

Particuliers

Lanceurs d'alerte en entreprise

Le salarié peut signaler à son employeur ou à différentes autorités extérieures à l'entreprise (Défenseur des droits notamment) des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général (par exemple un fait de discrimination ou de harcèlement). L'alerte faite à l'employeur peut aussi concerner le risque grave que l'entreprise fait courir à la santé publique ou à l'environnement. Nous vous présentons les informations à retenir dans les 2 cas.

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Un lanceur d'alerte est 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.

Il peut également s'agir d'une violation, ou une tentative de dissimulation de violation d'un engagement international de la France (Convention internationale des droits de l'enfant par exemple).

Qui peut être lanceur d'alerte ?

Dans une entreprise, il peut s'agir d'un salarié ou d'un ancien salarié, mais également des personnes qui se sont portées candidates à un emploi.

Les informations doivent avoir été obtenues selon le cas soit pendant la réalisation du contrat, soit dans le cadre de la candidature à l'emploi.

Quels sont les faits concernés par la protection des lanceurs d'alerte ?

Les informations doivent porter sur des faits qui **se sont produits** ou pour lesquels il existe une **forte probabilité qu'ils se produisent**. Il pourra s'agir notamment de faits de harcèlement moral ou sexuel.

À noter

Les faits, informations et documents qui relèvent du secret de la défense nationale et du secret médical notamment sont **exclus** du régime de l'alerte.

Quelle est l'étendue de la protection du lanceur d'alerte ?

Garantie de confidentialité de l'identité

La confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées et de tout tiers mentionné dans le signalement est garantie.
Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent pas être divulgués sans son accord. Ils peuvent cependant être transmis à l'autorité judiciaire, dans certains cas.
Lorsque les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements doivent dénoncer les faits recueillis à l'autorité judiciaire, les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte peuvent également lui être communiqués. Dans ce cas, le lanceur d'alerte en est informé.

Irresponsabilité civile

Lorsque la procédure de signalement ou de divulgation publique est respectée, les bénéficiaires de la protection ne pourront pas être condamnés à verser des dommages et intérêts pour les dommages causés par ce signalement ou cette divulgation publique.
Le lanceur d'alerte doit avoir eu des **motifs raisonnables** de croire que cette procédure était nécessaire à la sauvegarde des intérêts menacés.

Irresponsabilité pénale

Lorsque la procédure de signalement ou de divulgation publique est respectée, les bénéficiaires de la protection ne sont pas responsables pénalement.
Cette irresponsabilité s'applique aux infractions éventuellement commises pour obtenir les documents permettant de prouver les informations signalées ou divulguées.
Néanmoins, il ne doit pas y avoir eu infraction pour obtenir les informations proprement dites.

Protection contre des mesures de représailles, notamment disciplinaires

La protection porte sur toute mesure de représailles dont pourrait être victime le lanceur d'alerte et qui prendraient **notamment** l'une des formes suivantes :

- Suspension, mise à pied, licenciement
- Rétrogradation ou refus de promotion
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire
- Suspension de la formation
- Évaluation de performance négative
- Mesures disciplinaires
- Discrimination
- Non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

L'employeur qui agit ou prend à l'encontre du lanceur d'alerte une décision contraire au principe de protection peut voir son action annulée par le juge.
Le lanceur d'alerte qui pense être victime d'une mesure contraire à ce principe de protection peut ainsi saisir le conseil des prud'hommes.

Le lanceur d'alerte est-il le seul à bénéficier d'une protection ?

Non. La protection concerne le lanceur d'alerte, mais également toute personne physique (collègues, proches) ou morale (syndicat notamment) qui l'aide à effectuer le signalement ou la divulgation.

Le lanceur d'alerte doit-il respecter une procédure spécifique pour bénéficier d'une protection ?

Non. Le lanceur d'alerte n'est pas obligé de respecter une procédure spécifique pour bénéficier de la protection.

Le lanceur d'alerte peut ainsi décider d'effectuer un signalement interne ou un signalement externe.

Signalement interne

La procédure de signalement interne diffère selon la taille de l'entreprise :

S'il n'existe pas de procédure interne de recueil et de traitement des signalements dans l'entreprise, le signalement interne peut être effectué auprès du supérieur hiérarchique. Il peut aussi être fait directement à l'employeur ou à un référent désigné par l'employeur.

L'employeur établit une procédure interne de recueil et de traitement des signalements, après consultation du CSE .
Cette procédure doit être communiquée aux salariés par tout moyen (affichage, note, message, etc.).
L'auteur est informé de la réception de son signalement dans un délai de **7 jours ouvrés** à compter de cette réception.
Il est également informé par écrit, **dans un délai raisonnable, des mesures envisagées ou prises.**
Ce délai ne peut pas, dans tous les cas, dépasser les durées suivantes :
3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement
3 mois à compter de la fin d'une période de **7 jours ouvrés** suivant le signalement, en l'absence d'accusé de réception

À noter

Plusieurs entreprises, ayant effectif est inférieur à **250** salariés, peuvent mettre en commun une procédure de recueil et de traitement des signalements.

Signalement externe

Le signalement externe peut être effectué soit **directement**, soit **après** le signalement interne.

Il s'effectue auprès des autorités ou institutions suivantes :

Défenseur des droits

Autorité judiciaire

Institution, organe ou organisme de l'Union européenne (UE) compétent s'agissant d'une violation d'un droit de l'UE

Autorité compétente, **notamment** :

DGCCRF

HAS

Cnil

DGT

DGEFP

Le signalement externe doit préciser si un signalement interne a ou non été transmis.

L'auteur du signalement doit être informé par écrit de sa réception dans un délai de 7 jours ouvrés, sauf cas particuliers (préservation de l'identité de l'auteur, notamment).

L'autorité saisie communique par écrit à l'auteur du signalement, **dans un délai raisonnable, les mesures envisagées ou prises.**

Ce délai ne peut pas, dans tous les cas, dépasser les durées suivantes :

3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement

3 mois à compter de la fin d'une période de **7 jours ouvrés** suivant le signalement, en l'absence d'accusé de réception

Le délai peut toutefois être porté à **6 mois** si les circonstances de l'affaire le justifient.

Divulgarion publique

La divulgation publique est possible **uniquement dans les cas suivants** :

Si **aucune mesure appropriée** n'a été prise en réponse à ce signalement :

Si l'une des autorités compétentes a été saisie (DGCCRF, ASN...), après un délai de **3 mois** à compter de l'**accusé réception du signalement**

Si une autre autorité a été saisie (défenseur des droits, autorité judiciaire...), après un délai de **6 mois** à compter de l'**accusé réception du signalement**

En cas de **danger grave et imminent**

En cas de **danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général**

Lorsque le signalement externe fait encourir au lanceur d'alerte un **risque de représailles**

Lorsque le **signalement externe n'a aucune chance d'aboutir**

La divulgation publique est possible **uniquement dans les cas suivants** :

Si **aucune mesure appropriée** n'a été prise en réponse à ce signalement :

Si l'une des autorités compétentes a été saisie (DGCCRF, ASN...), après un délai de **3 mois** à compter de la fin d'une période de **7 jours ouvrés à compter du signalement**

Si une autre autorité a été saisie (défenseur des droits, autorité judiciaire...), après un délai de **6 mois** à compter de la fin d'une période de **7 jours ouvrés à compter du signalement**

En cas de **danger grave et imminent**

En cas de **danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général**

Lorsque le signalement externe fait encourir au lanceur d'alerte un **risque de représailles**

Lorsque le **signalement externe n'a aucune chance d'aboutir**

Attention

La protection du lanceur d'alerte **ne s'applique pas** lorsque la divulgation publique porte atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationale.

Quel est le rôle du Défenseur des droits vis-à-vis des lanceurs d'alerte ?

Le Défenseur des droits **informe, conseille, oriente et protège** les lanceurs d'alerte.

Le Défenseur des droits peut également être saisi par toute personne pour émettre un avis sur son statut de lanceur d'alerte.

Le Défenseur des droits oriente le lanceur d'alerte vers la ou les autorités compétentes.

Dans les domaines qui dépendent de ses autres missions, et dans ces domaines uniquement

(discrimination, droit de l'enfant,...), le Défenseur des droits **traite et étudie le signalement réalisé**

Le Défenseur des droits est **saisi par courrier**. Vous pouvez utiliser un service en ligne pour connaître la procédure :

Saisir par courrier le Défenseur des droits (lanceurs d'alerte)

Le salarié alerte son employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. Si ce salarié est un membre du CSE, des dispositions particulières s'appliquent. Dans tous les cas, ces salariés bénéficient d'une protection spécifique.

Quelle procédure le salarié respecte-t-il pour alerter son employeur ?

La procédure varie selon que le salarié est représentant du personnel au CSE ou non :

Le représentant du personnel au CSE qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, en **alerte immédiatement l'employeur**.

L'alerte est consignée par écrit sur un registre spécial dont les pages sont numérotées.

Cette alerte est datée et signée.

Elle indique les informations suivantes :

- Nature du risque grave sur la santé publique ou l'environnement
- Conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement
- Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée

L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

L'alerte est **consignée par écrit sur un registre spécial** dont les pages sont numérotées.

Cette alerte est datée et signée.

Elle indique les informations suivantes :

- Nature du risque grave sur la santé publique ou l'environnement
- Conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement
- Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée

L'employeur informe le salarié qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

À noter

Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CSE.

Le salarié est-il protégé dans le cadre de cette alerte ?

Oui. Le salarié qui alerte l'employeur sur un sujet de santé publique ou d'environnement **peut pas être sanctionné ou licencié pour ce motif**, ou être **victime d'une mesure discriminatoire**.

De plus, le salarié qui a alerté son employeur sur ce sujet ne peut pas être responsable (civilement ou pénalement) des éventuels dommages causés par son signalement.

Questions – Réponses

Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

TOUTES LES QUESTIONS RÉPONSES

Pour en savoir plus

Guide du lanceur d'alerte

Source : Défenseur des droits

Lanceurs d'alerte : quand et comment adresser une alerte à la DGEFP ?

Source : Ministère chargé du travail

Services en ligne

Téléservice : Saisir par courrier le Défenseur des droits (lanceurs d'alerte)

TOUS LES SERVICES EN LIGNE

Et aussi...

Textes de référence

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

Protection des lanceurs d'alerte (articles 6 à 13)

Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

Amélioration de la protection des lanceurs d'alerte

Loi organique n°2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte

Rôle du Défenseur des droits

Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte

Procédures de recueil et de traitement des signalements

Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4

Protection des lanceurs d'alerte : article L1132-3-3

Code du travail : articles L4133-1 à L4133-4

Code du travail : articles D4133-1 à D4133-3