

Paris, le 13 septembre 2024

Décision du Défenseur des droits n°2024-131

La Défenseure des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu l'article 10 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme ;

Vu la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin II » ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code du travail ;

Saisie par monsieur X du licenciement dont il a fait l'objet et qu'il estime être la conséquence de ses alertes professionnelles ;

Décide, en application de l'article 33 de la loi organique n°2011-333, de présenter des observations devant le conseil de prud'hommes de Gap saisi du litige.

Claire HÉDON

**Observations devant le conseil de prud'hommes de Gap dans le cadre de
l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au
Défenseur des droits**

1. Monsieur X a saisi le Défenseur des droits d'une demande de protection relative à son statut de lanceur d'alerte.

I. Rappel des faits

2. Monsieur X a été engagé par la société Y à compter du 1^{er} septembre 2020 en qualité de responsable d'équipe assainissement.
3. Il explique avoir informé ses supérieurs hiérarchiques de plusieurs dysfonctionnements qu'il a constatés dans l'exercice de ses fonctions au sein de la station de traitement des eaux usées où il travaillait.
4. Monsieur X indique avoir signalé par courriel à sa supérieure hiérarchique madame A, dès le 13 juin 2022, les problèmes rencontrés sur le fonctionnement d'une pompe. Ce courriel interviendrait à la suite d'une discussion qu'il aurait eue en personne avec elle un mois plus tôt. Il joint à son message un compte-rendu dans lequel il pointe les dysfonctionnements constatés sur la pompe de chlorure ferrique sur le site d'I dès le mois de mars 2022 et les tâches importantes qui n'ont pas été réalisées.
5. Le 22 novembre 2022, à son retour d'arrêt maladie qui s'est déroulé du 28 octobre au 20 novembre, monsieur X a fait remonter les informations relatives à un incident survenu en son absence lors d'un siphonage d'une cuve qui aurait dû, selon lui, conduire à la rédaction d'une fiche de non-conformité. Il proposait à cette occasion à son supérieur hiérarchique, monsieur B, une solution technique. Le 9 décembre 2022, lorsqu'il est reçu par monsieur Z, conseiller prévention santé sécurité, il précise avoir échangé avec lui sur l'état de délabrement des installations constaté à son arrivé au sein de la société Y, notamment sur le système d'extraction d'air resté trois ans hors service.
6. Placé ensuite en arrêt de travail à compter du 19 janvier 2023 en raison selon lui d'un surmenage professionnel, monsieur X a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement par courrier en date du 27 janvier 2023, avec dispense d'activité. L'entretien était fixé au 10 février suivant.
7. Le 8 février 2023, monsieur X a adressé par écrit à la direction de la société Y une demande de saisie du comité d'éthique et du CSE en rappelant les dysfonctionnements qu'il dit avoir constatés depuis deux ans et demi, dysfonctionnements relatifs au non-respect de procédures de sécurité, aux

mensonges écrits dans les rapports à la police de l'eau et à la non déclaration d'un incident survenu le 1^{er} novembre 2022.

8. Le 8 mars 2023, le conseil de discipline s'est réuni pour se prononcer sur la mesure de licenciement disciplinaire engagé à son encontre. Celui-ci s'est prononcé à 4 voix pour son licenciement et 4 voix contre.
9. Le 10 février 2023, monsieur X était reçu en entretien.
10. Il a reçu la notification de son licenciement le 9 mars 2023. Son contrat a pris fin en juin 2023 à l'issue de son préavis.
11. Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes afin de contester son licenciement qu'il estime nul car pris en violation de sa qualité de lanceur d'alerte. Il a communiqué au Défenseur des droits l'ensemble des écritures et pièces échangées dans le cadre du contentieux en cours.

II. Enquête du Défenseur des droits

12. Par courrier en date du 3 janvier 2024, le Défenseur des droits a, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 le régissant, demandé à la société Y des explications et un certain nombre de pièces. Un courrier de relance a été adressé le 12 février 2024.
13. Par courrier en date du 23 février 2024, la société Y a répondu.
14. Par courrier en date du 17 mai 2024, le Défenseur des droits a adressé à la société Y une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait considérer que le licenciement prononcé à l'égard de monsieur X est une mesure de représailles à son alerte. Il l'invitait à présenter tout élément et document utiles.
15. Par courrier en date du 30 juin 2024, la société Y a répondu. Elle conteste la qualification d'alerte professionnelle et indique que le licenciement de monsieur X a été justifié par des manquements professionnels.
16. Les pièces et écritures échangées entre les parties dans le cadre du contentieux en cours devant le conseil de prud'hommes de Gap étaient également communiquées aux services du Défenseur des droits.
17. Les présentes observations se fondent sur l'ensemble de ces éléments.

III. Cadre juridique

Le régime de protection des lanceurs d'alerte

18. La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 (loi dite Sapin 2) a complété plusieurs dispositifs préexistants avec la volonté de créer un statut du lanceur d'alerte.

19. L'article 6 de cette loi, dans sa version initiale, définit le lanceur d'alerte comme
« une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. »

20. L'article 8, 1er alinéa de la même loi définit une procédure d'alerte en trois étapes que le lanceur d'alerte doit respecter pour bénéficier du statut protecteur :

« 1. - Le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci.

En l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte mentionnée au premier alinéa du présent 1 à vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement, celui-ci est adressé à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels.

En dernier ressort, à défaut de traitement par l'un des organismes mentionnés au deuxième alinéa du présent 1 dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

Si ces conditions sont respectées, le lanceur d'alerte est protégé contre les mesures de représailles qui pourraient être prises à son encontre. L'alinéa 2 de l'article L.1132-3-3 du code du travail, tel que modifié par la loi du 9 décembre 2016, dispose ainsi que « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie ».

La loi du 21 mars 2022

21. A l'occasion de la transposition en droit français de la directive UE n°2019/1937 du 23 octobre 2019¹, la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 améliore la protection de l'ensemble des lanceurs d'alerte couverts par le champ de la loi du 9 décembre 2016.
22. Cette loi supprime la nécessité du recours au signalement interne comme première étape de la procédure graduée.
23. La loi du 21 mars 2022 est entrée en vigueur le 1er septembre 2022.
24. L'article 6 de la loi du 9 décembre 2016, tel que modifié par la loi du 21 mars 2022, définit le lanceur d'alerte comme « *Une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance* ».
25. L'article 8, tel que modifié par la loi du 21 mars 2022, précise les conditions dans lesquelles l'alerte peut être signalée :
- « *I.-A.- Les personnes physiques mentionnées aux 1° à 5° du présent A qui ont obtenu, dans le cadre de leurs activités professionnelles, des informations mentionnées au I de l'article 6 et portant sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entité concernée, peuvent signaler ces informations par la voie interne, dans les conditions prévues au B du présent I, notamment lorsqu'elles estiment qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par cette voie et qu'elles ne s'exposent pas à un risque de représailles.*
- (...) II.- Tout lanceur d'alerte, défini au I de l'article 6, peut également adresser un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne dans les conditions prévues au I du présent article, soit directement :*
- « *1° A l'autorité compétente parmi celles désignées par le décret prévu au sixième alinéa du présent II ;*
- « *2° Au Défenseur des droits, qui l'oriente vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;*
- « *3° A l'autorité judiciaire ;* »

¹ Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Détermination de la protection légale applicable selon le moment de l'alerte et des représailles

26. Ainsi que le Défenseur des droits l'a retenu dans une décision du 28 mai 2020², suivie par la cour d'appel saisie du litige³, pour déterminer si le lanceur d'alerte bénéficie de la protection de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, il convient de se placer à la date des éventuelles représailles.
27. Si les représailles potentielles sont postérieures à l'entrée en vigueur de la loi, alors le lanceur d'alerte bénéficie de la protection qu'elle édicte, et ce même si son alerte est antérieure à cette loi.
28. Ainsi, la protection offerte par les dispositions de la loi du 21 mars 2022 ne sera applicable qu'au lanceur d'alerte qui remplit les conditions énumérées par cette loi et qui subit des représailles postérieurement au 1er septembre 2022.
29. Il convient, enfin, de préciser sur ce point que les alertes en tant que telles demeurent le témoignage de la liberté d'expression et que le lanceur d'alerte fait l'objet à ce titre d'une protection, notamment sur le fondement de l'article 10 §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, telle qu'interprétée par la Cour européenne des droits de l'homme⁴, qui a consacré et défini un statut du lanceur d'alerte sur ce fondement. La non application de la législation française pour un motif lié à son entrée en vigueur dans le temps n'exclut pas que l'auteur d'un signalement puisse bénéficier d'une protection sur le fondement du droit européen des droits de l'homme.

Condition de bonne foi

30. La jurisprudence rappelle régulièrement que quand bien même un salarié se tromperait sur la qualification à apporter aux faits dénoncés, ou que ceux-ci s'avèreraient infondés, il doit être considéré comme un lanceur d'alerte dès lors qu'il a dénoncé les faits de bonne foi.

² Décision 2020-024 du 28 mai 2020 .

³ Cour d'appel de Grenoble, 6 mai 2021, n°19/00084.

⁴ Cf. CEDH, Grande Chambre 14 février 2023, n° 21884/18, Halet c. Luxembourg ; et, auparavant, 12 février 2008, n°14277/04, Guja c/ Moldova,. La Cour européenne des droits de l'homme accorde une protection aux lanceurs d'alerte à travers six critères :

- L'existence ou non pour la personne qui a révélé les informations d'autres moyens de procéder à la révélation d'informations ;
- L'intérêt général présenté par les informations révélées ;
- L'authenticité des informations divulguées ;
- Le préjudice causé à l'employeur ;
- La bonne foi du lanceur d'alerte ;
- La sévérité de la sanction infligée à la personne qui a révélé les informations et ses conséquences.

31. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis⁵.

32. La condition de bonne foi implique cependant également que la démarche du lanceur d'alerte soit empreinte d'honnêteté et de loyauté, sans intention malveillante⁶.

Aménagement de la charge de la preuve

33. L'article 1132-3-3 du code du travail, dans sa version en vigueur avant la loi du 21 mars 2022 et l'article 1134-1 du même code, par renvoi à l'article L.1132-1, dans sa version modifiée par la loi du 21 mars 2022, consacrent le principe de l'aménagement de la charge de la preuve en ce que le salarié présente des éléments de fait laissant présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit, ou qu'il a signalé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi du 9 décembre 2016. Il appartient ensuite à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé.

34. La Cour de cassation a, conformément à l'analyse du Défenseur des droits, jugé que la formation de référé de la juridiction prud'homale qui avait constaté qu'une salariée avait signalé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi du 9 décembre 2016, devait rechercher si l'employeur rapportait la preuve que sa décision de licencier était justifiée par des éléments objectifs étrangers à cette alerte, conformément au principe d'aménagement de la charge de la preuve⁷.

35. La jurisprudence reconnaît que la concomitance entre l'alerte et un licenciement est un fait de nature à créer une présomption quant au lien entre l'alerte et la mesure⁸.

Sanction

36. Le cadre juridique applicable à la protection des lanceurs d'alerte sanctionne les mesures de représailles par la nullité, prévue à l'article L.1132-4 du code du travail.

⁵ Cass. Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18 13.593 PB.

⁶ Cour d'appel d'Amiens, 5ème chambre prud'homale, 9 janvier 2020, n°18-00584 ; voir également Conseil d'Etat, Le droit d'alerte : signaler, traiter et protéger, étude 2016, p. 73, CEDH, 12 février 2008, Guja c. Moldavie, §80).

⁷ Cass. soc., 1^{er} février 2023, n° 21-24.271.

⁸ CA Aix-en-Provence, 14 février 2019 n°18-08647.

IV. Analyse

Le statut de lanceur d'alerte

37. La mesure de licenciement contestée a eu lieu le 9 mars 2023, de sorte que la loi du 9 décembre 2016, dans sa version en vigueur au 1^{er} septembre 2022, est applicable.
38. Au regard des conditions posées à l'article 6 de loi du 9 décembre 2016 dans sa version en vigueur au 1^{er} septembre 2022, est lanceur d'alerte le salarié qui, dans le cadre de ses activités professionnelles, « *signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement* ».
39. En l'espèce, monsieur X a signalé, dès juin 2022 et en novembre 2022, des faits relatifs à un dysfonctionnement d'une pompe de chlorure ferrique sur le site d'I constaté dès le 22 mars 2022 et le 6 mai 2022, tel que cela ressort du compte rendu technique qu'il a joint à son courriel adressé à sa supérieure, madame A. De plus, par courriel en date du 22 novembre 2022, monsieur X écrit : « *j'aimerais revenir sur un incident qui s'est passé le 1^{er} novembre [...] l'incident est suffisamment important pour être soulevé et je n'ai pas vu passer de fiche de non-conformité* ». Il proposait des solutions techniques au problème survenu, tel que la mise en place d'une vanne de maintien de pression et adressait un devis. Son manager, monsieur B, a validé cette proposition par courriel en date du 1^{er} décembre 2022 et lui demandait « *de t'assurer que les actions immédiates ont bien été réalisées, de mon côté je me charge des commandes sondes pH et soupape* ». Il ne lui était pas répondu sur l'existence d'une fiche de non-conformité.
40. Absent lors de l'incident du 1^{er} novembre, il n'en demeure pas moins que c'est en raison de ses fonctions de responsable d'équipe assainissement que monsieur X a eu connaissance de ces dysfonctionnements et qu'il en a alerté sa hiérarchie.
41. Ces faits, dont il a eu connaissance dans le cadre de ses fonctions, sont susceptibles d'entrer dans le champ des dispositions relatives à l'obligation de santé et de sécurité au travail mis à la charge de l'employeur par les articles L.4111-1 et suivants et R. 4121-1 et suivants du code du travail. Ces faits sont également susceptibles de recevoir la qualification de menace ou préjudice grave pour l'intérêt général. En outre, et tel que Y le fait valoir dans sa réponse aux services du Défenseur des droits, elle est délégitaire de service public par la J de K pour la gestion de l'assainissement des eaux usées.

Cette délégation de service public emporte des obligations légales mises à sa charge, conformément à l'article L1411-1 du code général des collectivités territoriales, de sorte que les faits dénoncés entrent également dans le champ de cette disposition. La société Y ne peut ainsi prétendre, pour faire échec à l'analyse des faits, que ceux-ci ne sont pas susceptibles de recevoir l'une des qualifications prévues à l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016.

42. Les signalements de monsieur X ont été réalisés dans des termes qui ne reflètent aucune animosité ou intention malveillante mais au contraire dans une volonté de rechercher des solutions face aux dysfonctionnements constatés dans le cadre de ses fonctions. Monsieur X ne semble pas non plus avoir été en quête de contrepartie financière et les faits signalés concernaient l'ensemble du personnel en contact avec les installations d'assainissement des eaux ainsi que le public usager, de sorte qu'il a agi au nom d'un intérêt qui dépasse son propre cas.

43. Enfin, l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 fait référence à la personne qui « révèle » ou « divulgue ». Rien ne l'oblige à indiquer littéralement dans le corps de son message qu'il s'agit d'une « alerte ». La gravité des faits signalés oblige le destinataire à appréhender la démarche au sens d'une alerte. En l'espèce, les termes employés par monsieur X dans ses deux courriels suffisent à considérer qu'il a bien révélé des dysfonctionnements caractéristiques d'une alerte professionnelle, au sens de la loi du 9 décembre 2016.

44. Les conditions prévues à l'article 6 précité semblent donc respectées.

45. Monsieur X a fait le choix de porter ses alertes en interne, par la voie de sa supérieure hiérarchique madame A, de sorte que l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 tel que modifié par la loi du 21 mars 2022 semble également avoir été respecté.

46. A ce titre, la charte d'utilisation du droit d'alerte éthique communiqué par la société Y en vigueur à la date des faits (une mise à jour ayant été faite en mai 2023) prévoyait, en son article 1.3.3 et 2, que les collaborateurs pouvaient passer par la voie hiérarchique pour signaler des dysfonctionnements.

47. En conséquence, les conditions légales requises pour être qualifié de lanceur d'alerte ayant été respectées, monsieur X peut bénéficier de la protection afférente contre les mesures de représailles.

Les représailles alléguées

48. Monsieur X allègue que le licenciement dont il a fait l'objet est la conséquence de ses alertes.

49. La lettre de licenciement notifiée à monsieur X le 9 mars 2023 fait mention de fautes qu'ils auraient commises et qui justifient la rupture de son contrat.

50. Monsieur X argue que ces fautes n'existent pas et que les faits reprochés sont liés aux dysfonctionnements qu'il a dénoncés.
51. Premièrement, tel qu'il a été rappelé, la concomitance entre l'alerte et un licenciement est un fait de nature à créer une présomption quant au lien entre l'alerte et la mesure⁹.
52. En l'espèce, le dernier courriel alertant sur les dysfonctionnements constatés et interrogeant sur l'existence d'une fiche de non-conformité, qui doit être établie lorsqu'un incident se produit et destinée à alerter les autorités compétentes, date du 22 novembre 2022 et, tel qu'indiqué ci-dessus, les discussions avec la hiérarchie se sont poursuivies jusqu'en décembre 2022. La procédure de licenciement est ensuite initiée à partir du 27 janvier 2023. Cette concomitance laisse présumer un lien entre l'alerte et la mesure de licenciement.
53. De plus, monsieur X explique que dès réception du courrier de convocation à un entretien préalable, ses accès informatiques ont été coupés. S'il était certes dispensé d'activité et rémunéré, monsieur X explique que privé d'accès à son compte professionnel, il n'a pas pu répondre aux accusations portées à son encontre, dont la majorité sont techniques et en lien avec les dysfonctionnements sur lesquels il a alerté sa hiérarchie. La société Y n'explique pas en quoi cette mesure était nécessaire et objectivement justifiée.
54. En outre, monsieur X précise qu'à la suite de sa convocation et comprenant que ses alertes n'avaient pas été traitées, il a été contraint de saisir le comité éthique de la société Y, en adressant, le 8 février 2023, un courriel à l'ensemble de la direction. Dans ce message, il détaille ses alertes, notamment sur des questions de sécurité, de divulgations d'informations à la police de l'eau et de non déclaration de non-conformité sur l'incident survenu le 1^{er} novembre 2022.
55. La société Y fait valoir que malgré la procédure de licenciement en cours, elle a souhaité vérifier la pertinence des affirmations de monsieur X en missionnant, le 1^{er} mars 2023, Monsieur G, directeur général des opérations, afin qu'il se rende sur place et mène une enquête interne. Cette procédure révèle donc bien que les dysfonctionnements dénoncés par monsieur X s'inscrivaient dans une démarche d'alerte nécessitant une enquête interne. De plus, aucune mention de cette décision de mener une enquête interne n'apparaît dans le procès-verbal de réunion du comité de discipline réuni pour se prononcer sur le licenciement de monsieur X. Si la préservation de la confidentialité du lanceur d'alerte doit en effet être recherchée, il n'en demeure pas moins que la société Y écrit elle-même que cette enquête est intervenue alors que la procédure de licenciement venait d'être lancée.

⁹ CA Aix-en-Provence, 14 février 2019 n°18-08647.

Cette information aurait pu être portée à la connaissance des membres du comité de discipline dont les représentants du personnel ont noté qu'ils « *regrettent essentiellement ne pas avoir été saisis des difficultés rencontrées avec ce salarié avant de présenter un dossier de licenciement* ». Ils mettaient également en avant le manque de personnel et les conséquences de ce manque de personnel sur la charge de travail de monsieur X sur les fautes reprochées dans l'exercice de ses missions.

56. La chronologie des faits laisse donc apparaître que monsieur X a été convoqué le 27 janvier pour un entretien fixé au 10 février, que le comité de discipline a été réuni sept jours après qu'une enquête interne a été initiée sur les alertes émises par monsieur X et que la notification du licenciement date du 9 mars 2023. Cette chronologie laisse supposer que la décision de rompre son contrat de travail est en lien avec les alertes émises.

57. En outre, dans son rapport daté du 31 mars 2023, monsieur G explique s'être rendu sur place le 8 mars et avoir interrogé monsieur B, manager du territoire H et madame D, directrice des opérations territoires H. Il relève, à propos des fiches de non-conformité, « *qu'il ne s'agit pas à proprement parler de dissimulations auprès des services de l'état. Toutefois, les explications fournies dans ces fiches omettent de mentionner les erreurs humaines à l'origine de certains reports de prélèvements ou de dysfonctionnements de certains équipements. En accord avec les valeurs de Y, il eut été préférable de partager de manière transparente avec les services de l'état ces quelques erreurs ainsi que les actions correctives associées* ». S'agissant spécifiquement de l'incident du 1^{er} novembre 2022 sur lequel porte l'alerte de monsieur X dans son mail du 22 novembre, il est indiqué qu'« *il n'y a pas eu d'évidence de conséquences sur le rejet au milieu naturel au moment des faits malgré les vérifications qui ont été mises en place. Par souci de transparence, cet incident aurait sans doute dû être porté à l'attention de la police (comme c'est prévu dans les procédures de Y) afin de l'informer de l'évènement et des actions correctives et mesures de surveillance qui ont été mises en place effectivement malgré l'absence de prélèvement planifié à ce moment-là* ». Le rapport conclut sur l'encadrement de monsieur B et « *l'erreur de ne pas avoir suivi et contrôlé plus étroitement les actions de ce responsable d'équipe qui s'est potentiellement mis en danger lui-même à différentes occasions* ».

58. Il ressort de ce qui précède, d'une part, qu'à la lecture de ce rapport, la société Y ne pouvait considérer que l'alerte émise par monsieur X sur l'incident survenu le 1^{er} novembre avait été faite de mauvaise foi et, d'autre part, que monsieur X apparaissait comme victime en terme de prévention santé et sécurité des actions de son encadrant.

59. Enfin, monsieur X fournit des explications précises, techniques et circonstanciées pour chaque faute reprochée par la société Y, notamment celles survenues les 21 et 26 décembre 2022.

60. La première concerne le transport d'un équipement lourd par monsieur X et monsieur E qui s'est blessé au dos. La déclaration d'accident indique que la consigne donnée par monsieur B aurait été de le prévenir pour qu'il les aide à manipuler l'équipement. Monsieur X affirme que l'encadrement de la société Y avait connaissance depuis plusieurs jours de cette manipulation à venir et du sous-effectif de son équipe. Il décrit également l'état de fatigue dans lequel il se trouvait compte tenu de sa charge de travail. Dans son attestation produite au soutien de monsieur X, monsieur E, responsable d'exploitation sur le site d'I, témoigne du professionnalisme et de l'engagement de monsieur X. Il confirme l'état de fatigue dans lequel ce dernier se trouvait à la fin de l'année 2022 ayant conduit à son arrêt de travail. Il conclut son attestation en ces termes : « *pour ma part, après avoir alerté M. Z, responsable santé et sécurité, lors d'un entretien annuel sur nos conditions de travail, et voyant que rien ne bougerait, j'ai démissionné de Y en septembre 2023* ».
61. La seconde concerne un problème relatif à l'absence d'un composant dans un silo (chaux) ayant abouti à ce que le matériel soit endommagé. Il est reproché à monsieur X de ne pas avoir surveillé le niveau et de ne pas avoir passé commande. Il conteste cette version des faits et explique avoir été en arrêt de travail du 28 octobre au 20 novembre 2022, de sorte que la commande de chaux manquante aurait dû être réalisée en son absence. Il avance le fait de ne pas avoir accès à son compte professionnel pour se défendre.
62. La troisième faute concerne la présence d'un tuyau de chlorure ferrique dangereux posé à même le sol dont la présence a été constatée le 26 janvier 2023 lors d'une visite sur site de monsieur B. Cette présence dangereuse est reprochée à monsieur X. Ce dernier s'étonne de cette découverte la veille de sa convocation à un entretien préalable et conteste l'imputation de ce fait à sa seule responsabilité. Il précise que les faits en cause ne sont pas liés à son courriel daté du 10 octobre 2022, la société Y faisant en effet remonter le problème à cette date. Monsieur E, dans son attestation, conteste la pièce communiquée par la société Y au soutien de l'existence de cette faute et explique qu'une livraison de produit relative au problème dénoncé avait bien été réalisée sur deux sites dont celui d'I, de sorte que ce qui est reproché à monsieur X n'a pas lieu d'être. Monsieur X indique qu'il ne dispose pas de l'accès à son compte professionnel pour pouvoir se défendre à ce sujet.
63. La quatrième concerne une armoire électrique non conforme découverte le 3 février 2023 sur le site d'I. Une photographie est fournie dans le courriel de dénonciation de monsieur B et madame D. Monsieur X précise que la photographie prise n'est pas datée et qu'il ne peut se défendre sur ce point en l'absence d'accès à son compte professionnel. Il précise également qu'il a toujours dénoncé l'état de délabrement dans lequel se trouvaient les installations découvertes à son embauche, état corroboré par monsieur C, technicien maintenant durant 32 ans chez Y.

Ce dernier atteste en effet, sur les armoires électriques notamment, « *les armoires électriques étaient surchargées de filerie et de câbles divers jamais démontés au fur et à mesure de l'évolution de celles-ci* ». Il renvoie dans son attestation aux diverses fiches de non-conformité établies par l'APAVE à propos des installations au sein, notamment, du site d'I, dont il reviendrait à la société Y d'apporter des précisions.

64. Les autres fautes reprochées, datant de plus de deux mois, concernent la non-réalisation de bilans obligatoires (fin d'année 2022), pour laquelle monsieur X a alerté sur le manque de matériel dans un courriel daté du 25 novembre 2022, des problèmes dans la pose de congés sur l'année 2023, pour lesquels monsieur X démontre avoir rempli les fiches de pose de congés et s'arranger avec monsieur E et, enfin, des propos dénigrants que monsieur X auraient tenus à l'égard de la direction. La société Y se réfère ici au courriel adressé par monsieur X le 6 mars 2023. Toutefois, ce courriel est postérieur au lancement de la procédure de licenciement et visait à dénoncer la procédure dont il faisait l'objet. Il ne peut donc être retenu comme preuve des propos désobligeants qu'il aurait tenus envers sa hiérarchie. L'attestation d'un collègue de travail, monsieur F, ayant participé à une réunion sur le thème de la confiance en soi, a été établie le 30 janvier 2023, soit trois jours après la convocation à un entretien préalable. Monsieur X en conteste les termes, affirmant qu'il ne s'est pas entretenu en tête à tête avec cette personne – qui ne décline pas ses fonctions dans l'attestation mais écrit « *nous travaillons dans la même entreprise* ».
65. Qui plus est, les fautes reprochées à monsieur X ou leurs origines ne ressortent pas des entretiens annuels d'évaluation réalisés par madame A et monsieur B qui, pour l'année 2022, soulignent une collaboration « renforcée ». Le travail de monsieur X était au contraire récompensé par une promotion et une augmentation au début de l'année 2022.
66. Enfin, il ressort des pièces fournies par monsieur X que l'état des installations et l'existence de dysfonctionnements au sein du site d'I dont monsieur X était responsable existaient et étaient connus de la société Y. Messieurs E et C en attestent, de même qu'un mail de madame D daté du 17 février 2021 recensant les non-conformités. En atteste également l'étude de poste réalisée le 6 février 2023 pour un électromécanicien de l'équipe de monsieur X laissant apparaître que les problèmes de ventilation des produits chimiques ont été identifiés par la maison de santé au travail qui préconisait à la société Y de se rapprocher de la CARSAT pour se mettre en conformité et dans l'attente, de faire porter des masques à ses salariés. Monsieur X, dans son courriel daté du 6 mars 2023, rappelait également dans un fichier l'ensemble des dysfonctionnements constatés.

67. Dans sa réponse apportée aux services du Défenseur des droits en date du 30 juin 2024, la société Y confirme que le licenciement de monsieur X est justifié par des manquements professionnels et argue qu'il relevait de son unique responsabilité de remédier aux dysfonctionnements constatés. Or, si monsieur X était bien en charge de la gestion quotidienne des stations d'épuration et à ce titre de mettre en œuvre et contrôler l'application des consignes de sécurité et de superviser l'entretien courant, tel qu'il ressort notamment de son contrat de travail, il n'avait aucun pouvoir décisionnaire à l'égard de la J et il ne lui revenait pas d'établir de rapport de non-conformité. La société Y argue également qu'elle n'est pas propriétaire des stations d'épuration et n'a donc pas la maîtrise d'ouvrage pour réaliser des travaux concessifs portant sur la structure ou l'amélioration de l'installation. Selon elle, seule la J de K peut décider d'engager ces travaux. La démarche d'alerte dans laquelle s'est inscrit monsieur X avait toutefois pour objectif de permettre à la société Y d'avoir connaissance des dysfonctionnements et de prendre ensuite toutes mesures utiles pour y remédier, notamment auprès de la J, à tout le moins en les faisant remonter auprès d'elle et ainsi de ne pas rester silencieuse, tel que cela a été pointé dans le rapport de monsieur G. Enfin, monsieur X est salarié de la société Y et non de la J. Dans le respect de la procédure et de l'esprit de la loi du 9 décembre 2016, il a porté ses alertes auprès de ses supérieurs hiérarchiques dans le but que ceux-ci agissent, si nécessaire auprès de la J, conformément à leurs obligations contractuelles.
68. En l'état des éléments communiqués au Défenseur des droits, monsieur X peut se voir reconnaître la qualité de lanceur d'alerte conformément aux articles 6 et 8 de la loi du 9 décembre 2016 et bénéficier en conséquence de la protection contre les mesures de représailles prises en réaction à son alerte.
69. A ce titre, la concomitance entre les alertes et la procédure de licenciement prise à son encontre laisse présumer un lien entre celles-ci et la société Y n'établit pas que la rupture du contrat de travail de monsieur X est étrangère à l'alerte émise par ce dernier et repose sur des considérations objectives.
70. Dès lors, le Défenseur des droits considère que monsieur X a fait l'objet de mesures de représailles après avoir signalé une alerte professionnelle, en méconnaissance des dispositions de la loi du 9 décembre 2016 dans leur version applicable à la date des faits, emportant ainsi leur nullité.