



Alerter sur les pratiques illégales au travail n'est pas incompatible avec l'intérêt de l'entreprise (M. Sanchez, LVMH)

Julia Pavesi, AEF Groupe, Dépêche n°530681, le 29.01.2016

Alerter sur les pratiques illégales au travail n'est pas incompatible avec l'intérêt de l'entreprise, à condition d'engager une réflexion collective sur le sujet.

C'est en tout cas ce qu'estime le responsable des affaires sociales du groupe LVMH, Christian Sanchez, lors d'une rencontre sur le devoir de loyauté des salariés le 28 janvier 2016 organisée par l'Ugict-CGT.

Face aux lanceurs d'alerte Antoine Delcour, à l'origine du scandale d'évasion fiscale "Luxleaks", et Laura Pfeiffer, inspectrice du travail condamnée dans l'affaire Tefal, le responsable du groupe industriel du luxe a défendu une "réflexion collective" sur le sujet, pour remédier à la solitude des cadres confrontés quotidiennement à des "dilemmes". Ce débat est intervenu le jour de l'adoption par la commission des Affaires juridiques du Parlement européen du projet de directive sur le secret des affaires.

Alerter sur les pratiques frauduleuses est "parfaitement" compatible avec l'intérêt de l'entreprise, à condition que la question soit abordée de façon "collective", assure Christian Sanchez, responsable des affaires sociales chez LVMH, invité d'une table ronde organisée par l'Ugict-CGT le 28 janvier 2016.

"Un problème collectif"

"Je ne vois pas comment une entreprise pourrait se développer durablement sur de la corruption," a-t-il déclaré lors de ce débat consacré au devoir de loyauté des cadres, plaidant pour développer un "débat au quotidien" sur la déontologie dans les services des entreprises." "Le problème est collectif. Il faut s'en emparer à tous les niveaux [hiérarchiques], s'approprier la responsabilité", ajoute-t-il.

Un "droit de refus et d'alternative" pour les cadres

Alors que l'accord Agirc-Arrco prévoit l'ouverture d'une négociation sur la notion d'encadrement avant la fin 2016, l'Ugict a rappelé ses propositions pour renforcer le statut des cadres :

- mettre en place d'un "droit de refus et d'alternative", dans lequel s'intégrerait un statut pour les lanceurs d'alerte ;
- définir le statut de l'encadrement de façon interprofessionnelle, assurer l'affiliation par un organisme paritaire interprofessionnel, s'imposant aux branches ;
- définir le périmètre du statut de l'encadrement à partir du contenu du travail, des fonctions exercées par les salariés, et de leur niveau de qualification ;
- un statut arrimant l'encadrement au salariat.

"Au quotidien, on peut être confronté à des devoirs d'alerte", explique-t-il, affirmant recevoir "régulièrement" des "lettres de dénonciation". "Il y a des choses sérieuses et des choses moins sérieuses", a-t-il poursuivi, distinguant les pratiques illégales des pratiques "moralement condamnables" contenant "une part d'appréciation personnelle". Selon une enquête du cabinet de conseil en prévention des risques Technologia, plus d'un tiers des salariés affirment avoir déjà constaté des pratiques contraires au code du travail au sein de leur entreprise et 25% disent avoir été incités par un supérieur à enfreindre la loi.

Afin d'éviter de "faire des victimes individuelles", les lanceurs d'alerte qui finissent par être complètement isolés au sein de l'entreprise, Christian Sanchez plaide pour la production de "référentiels" écrits, pour que les personnes qui se sentent "en déphasage" avec les pratiques de l'entreprise puissent avoir la certitude qu'elles ne sont pas "seules".

Une solution qu'il a tenté de concrétiser en impulsant une "charte des DRH", qui n'avait "rien de révolutionnaire" mais qui n'a pas abouti, faute d'un "large assentiment" chez ses homologues. "Les DRH sont confrontés en permanence à des injonctions paradoxales. Ce métier tend à faire des compromis et éviter des points durs. Mais quand on fait trop de compromis on se compromet", estime-t-il. Il a néanmoins rejeté l'idée de la charte d'entreprise, "rien de plus creux et langue de bois".

Également présente lors de cette table ronde, la secrétaire générale adjointe de l'Ugict, Sophie Binet, a plaidé quant à elle pour un "*devoir de désobéissance*" dans l'entreprise, sur le modèle de ce qui existe dans l'armée. "*La citoyenneté ne doit pas s'arrêter aux portes de l'entreprise*", considère-t-elle, alors que le même jour la commission des Affaires juridiques du Parlement européen adoptait le projet de directive sur le secret des affaires, qui vise à protéger les entreprises contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation d'informations ou savoir-faire qui "*ont une valeur commerciale en raison du fait qu'ils sont secrets*".

Le texte adopté précise néanmoins que l'application de la directive ne peut pas être demandée lorsque l'obtention, l'utilisation ou la divulgation présumée du secret d'affaires a été faite "par des travailleurs à leurs représentants dans le cadre de l'exercice légitime de leur fonction de représentation", ou lorsqu'il s'agit de la "révélation d'une faute, d'une malversation ou d'une activité illégale, à condition que le défendeur ait agi pour protéger l'intérêt public général".

Des précautions jugées insuffisantes pour certains syndicats et ONG, qui voient dans ce texte une atteinte à la liberté d'expression, aux droits des représentants du personnel et à la protection des lanceurs d'alerte. □