

entreprise ou à une collectivité (salarié ou collaborateur occasionnel). L'abrogation de certaines dispositions de la loi Blandin a ainsi laissé en suspens la question de la protection des lanceurs d'alerte personnes morales, notamment les associations, et fragilisé celle des personnes physiques extérieures à de telles structures (riverains d'installations polluantes, consommateurs de produits contenant des substances dangereuses...).

Néanmoins, selon la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et selon les dispositions de la loi Sapin 2, tout un chacun (individu ou association) est fondé à rendre directement son alerte publique en cas de « menaces graves et de risques de dommages irréversibles », ou, au titre de la loi Sapin 2,

si les alertes lancées dans ce cadre ne sont pas suivies de diligences appropriées. Dans de telles circonstances, la cnDAspe offre une porte d'entrée institutionnelle en même temps qu'indépendante et sécurisée pour que suites soient données par les autorités compétentes aux signalements évocateurs de sérieuses alertes. L'articulation entre les lois Blandin et Sapin 2 doit être mieux assurée sur ce point.

L'année 2019 verra si la mise en place de la cnDAspe, agissant en étroite interaction avec les autres composantes des dispositifs de sécurité sanitaire et de protection de l'environnement, contribue à renforcer leur efficacité et la confiance que leur accorde la société civile. ➤

Alerte en santé publique, quel rôle pour les syndicats ?

Ces dernières années, différents scandales ont fait émerger les difficultés rencontrées par les travailleurs pour lancer des alertes dès lors qu'un dysfonctionnement au sein de l'entreprise ou de l'administration est constaté. Bien qu'il existe des dispositions législatives au sein de différents codes – du travail, de l'action sociale et des familles, de la santé publique, de la sécurité intérieure ou encore le code des transports – qui protègent les travailleurs et les agents, ces derniers hésitent souvent à faire valoir ce droit. D'autant que certains textes protecteurs ont été abrogés. C'est le cas au sein du Code de la santé publique (le texte prévoyait une protection pour les lanceurs d'alerte dénonçant un risque grave pour la santé ou l'environnement, ou encore un risque concernant des produits à finalité sanitaire) ainsi qu'au sein du Code des transports (qui permettait au personnel navigant de dénoncer les conditions de travail et de vie à bord des navires).

Aujourd'hui lancer une alerte reste une démarche risquée pour le travailleur et le constat est bien souvent amer. En voulant bien faire, le travailleur se retrouve souvent mis en porte-à-faux, isolé, voire licencié pour un fait dont il n'est pas à l'origine et qui peut avoir des conséquences non négligeables, que ce soit pour la santé des travailleurs, la santé environnementale, la santé publique ou encore la santé économique de l'entreprise.

La CFDT défend depuis longtemps l'importance de l'expression des travail-

leurs comme dispositif participant de la bonne organisation du travail mais également de la bonne santé économique de l'entreprise. La CFDT défend également l'idée de « syndiquer l'alerte », c'est-à-dire l'inscrire dans une démarche collective plutôt qu'individuelle.

La loi Sapin 2 ne donne pas de rôle aux organisations syndicales dans le recueil des alertes et le choix du référent est laissé à la main de l'employeur. La procédure « graduée » de l'alerte ainsi que la priorité au signalement interne ne sont pas des mesures facilitatrices pour le lanceur d'alerte. De plus, la loi sur le secret des affaires prévoit que les salariés qui obtiennent des informations internes sur leur entreprise puissent les transmettre à leurs représentants (des délégués syndicaux par exemple). Mais elle est soumise à la condition que la divulgation de l'information soit « nécessaire » à l'exercice des fonctions du représentant du salarié.

Qu'est-ce que « syndiquer l'alerte » pour la CFDT ?

- La mise en place du dispositif d'alerte est un sujet de négociation dont les équipes syndicales peuvent s'emparer (le décret du 19 avril 2017 fait obligation à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés et dans toutes les administrations nationales, régionales et les communes de plus de 10 000 habitants de mettre en place une procédure de recueil des alertes au 1^{er} janvier 2018, par décision unilatérale, accord collectif, etc.).

- Avant tout « passage à l'acte », il faut procéder à un examen minutieux de l'objet de l'alerte pour trouver la procédure adéquate, vérifier si elle entre bien dans la définition de la loi Sapin 2 ou est éligible aux alertes prévues dans le Code du travail ou autre.

- Pour sortir du rapport de forces inégal avec sa hiérarchie, il est conseillé de se rapprocher du représentant du personnel, de faire jouer la complémentarité des dispositifs et des expertises : avocat, Défenseur des droits, associations de lutte contre la corruption ou pour la défense de l'environnement, médias.

- La règle d'or : ne jamais rester seul !

Le rôle des syndicats, en tant que corps intermédiaires, est primordial dans l'accompagnement et la protection des lanceurs d'alerte. Il évite l'isolement des travailleurs et permet une démarche collective organisée, souvent bien plus efficace et moins traumatisante qu'une démarche individuelle.

La CFDT se bat depuis longtemps pour que l'expression des travailleurs puisse avoir lieu au sein de l'entreprise, que ce soit dans le cadre de l'organisation du travail, de l'amélioration des conditions de travail ou encore concernant l'aspect économique de l'entreprise. Il en est de même pour les alertes. Pour la CFDT, l'expression des travailleurs est aussi un levier efficace de la prévention des risques. ➤

Edwina Lamoureux
Secrétaire confédérale de la CFDT (Confédération française démocratique du travail)