



Les lanceurs d'alerte

L'élargissement de la définition du lanceur d'alerte

La définition du lanceur d'alerte issue de la loi du 9 décembre 2016 est modifiée pour prévoir qu'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, 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.

Cette nouvelle définition remplace l'exigence que l'alerte soit faite de manière désintéressée et précise qu'elle doit être faite sans contrepartie financière directe. En outre, le domaine d'application de l'alerte s'est élargi car le texte supprime la condition de gravité requise auparavant pour les menaces ou préjudices pour l'intérêt général, ainsi que pour les violations d'engagements internationaux, de la loi ou du règlement. Il ajoute à cette liste les violations du droit de l'Union européenne, ainsi que les tentatives de dissimulation desdites violations.

Jusqu'à présent, le lanceur d'alerte devait avoir personnellement connaissance des faits faisant l'objet de l'alerte. La présente loi réserve cette condition au seul cas où les informations n'auraient pas été obtenues dans le cadre d'activités professionnelles (Loi 2016-1691 art. 6 modifié).

Les modalités de signalement

➤ Avant la loi du 21 mars 2022

La procédure de signalement des alertes prévue par la loi « Sapin 2 » comportait 3 degrés que le salarié devait respecter dans l'ordre, sous peine de se voir refuser l'application du statut protecteur attaché au lanceur d'alerte.

1. Il devait, en premier lieu, porter le signalement en interne à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par ce dernier.
2. Si le premier destinataire n'avait pas vérifié la recevabilité du signalement dans un délai raisonnable, dans ce cas le salarié pouvait adresser celui-ci à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels.
3. Ce n'était qu'en dernier ressort, à défaut de traitement de l'alerte par lesdites autorités, dans les 3 mois de leur saisine, le salarié pouvait la rendre publique.

➤ Après la loi du 21 mars 2022

Il y a à présent une suppression de la hiérarchisation des canaux d'alerte internes et externes visant à simplifier la procédure de signalement. Par ailleurs, la loi prévoit qu'une alerte peut être rendue publique directement dans les cas suivants :

- en cas de danger grave et imminent ;
- en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible ;
- lorsque la saisine de l'autorité compétente fait courir un risque de représailles à l'auteur de l'alerte ou qu'elle ne peut permettre de remédier efficacement à l'alerte en raison de circonstances particulières (suspicion de conflit d'intérêt, risque de dissimulation ou destruction de preuve, collusion, etc.).

NB : Il faut toutefois noter qu'une alerte ne peut pas être immédiatement rendue publique si elle porte atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationale.

Le statut protecteur du lanceur d'alerte

Depuis le 1er septembre 2022, les entreprises employant plus de 50 salariés ont à présent l'obligation d'intégrer dans leur règlement intérieur l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte. Les modalités sont prévues par les articles 4 et suivants du décret d'application du 3 octobre 2022. À l'inverse, l'élaboration d'un règlement intérieur reste facultative pour les employeurs dont l'effectif est de moins de 50 salariés.

Un modèle de règlement intérieur intégrant cette clause est publié dans la fiche eGAP sur le règlement intérieur.



Le renforcement de protection des lanceurs d'alertes.

La loi Waserman met en œuvre plusieurs mesures destinées à renforcer la protection des lanceurs d'alerte.

- La liste des représailles interdites dans le cadre professionnel est élargie ;
- ❖ Exemple : aucun salarié ne peut, entre autres, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (*L1121-2 du Code du travail*).
- L'irresponsabilité pénale est élargie ;
- ❖ Exemple : cette irresponsabilité s'applique au lanceur d'alerte qui soustrait, détourne ou recèle les documents ou tout autre support contenant les informations dont il a connaissance de manière licite et qu'il signale ou divulgue dans les conditions définies par la loi.
- Une irresponsabilité civile du lanceur d'alerte est consacrée ;
- Les pratiques dilatoires ou abusives sont désormais sanctionnées d'une amende civile de 60 000 euros ;
- ❖ Exemple : l'obstacle à la transmission d'un signalement interne ou externe
- Le juge a la possibilité d'allouer une provision pour les frais de justice au lanceur d'alerte qui conteste une mesure de représailles ou subit une procédure "bâillon".
- ❖ Exemple : *Soc., 1 février 2023, n°21-24.271* - il appartient au juge des référés, même en présence d'une contestation sérieuse, de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue la rupture d'un contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte.

Ce régime de protection prévu par la loi est également étendu aux facilitateurs et à certaines personnes physiques de l'entourage du lanceur d'alerte qui l'aident à effectuer un signalement.