de la République

Les critères pour être reconnu et protégé comme lanceur d'alerte sont clarifiés, avec l'exigence d'être « de bonne foi » et de respecter la procédure d'alerte. Les critères subjectifs créateurs d'insécurité juridique – la nécessité d'être désintéressé et d'avoir une connaissance personnelle des faits révélés – sont écartés. Nos organisations considèrent qu'il s'agit d'une avancée, dès lors que demeure formellement exclue la rémunération des lanceurs d'alerte.

La directive conforte l'exercice plein et entier du droit syndical, et notamment le droit de tout travailleur à être défendu et accompagné par un représentant du personnel ou par un syndicat dans le cadre de cette procédure d'alerte. Elle y

CETTE DIRECTIVE OUVRE LA POSSIBILITÉ DE MONTRER UNE EUROPE QUI PROTÈGE LES DROITS FONDAMENTAUX ET GARANTIT LES LIBERTÉS. C'EST D'AUTANT PLUS NÉCESSAIRE QUE LA MISE EN PLACE DU SECRET DES AFFAIRES SE TRADUIT PAR UN RECUIL DE L'INFORMATION CITOYENNE SUR L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES ET DES INSTITUTIONS.

ajoute la possibilité, pour le lanceur d'alerte, d'être accompagné par un « facilitateur », collègue, élu ou encore organisation syndicale, qui pourra alors bénéficier des mêmes protections que le lanceur d'alerte. Enfin, elle prévoit, outre la réparation intégrale des dommages et l'aménagement de la charge de la preuve, un renforcement de la protection des lanceurs d'alerte, avec le droit d'accéder à une assistance juridique indépendante et gratuite et la création d'une nouvelle sanction pour les auteurs de représailles.

Pour faire de la France une référence internationale sur le sujet et achever la rationalisation et l'effectivité de la législation française, les signataires souhaitent que la transposition de la directive soit aussi l'occasion d'intégrer les préconisations du Conseil de l'Europe<sup>1</sup>. Ils proposent notamment

que le statut de lanceur d'alerte soit élargi aux personnes morales, de façon à favoriser le « portage d'alerte » dans le but d'éviter d'exposer des individus fragilisés et isolés. Il leur semble également nécessaire que la définition du facilitateur soit étendue aux Ong dont la mission est l'alerte éthique, de façon à pouvoir conseiller et accompagner les lanceurs d'alerte. Enfin ils préconisent le renforcement des missions et des moyens du Défenseur des droits, la création d'un fonds de soutien (abondé par les amendes) et l'octroi du droit d'asile aux lanceurs d'alerte.

Cette directive ouvre la possibilité de montrer une Europe qui protège les droits fondamentaux et garantit les libertés. C'est d'autant plus nécessaire que la mise en place du secret des affaires se traduit par un recul de l'information citoyenne sur l'activité des entreprises et des institutions, à l'image de l'affaire « *implant files* », dans laquelle des journalistes du *Monde* se sont vu refuser l'accès à des documents administratifs ayant trait à la santé publique au motif du secret des affaires. La transposition de cette directive est une opportunité pour construire un État exemplaire, qui lutte activement contre la corruption et toute atteinte à l'intérêt général, en garantissant aux citoyens les droits et moyens de s'informer et d'agir. ◀

Louis SALLAY

# Lanceur d'alerte : acteur isolé, acteur collectif...

Symptôme des dysfonctionnements de l'entreprise et du monde des affaires, le lanceur d'alerte est également révélateur des tensions qui agressent la liberté de savoir, la liberté de dire, la liberté de construire.

## PARTICIPANTS :

– **ALEXANDRE BERTHELOT**,  
EX-DIRECTEUR GÉNÉRAL  
DE HAEMONETICS FRANCE.

– **SOPHIE BINET**,  
COSECRÉTAIRE GÉNÉRALE  
DE L'UGICT-CGT.

– **GUYLAIN CABANTOUS**,  
DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL  
CGT DE L'ÉTABLISSEMENT  
FRANÇAIS DU SANG.

– **EMMANUEL VIRE**,  
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DU SNJ-CGT.

– **PIERRE TARTAKOWSKY**,  
OPTIONS.

– **Options** : *en dévoilant des dysfonctionnements chez Haemonetics France, son directeur général, Alexandre Berthelot devient lanceur d'alerte. Quelles en ont été les conséquences ?*

– **Alexandre Berthelot** : Je suis devenu lanceur d'alerte à mon corps défendant, pour avoir fait mon travail. J'avais constaté des pratiques dysfonctionnelles graves, allant du simple problème commercial au trafic de pièces de récupération vendues pour neuves. Plus grave : des joints réalisés dans un carbone réputé biocompatible mais, en réalité, contenant des composés mutagènes qui libéraient des particules cancérogènes dans le sang. Il y avait donc mise en danger des patients, de l'entreprise, de ses salariés. Comme mandataire social, je me devais d'intervenir. Mais la direction avait une tout autre opinion. Pour donner l'alarme, je m'appuyais sur un dossier, des preuves et des obligations légales. J'étais persuadé que la direction mondiale serait à l'écoute, en attente de solutions. Au lieu de quoi, j'ai essuyé une vague de violence, assortie de menaces de mort ! Comme cadre, j'avais accès à 70 % des dossiers de l'entreprise, je pensais avoir les leviers en mains : le choc a été rude. J'ai tenu six mois avant de comprendre que j'étais sans pouvoir ; six mois terribles, marqués par des agressions personnelles. Le président Europe, un Américain, m'a qualifié pêle-mêle de sale Arabe fainéant, de renégat à ma caste, de sale communiste et jugé que je méritais la mort... Après avoir démissionné de mon mandat de dirigeant, j'ai été licencié de ma position de directeur commercial Europe. Je me suis alors engagé dans le « *cascading d'alerte* » prévu par la loi : les autorités sanitaires, le ministère de la Santé, le ministre, etc. C'est à ce moment-là que mon avocat m'a appris que j'étais devenu légalement lanceur d'alerte. Heureusement, car si ça n'avait pas été le cas, j'aurais connu bien pire.

– **Guylain Cabantous** : L'alerte d'Alexandre est venue conforter un processus d'enquête entamé au sein de l'Établissement français du sang. On avait vu apparaître des particules noires dans le plasma. C'était visible et repéré par tous, mais

personne ne disait quoi que ce soit. Pour les infirmières, le silence des médecins indiquait qu'il n'y avait rien de grave. Pour les médecins, comme la direction scientifique et médicale se taisait, il n'y avait pas de problème. Tout était donc normal. Moi, je relève des services techniques et j'assume des responsabilités syndicales, mais comme on ne me dit rien... Jusqu'au jour où je découvre l'affaire Haemonetics dans un article de Mediapart. J'interroge la direction, en tant que délégué du personnel, pour obtenir des informations et la retransmettre aux salariés, ce qui est très exactement mon mandat. J'obtiens un vague : « Vous n'avez pas le dossier, n'est-ce pas ? » Il y avait donc un dossier. Grâce à la fédération Cgt de la Santé, j'entre alors en relation avec Alexandre, pour déterminer si nous devons avoir une position et une expression sur notre travail. Je m'appuie pour ça sur un panel d'outils légaux : délégués du personnel, Chsct, délégués d'entreprise, courriers. Face à quoi la direction déclenche une campagne d'affolement : l'entreprise va être ruinée, le marché mondial du plasma déstabilisé, les malades vont manquer de produits, les salariés vont perdre leur emploi. Bref, je deviens M. Catastrophe. Le tout sur un mode soft : on fait la sourde oreille à mes demandes ; en externe, on minimise ; en interne, on isole le trublion : un cégétiste, c'est tout dire... Je me retrouve alors très seul : sur les 8 500 salariés, pas un ne se range à mes côtés. Seuls deux autres syndicalistes font un geste : le premier, un cadre, tente la voie hiérarchique et l'autre pose des questions en comité d'entreprise Île-de-France. Mais c'est en dehors de l'entreprise, au sein de la fédération et dans l'interpro, singulièrement avec l'Ugict, que j'ai trouvé appui et secours. C'est cette solidarité militante qui m'a permis de tenir, qui a permis qu'on décide collectivement de la façon d'aborder ce dossier, auquel je me retrouvais intimement mêlé. Il me fallait du recul.

– **Sophie Binet** : Dans toutes les affaires de ce type, l'articulation entre les individus et le collectif apparaît centrale. Ici, dans un cas, l'alerte



“ JE M'APPUYAIS SUR UN DOSSIER, DES PREUVES ET DES OBLIGATIONS LÉGALES. COMME CADRE, J'AVAIS ACCÈS À 70% DES DOSSIERS DE L'ENTREPRISE, JE PENSAIS AVOIR LES LEVIERS EN MAINS: LE CHOC A ÉTÉ RUDE. J'AI TENU SIX MOIS AVANT DE COMPRENDRE QUE J'ÉTAIS SANS POUVOIR; SIX MOIS TERRIBLES, MARQUÉS PAR DES AGRESSIONS PERSONNELLES.

débouche sur un licenciement. Dans l'autre, elle prend de l'ampleur et le lanceur est toujours dans l'entreprise, bien que la Cgt n'y soit pas majoritaire. C'est que le syndicalisme permet d'avoir des outils, des protections, un cadre collectif qui fait pièce à l'isolement. Il permet surtout d'échapper à la fausse alternative : se soumettre ou se démettre. C'est bien pourquoi l'Ugict réclame un droit d'alerte, de refus et d'alternative lié à la responsabilité professionnelle. Le statut des lanceurs d'alerte, pour nous, est une première pierre dans cette construction.

– *Comment expliquer le mutisme généralisé dans les deux entreprises concernées ?*

– **Alexandre Berthelot** : Lorsque le salarié « de base » voit le dirigeant de la boîte pour l'Europe de l'Ouest se faire massacrer, écraser comme une mouche, ça ne lui donne pas envie de bouger. Je pense d'ailleurs que c'est ce qui a motivé le traitement auquel j'ai eu droit : faire un exemple. De fait, seul mon directeur technique, Jean Philippe, m'a soutenu, comme délégué personnel cadre sans étiquette, parce que s'il avait eu le front d'en avoir une... C'est que l'entreprise est une petite structure commerciale, d'une quarantaine de salariés.

– **Guylain Cabantous** : L'élément décisif, c'est la culture d'entreprise : elle était propice à un tel scandale. Si l'on regarde la communication interne, tout va bien, tout est positif. C'est contradictoire avec la démarche qualité mais ça conforte une culture du résultat, du chiffre, de l'efficacité. Dans ce meilleur des mondes, le management est, lui, très strict : le moindre écart est durement sanctionné et ceux qui renâclent doivent partir. Cette injonction paradoxale à l'épanouissement et à l'obéissance tatillonne sidère, annihile toute

vellité de réaction. D'autant plus lorsque l'administration qui surplombe l'établissement et qui peut prendre des initiatives vis-à-vis du droit, souvent sur injonction implicite du pouvoir politique, épouse l'argumentation de la direction. Après avoir étoffé notre dossier avec l'apport d'Alexandre et de Jean Philippe, nous avons voulu alerter la presse. À notre grande surprise, nous avons rencontré peu d'écho.

– **Sophie Binet** : on a travaillé ensemble là-dessus : le dossier était béton mais il restait un gros travail à faire. On s'est donc mis en recherche d'un journaliste d'investigation qui soit en mesure de vérifier, d'attester, de crédibiliser l'information, et de saisir l'opinion publique. Mais finalement, seuls Mediapart, Bastamag, *L'Humanité*, Le Média et la cellule d'investigation de Radio France, service public, s'en sont saisis.

– **Emmanuel Vire** : La liste est courte mais elle en dit long. Ces quatre titres sont indépendants des puissances financières, ils n'appartiennent pas à un milliardaire. On mesure là les effets d'une concentration toujours plus étroite entre quelques mains, et de la réduction drastique du nombre de journalistes. On le dit peu, mais il ne reste que 35 000 cartes de presse, en France, tous médias confondus et ce chiffre ne cesse de diminuer. France Télévision travaille à un plan de suppression de 1 000 emplois sur 9 500 ! Et à chaque fois, l'investigation écope en priorité, alors même qu'il y a une multiplication des affaires et une demande croissante de transparence dans le public. La bonne nouvelle, c'est qu'on voit poindre des résistances professionnelles, sous forme de coopération : les Panama Papers, la constitution d'un consortium international d'investigation, les *implant files*, avec 250 journalistes dans le monde travaillant sur

## TABLE RONDE

Lanceur d'alerte :  
acteur isolé, acteur collectif...

LES MÉDIAS SE VOIENT LOGÉS À LA MÊME ENSEIGNE : SOMMÉS DE NE SOULEVER AUCUN PROBLÈME. D'OU UNE OFFENSIVE LÉGISLATIVE, AVEC LA LOI SUR LE SECRET DES AFFAIRES, LA LOI AVIA SUR LES CONTENUS HAINEUX D'INTERNET ET DES PRESSIONS POUR FAIRE SAUTER LE SECRET DES SOURCES AVEC LES CONVOCATIONS DE JOURNALISTES À LA DGSJ. DU JAMAIS-VU!

- ... le dossier. Autant de moyens, de méthodes pour réussir à « sortir » les sujets. Reste que, pour beaucoup, les journalistes n'ont plus l'impression de faire leur métier, à la fois parce qu'ils sont peu nombreux, qu'ils subissent des cas de censure avérée, directe ou indirecte, quand il ne s'agit pas tout simplement d'autocensure, comme ça avait été le cas à *Géo*, en 2011. Il s'agissait d'un article traitant de la collaboration de Louis Vuitton sous l'Occupation. Pour mémoire, *Géo* est un magazine du groupe allemand Bertelsmann, et Lvmh est le premier annonceur publicitaire de la presse magazine. Nous avons rendu l'affaire publique, mais les groupes de presse restent plus que jamais mus par la logique publicitaire, au détriment de l'éthique professionnelle.

– **Pourtant, les pouvoirs publics s'acharnent, de diverses façons, à limiter toujours plus la liberté d'expression...**

– **Emmanuel Vire :** C'est que le désir d'information et le besoin de liberté d'expression s'expriment avec insistance, de façon récurrente. Avec Emmanuel Macron, un cap a été franchi. Le président de la République a décrété qu'un journaliste est, par essence, neutre. C'est absurde : un journaliste doit faire son travail correctement, enquêter, vérifier ses sources, mais il n'est pas – il ne peut pas être – neutre. Chaque journal définit sa ligne éditoriale, ses choix, ses modèles culturels particuliers. Bien que la candidature Macron ait été dans une large mesure fabriquée par ces médias, cela ne les rend pas suffisamment serviles aux yeux du pouvoir. D'où la stigmatisation des journalistes qui font leur métier – comme dans l'affaire Benalla ou des ventes d'armes à l'Arabie saoudite – et les arrière-pensées suspectes qu'on leur prête... Les médias se voient logés à l'enseigne des cadres ou des lanceurs d'alerte : sommés de ne soulever aucun problème. D'où une offensive législative, avec la loi sur le secret des affaires, la loi Avia sur les contenus haineux d'Internet et des pressions pour faire sauter le secret des sources avec les convocations de journalistes à la Dgsj. Du jamais-vu!

– **Alexandre Berthelot :** Cette mise sous pression est assez cohérente avec l'évolution des jeux de pouvoir dans le monde. Aujourd'hui, le monde des affaires prend en charge les



Sophie Binet

affaires du monde, en direct, sans intermédiaire, sans avoir à se référer à un quelconque intérêt général. D'où une nouvelle race de dirigeants, très techniques, très compétents et dépourvus de tout état d'âme. Le candidat Macron a été activement soutenu par le groupe Blackrock, un champion du business. Haemonetics appartient majoritairement à Blackrock, qui investit beaucoup dans les médias. Lorsque j'ai commencé à discuter avec Guylain, j'ai retrouvé, terme à terme, la stratégie de harcèlement que j'ai eu à subir durant six mois. À croire que nous avons les mêmes dirigeants. De fait, lui affronte son ministère de tutelle, qui dépend d'Emmanuel Macron, lequel bénéficie de l'amitié du groupe Blackrock. Moi, j'ai eu affaire à Blackrock en direct. Pseudo-public ou privé, les dirigeants sont les mêmes. Avec son « entreprise France », Emmanuel Macron symbolise cette fusion concrète des intérêts publics et privés.

– **Sophie Binet :** Les lanceurs d'alerte sont bien le symptôme de la collusion généralisée et de la prise de pouvoir des multinationales sur le monde et la puissance publique. Cela fait des années que l'Ugict analyse la crise des cadres comme symptomatique du fait qu'ils ne sont plus associés aux orientations stratégiques de l'entreprise, arrêtées par les actionnaires. D'année en année, nos sondages le confirment : la transformation des entreprises en machines à cash inscrit les cadres en contradiction avec leur éthique professionnelle. Les lanceurs d'alerte ne sont donc que la partie émergée d'un problème plus vaste : la dépossession du contenu et de la finalité de notre travail. Cela s'accompagne d'un management basé sur un enrôlement des salariés, particulièrement des cadres, et d'une responsabilité sociale des entreprises ramenée, le plus souvent, à une éthique de papier glacé, sans aucune contrainte pour les employeurs. Pour autant, cette stratégie bute sur l'esprit critique des salariés, sur l'élévation de leur niveau de qualification et sur l'accès direct, via Internet, à



Alexandre Berthelot

À L'UGICT, NOUS SAVONS QUE 36% DES CADRES ONT ÉTÉ TÉMOINS DE FAITS ILLÉGAUX OU CONTRAIRES À L'INTÉRÊT GÉNÉRAL DANS LEUR TRAVAIL ET QUE 42% D'ENTRE EUX DISENT QU'ILS NE L'ONT PAS SIGNALÉ. SUR LES DISPOSITIFS D'ALERTE, 49% DÉCLARENT QU'IL N'Y EN A PAS OU QU'ILS NE LES CONNAISSENT PAS. ENFIN, UN SUR DEUX ESTIME RÉEL LE RISQUE DE REPRÉSAILLES. IL Y A DE QUOI FAIRE !

une multitude de sources d'information. Autant de leviers de résistance qui trouvent leurs points d'appui dans les contradictions des directions elles-mêmes. D'ailleurs, lorsqu'ils sont confrontés à la vindicte de leurs employeurs, la plupart des lanceurs d'alerte invoquent, non sans naïveté parfois, la charte éthique de l'entreprise pour dire qu'ils n'ont rien fait d'autre que d'en appliquer strictement les termes.

– *Comment aller plus loin dans cette défense des libertés et de celles et ceux qui la font vivre ?*

– **Emmanuel Vire :** Le premier objectif doit être de rompre l'isolement : dans le cadre légal actuel, le lanceur d'alerte salarié se retrouve seul. Comme le législateur n'a voulu associer ni les représentants du personnel, ni les organisations syndicales, il a organisé légalement l'isolement du salarié et, donc, sa précarisation. C'est un non-sens total qu'il nous faut dénoncer sans relâche, jusqu'à obtenir qu'il s'inverse en système protecteur, basé justement sur une articulation entre liberté individuelle et garanties collectives. Au-delà de telle ou telle affaire, l'enjeu est de permettre à chaque journaliste de bénéficier d'une capacité d'indépendance et d'investigation. La problématique est identique à celle des droits des cadres : il s'agit de leur ouvrir un droit de refus, d'alerte et d'alternative dans l'exercice de leur responsabilité professionnelle.

– **Alexandre Berthelot :** La question de l'isolement est en effet essentielle. La loi Sapin 2 aménage un premier statut pour les lanceurs d'alerte et adosse de façon positive la définition de l'alerte à « l'intérêt général » et pas seulement à la loi. Mais le circuit d'alerte qu'elle impose est très verrouillé, et le syndicat n'y est à aucun moment mentionné. Pire : si le salarié le saisit, cela devient une entorse à la procédure et peut se retourner contre lui. Ce système roule totalement pour l'entreprise

mise en cause. Première prévenue de l'attaque, elle peut identifier le porteur d'alerte et a tout son temps pour le harceler, le stigmatiser, tout en organisant sa propre défense. Cela revient à s'autodénoncer : je révèle quelque chose que je ne devrais pas savoir et toi, mon employeur tu vas pouvoir me l'imputer à charge ! La grande avancée, ce serait de pouvoir alerter directement.

– **Guylain Cabantous :** Tout ne se joue pas d'abord au plan légal. En amont, nous devrions veiller à valoriser le quotidien et ces petites choses qui le constituent, comme elles constituent notre travail. Nous quatre, nous discutons en ce moment de quelque chose d'exceptionnel mais qui, en fait, ne relève pas de mon tra-



**Guylain Cabantous**

vail quotidien. Mon quotidien, ce sont les soucis des assistantes de vie dans des Ehpad, des assistantes téléphoniques, des gens à qui on dénie leurs droits... Tout ce qui fait la réalité de la société. Passer à côté de ces petites choses, c'est s'interdire de comprendre de quoi sont faites les grandes. Il faut trouver le moyen de réhabiliter ce qui est petit, discret, de mettre en lumière comment cela permet ou non des dysfonctionnements qui peuvent tourner à la catastrophe. Cette mise en valeur du travail, dans ses modes et ses finalités, est de notre responsabilité de syndicalistes.

– **Sophie Binet :** L'enjeu, c'est de gagner des droits sur le professionnalisme du quotidien. C'est parfaitement illustré avec l'accident SnCF qui a précipité le retrait massif des cheminots. Voilà deux inspecteurs du travail qui estiment, à partir de leur professionnalisme, que ce droit de retrait est légitime, interpellent l'entreprise sur les mesures envisagées dans le cadre du plan de sécurité, soulignent que la suppression des contrôleurs est entamée depuis des années mais qu'elle n'a pas été intégrée au plan de sécurité. Immédiatement, l'administration et la ministre de tutelle les désavouent publiquement ! Cela remet en cause l'exercice même du professionnalisme de chacun. Nous savons que 36% des cadres ont été témoins de faits illégaux ou contraires à l'intérêt général dans leur travail et que 42% d'entre eux disent qu'ils ne l'ont pas signalé. À la question posée sur les dispositifs d'alerte, 49% déclarent qu'il n'y en a pas ou qu'ils ne les connaissent pas. Enfin, un sur deux estime réel le risque de représailles. Il y a de quoi faire ! Il s'agit donc, avec la transcription dans le droit français de la directive européenne sur les lanceurs d'alerte, d'avancer vers un cadre collectif qui supprime l'obligation d'alerte interne avant l'alerte externe, qui permette au lanceur d'alerte d'être accompagné par un syndicat ou un facilitateur, et qui autorise le portage de l'alerte, singulièrement par le syndicat, ce qui protégera le salarié. ◀



**Emmanuel Vire**