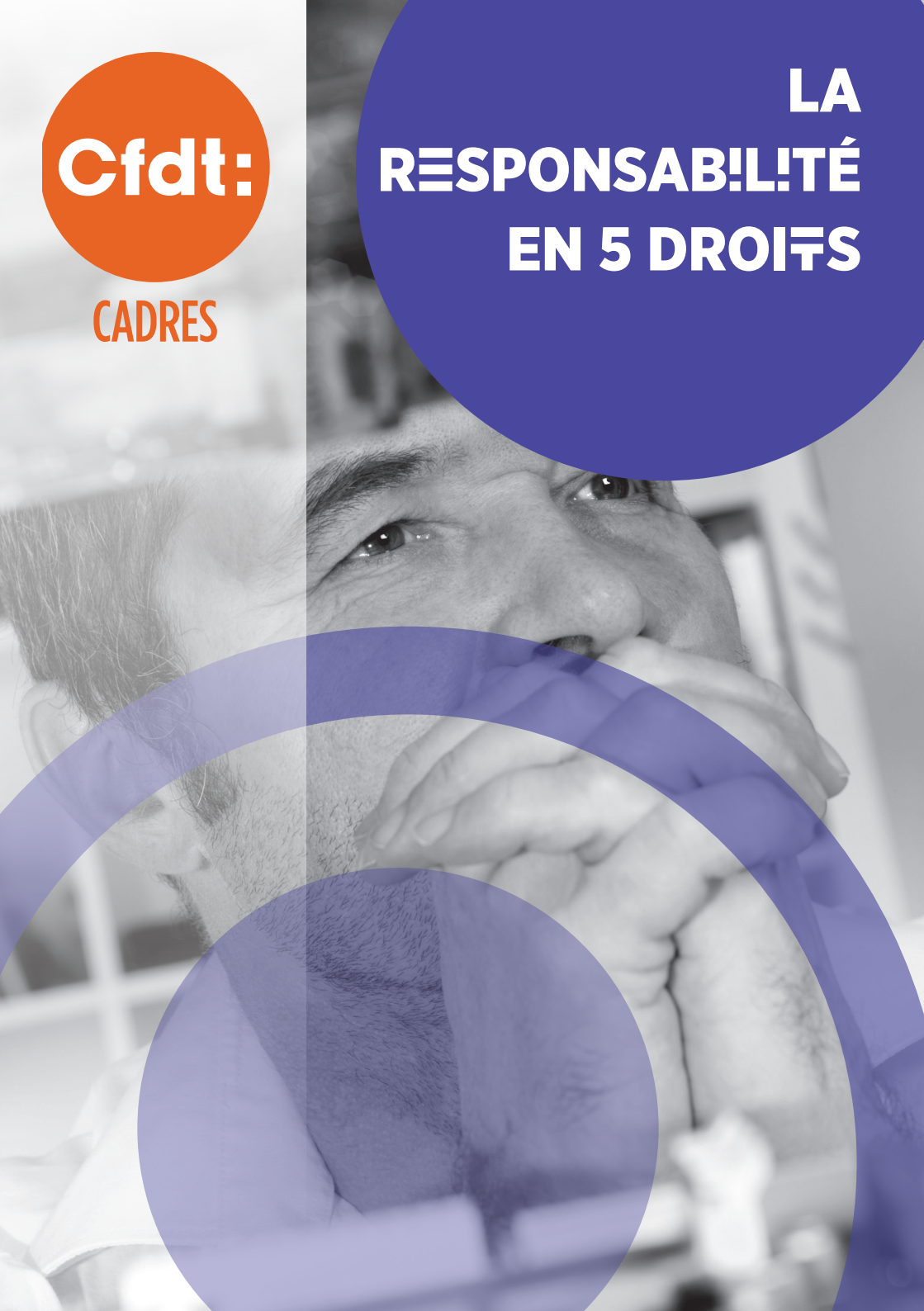




CADRES

# LA RESPONSABILITÉ EN 5 DROITS



**Toujours plus  
de performance** et  
de **polyvalence**.  
**Toujours plus de contrôle**  
et de **contraintes...**  
**Toujours plus d'autonomie**  
**mais sans moyens**  
**d'exercer leurs responsa-**  
**bilités.**

**L e s  
c a d r e s  
revendiquent un  
pouvoir réel sur les  
missions qui leur  
sont confiées.**

## **LA RESPONSABILITÉ ? OUI, MAIS EN 5 DROITS**

### **Liberté d'expression**

C'est une liberté publique fondamentale, attachée à la qualité de citoyen, garantie par des textes fondamentaux au niveau national et international. Chacun doit pouvoir s'exprimer sur son travail et les conditions d'exercice professionnel. Cela n'est pas incompatible avec l'obligation de loyauté et le devoir de réserve. Dans certaines conditions, ce droit de parole peut être qualifié de droit, et même de devoir, d'expression critique.

### **Droit d'intervenir**

Pour exercer correctement ses missions, un cadre doit disposer d'un droit d'intervention sur l'organisation et les conditions de travail, pour lui-même et ses collaborateurs, mais aussi sur certains choix de sa hiérarchie. Reconnaître sa capacité d'initiative. C'est aussi une prise de risques qui doit être reconnue dans les procédures d'évaluation.

## Alerte professionnelle

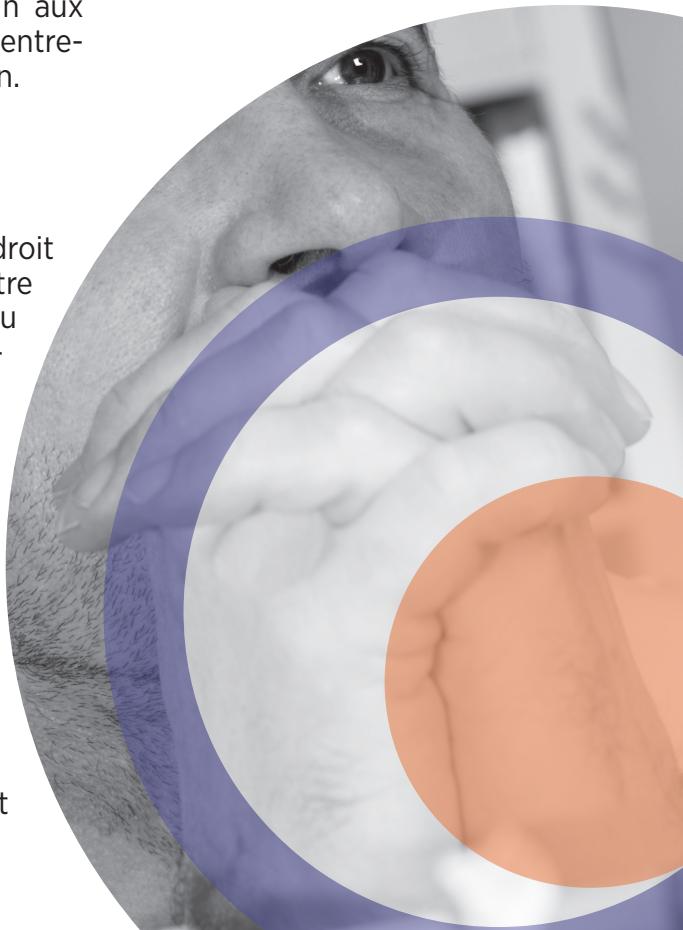
Confrontés au risque de voir leur responsabilité engagée, les cadres doivent bénéficier d'un droit d'alerte assorti de protections. Exercer son droit d'alerte c'est mettre en avant une parole responsable. C'est un acte de responsabilité. La CFDT Cadres demande que les dispositifs d'alerte soient négociés concernant l'ensemble de l'activité de l'entreprise ou de l'administration et répondant à des exigences précises de traitement pour mettre fin aux démarches unilatérales d'entreprise organisant la délation.

## Droit de retrait

Droit de dire "non", le droit d'opposition doit être reconnu pour les cadres au nom même de leur responsabilité professionnelle, au nom de leur risque personnel de mise en cause dans une procédure judiciaire ou disciplinaire, de mise en examen dans une procédure pénale. Il existe déjà pour les agents publics. Le droit de retrait en matière d'hygiène et sécurité du travail en est aussi un exemple concret.

## Démission légitime

Face à un comportement répréhensible ou particulièrement grave de son entreprise, un cadre doit pouvoir protéger son intégrité morale en démissionnant de son entreprise. Aussi la loi doit reconnaître un droit à démission légitime et éviter ainsi la double peine avec des garanties identiques à celle d'un licenciement.



## Protéger les lanceurs d'alerte

Deux circuits s'offrent au lanceur d'alerte lorsqu'il ne peut pas parler directement à son supérieur hiérarchique. Les dispositifs dédiés, de type whistleblowing sont plutôt mal acceptés, car il est illusoire d'importer le devoir moral de dénonciation anglo-saxon à la culture française. Le circuit traditionnel, celui des institutions représentatives du personnel a fait ses preuves (alerte sanitaire par le CHSCT, alerte économique par le comité d'entreprise...), mais ne permet pas de couvrir tous les risques.

## Dénoncer ou alerter ?

Au-delà des dispositions établies par les systèmes d'alerte professionnelle, la CFDT Cadres milite pour une évolution de l'alerte professionnelle et demande :

- la reconnaissance législative de la protection du salarié lanceur d'alerte, tant pour les alertes professionnelles internes que pour les signalements de crimes et délits, ou de faits présumés comme tels, commis au sein de l'entreprise ou l'administration
- la négociation de l'exercice de ce droit d'alerte dans l'entreprise.

De nombreux dépassements de ligne jaune interrogent aussi bien les investisseurs que les dirigeants d'entreprises et les salariés. Il est essentiel d'améliorer les dispositifs de régulation existants. Le syndicalisme doit organiser des contre-pouvoirs, notamment par le biais de la responsabilité sociale des entreprises et de toutes les parties prenantes.

**Cfdt:** CADRES

47 avenue Simon-Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
Tél. +33 (0)1 56 41 55 00

[contact@cadres.cfdt.fr](mailto:contact@cadres.cfdt.fr)  
[www.cadresCFDT.fr](http://www.cadresCFDT.fr)