

# **IL FAUT SIFFLER QUAND IL EST TEMPS**

Première publication en anglais  
in *The Chemical Engineer*, février 2004.

***Les ingénieurs de Génie chimique, qu'on appelle parfois ingénieurs de procédés, ont des responsabilités dans les industries où ils interviennent (nucléaire, pétrochimie, alimentaire par exemple) ; ils ont des comptes à rendre à leur entreprise, mais aussi à la société au sens large. L'originalité britannique tient à ce qu'une société savante, l'Institution of Chemical Engineers (IChemE) y a été instituée pour les regrouper, non pas en syndicat mais en corporation responsable ; elle est membre fondateur de la Fédération Européenne de Génie chimique, en liaison avec la Société de chimie industrielle en France et la DECHEMA en Allemagne.***

***La pression exercée sur le Parlement par cette société savante et d'autres membres de l'Engineering Council a rendu les parlementaires britanniques conscients de la nécessité d'une protection des lanceurs d'alerte dans les entreprises et les administrations. C'est un exemple d'une rare importance : il illustre l'exigence d'engagement que nécessite la démocratie. Très active aussi par exemple sur le dossier des émissions de gaz à effet de serre, d'un caractère quasi diplomatique, l'IChemE défend des positions peu appréciées outre-Atlantique où tout le monde comprend qu'un technicien, aussi bien informé soit-il, ne peut rester seul pour faire valoir son point de vue.***

***L'article de Barry Whittingham, dont la traduction suit, a été publié dans le mensuel de l'IChemE, The Chemical Engineer, en février 2004.***

*Barry Whittingham est un écrivain, consultant en sécurité et ingénieur chimiste avec 40 ans d'expérience dans les industries chimique, pétrolière et gazière, les chemins de fer, l'aviation et l'industrie nucléaire. Son dernier livre **The blame machine – why human error causes accidents** vient de paraître chez Elsevier Science & Technology.*

\*\*

**Le Code déontologique de l'Institution of Chemical Engineers exige de ses membres l'adhésion à des principes éthiques et l'exercice d'une compétence professionnelle en veillant à éviter ce qui menace santé, sécurité et impact négatif sur l'environnement.**

Il précise aussi qu'en cas de conflit d'intérêts entre un de ses membres et la collectivité, la priorité va toujours à l'intérêt général. Si un employeur conduit son entreprise de manière éthique, un tel conflit est très rare, mais s'il apparaît, il doit être résolu de façon acceptable. Il peut toutefois apparaître des cas où l'intérêt de l'employeur, par défaut ou par intention, soit en contradiction avec l'intérêt collectif, affectant la santé, la sécurité ou l'environnement. Il convient alors pour l'un de nos membres de choisir l'intérêt général.

Il existe plusieurs voies de recours pour les salariés qui affrontent ce genre de situation. La première et la plus évidente est d'en faire part à la direction de l'entreprise, dans l'espoir d'une solution amiable du conflit. Mais s'il n'est pas possible de résoudre le problème en accord avec la direction, il se peut que le salarié se sente obligé d'avertir l'extérieur. Quand un danger est en cause, on parle souvent de devoir d'alerte. Les employés qui y ont recours en sont souvent pénalisés de diverses façons.

## **Absence d'alerte**

De nombreux exemples d'accidents existent où des personnels, conscients d'une situation dangereuse, ont averti la direction qui n'a pas pris les mesures voulues. Par souci mal placé de loyauté, ou par crainte de punition, les salariés n'ont pas été plus loin, par exemple en signalant le fait à un organisme de sûreté extérieur à l'entreprise. L'enquête qui a suivi le naufrage du Herald of Free Enterprise en 1987, qui a coûté la vie de 193 personnes, quand le ferry a pris la mer les portes arrière mal fermées, a révélé que des alertes spécifiques données à ce propos avaient été transmises à la direction plusieurs fois et n'avaient pas été prises en compte. À la suite de l'explosion de Piper Alpha en mer du Nord, où 167 travailleurs avaient perdu la vie, le rapport d'enquête officielle disait « le personnel ne veut pas risquer son emploi en évoquant un problème de sûreté embarrassant pour la direction ».

## **Navette spatiale**

La Commission Rogers à propos de la navette spatiale Challenger a découvert que la rupture d'un joint torique du propulseur à poudre à basse température était la cause première du crash. Elle a mis en évidence aussi que Roger Boisjoly, un ingénieur de structure de Morton Thiokol Inc, fournisseur des joints, avait évoqué le problème plusieurs mois auparavant auprès de la NASA. Les alertes furent laissées de côté de crainte de retarder le programme de lancement. Lors des auditions de la commission, Boisjoly décrivit la difficulté de communiquer dans un environnement hostile.

Il y a bien d'autres exemples du mépris des alertes ayant conduit à de graves accidents. Ils ont été souvent associés à un traitement clos, secret, intimidant des messages, et à une culture de rétention d'information dans l'entreprise concernée par l'accident.

## **L'image du lanceur d'alerte**

Celui qui lance une alerte est rarement l'objet de beaucoup de considération, en particulier de la part de l'employeur. Il est souvent perçu, selon les cas, comme un intrus, un original ou un excité. Ceux qui signalent un danger font souvent l'expérience d'hostilité ou d'ostracisme de la part des responsables et des collègues. On leur reproche de manquer de respect et de loyauté. Cette perception du lanceur d'alerte déloyal a commencé à changer en Grande-Bretagne après la publication du rapport du Comité Nolan en 1995 sur les Normes de Vie Publique. Mis en place pour répondre à des allégations de « comportements douteux » dans plusieurs secteurs de la vie publique, autant politique qu'économique, le comité avait à enquêter sur « les normes de comportement de tout service public ».

## **Le rapport du Comité Nolan**

À propos du devoir d'alerte, le Comité Nolan précise que « toute organisation peut faire erreur ou abriter de mauvaises pratiques. Une partie du devoir de leur identification et de leur correction appartient à l'organe régulateur ou dispensateur. Mais le régulateur est souvent obligé de jouer les policiers à la recherche des responsables d'un crime. Il vaudrait mieux encourager une culture d'ouverture de l'organisation : mieux vaut prévenir que guérir.

« Il est frappant de voir que, dans les quelques exemples d'échec d'organismes travaillant sur fonds publics, ce furent souvent des révélations – parfois même anonymes – faites à la presse ou aux élus locaux qui ont déclenché l'enquête du régulateur. Amener le personnel à se sentir obligé de faire connaître à l'extérieur une dénonciation n'est satisfaisant ni pour ce dernier ni pour l'organisme ».

L'un des sept « principes clés de vie publique » recommandés par le Rapport Nolan est l'altruisme, qui dit que ceux qui ont un rôle public ne doivent agir que pour l'intérêt général. Ils ne doivent en retirer aucun bénéfice financier ou autre pour eux-mêmes, leur famille ou

leurs amis. Et cela reproduit clairement l'éthique du code déontologique de l'Institution que nous avons évoqué plus haut.

Il a été aussi souligné par le Comité Nolan que cette responsabilité ne peut être mise en œuvre dans une culture d'hostilité ou de crainte. Il a été suggéré que cette culture était d'ailleurs à la source de cette perception ou de soupçon de « comportement douteux » dans la vie publique. La conclusion du travail du comité est un ensemble de recommandations pratiques d'ouverture, en particulier pour les organismes publics (fonctions publiques d'Etat, de collectivité locale et hospitalière).

## **La Loi de protection de l'intérêt général de 1998**

Après les élections générales de 1997, le gouvernement du New Labour a soutenu l'initiative législative introduite par Richard Shepherd en faveur de la protection publique des lanceurs d'alerte.

La Loi de protection de l'intérêt général fut ainsi promulguée par la Reine en 1998, pour entrer en vigueur en 1999. Elle se définit comme une « Loi de protection des personnes qui dévoilent certains faits dans l'intérêt général ; permettant leur action à l'encontre de représailles et moyens connexes ».

La loi protège de toute rétorsion les lanceurs d'alerte agissant dans l'intérêt général et s'applique à tout employé du secteur public ou privé. Elle prend place dans le Code du Travail et y introduit le concept de « révélation protégée », qui se définit comme l'information qui, dans l'opinion d'un travailleur, dévoile un mauvais comportement de son employeur, contravention, déni de justice, non respect d'obligations légales et menaces pour la santé, la sécurité et l'environnement tant dans le Royaume Uni qu'à l'étranger.

Quand il dénonce un tel fait, le salarié a un droit de protection contre tout préjudice que lui ferait subir son employeur en rétorsion. La juridiction du travail peut être appelée à juger si la révélation est protégée, en réponse à une plainte d'un travailleur qui aurait pâti de ses conséquences. Il est, par exemple possible de porter plainte contre un licenciement abusif et en exiger le dédommagement, s'il peut être attribué à une révélation protégée.

## **Obligations de l'employé**

Pour équilibrer l'intérêt général avec celui de l'employeur, quelques limites ont été introduites dans la loi. Sans entrer dans les détails, pour respecter la taille de cet article, les principales conditions d'une révélation protégée sont les suivantes :

- Le travailleur doit faire une révélation de bonne foi, en raison de la certitude raisonnable qu'une faute a été commise ;
- L'employé ne doit pas tirer bénéfice personnellement de cette révélation ;
- La question doit avoir été évoquée avec l'employeur ou un organisme régulateur officiel avant d'être portée à la connaissance d'un plus large public, presse, police, élus, etc.

Si la question est transmise hors de l'entreprise, en direction des médias par exemple, il faut que ce soit :

- Quand il n'y a pas d'organisme régulateur concerné ;
- Quand le risque existe raisonnablement pour celui qui donne l'alerte de rétorsions graves s'il le fait en interne ou auprès de l'organisme régulateur, ou
- Qu'existe la crainte de destruction de preuve ou d'enterrement, et
- Que les conséquences en sont exceptionnellement graves.

Une révélation protégée faite hors de l'entreprise ou de l'organisme régulateur concerné sera donc plus difficile à plaider en instance prud'homale. La protection de l'employeur contre des révélations indésirables à l'extérieur de l'entreprise, et qu'il jugerait dommageables, est très simple :

- L'employeur porte plainte contre son employé pour révélation intempestive ;
- Les employés doivent être avertis que toute révélation est acceptable auprès d'un organisme régulateur désigné ; et
- Les salariés doivent être clairement prévenus que l'entreprise n'a pas une politique de punition des lanceurs d'alerte.

Il faut bien comprendre que la loi n'impose pas ces règles, il ne s'agit que de conseils de bonne pratique. Il existe des accords de confidentialité et des « clauses baillons » dans les contrats de travail ; puisqu'ils entravent une révélation protégée, ils sont exclus dans le cadre de cette loi. Mais ils ne peuvent s'appliquer contre un salarié attaqué en justice en vertu de la Loi sur le secret officiel (Official Secrets Act).

Les quelques indications qui précèdent résument la protection légale offerte aux lanceurs d'alerte en Angleterre, Pays de Galles et Écosse. Elles n'ont pas la prétention de couvrir tous les cas et le lecteur qui aurait besoin d'un complément d'information peut s'adresser à un juriste spécialisé en droit du travail.

La principale conclusion à ce propos est que les représailles qui frapperaient l'employé d'une organisation ayant lancé une alerte ne sont plus acceptables. Quand une entreprise met en place les procédures convenables, l'alerte est plus encouragée que redoutée, concourant ainsi à l'ouverture et à la circulation libre de l'information.

Quand sont en cause des conséquences sur la sécurité, il est impératif de prendre en compte les inquiétudes du personnel et d'y répondre de façon appropriée, bien avant qu'il puisse être tenté d'en parler à l'extérieur de l'entreprise. C'est particulièrement vrai dans l'industrie chimique où les dangers deviennent accidents graves ou désastres.

La Loi de protection de l'intérêt général de 1998 et ses dispositions, si elles assurent une utile protection des salariés, ne seront jamais invoquées dans une entreprise qui cultive l'ouverture et l'absence de condamnation.

## **Pour en savoir plus**

- [www.icheme.org/about\\_icheme/bylaws2002.pdt](http://www.icheme.org/about_icheme/bylaws2002.pdt)
- Mr Justice Sheen (1987), The Merchant Shipping Act 1984 : MV Herald of Free Enterprise. Report of Court N° 8074, London, HMSO.
- Lord Justice Cullen (1990), The Public Inquiry into the Piper Alpha Disaster, London HMSO.
- The Presidential Commission on the Space Shuttle Challenger Accident Report (June 6, 1986).
- Nolan Committee on Standards in Public Life, 2nd report, Cm3270 (May 1996), p.21.
- [www.public-standards.gov.uk/](http://www.public-standards.gov.uk/)