

LANCEURS D'ALERTE

Le dispositif est entré en vigueur dans le cadre de la loi Sapin II ou [La Loi du 9 décembre 2016 n°2016-1691 relative à la transparence à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique](#)

QU'EST CE QU'UN LANCEUR D'ALERTE ?

Un lanceur d'alerte est 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.

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte défini par le présent chapitre

QUELLE EST LA PROTECTION ACCORDEE AU LANCEUR D'ALERTE ?

N'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est :

- Nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause,
- Qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi
- Et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte

Le lanceur d'alerte ne doit subir aucune sanction pour son action

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,
 - 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 relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou pour avoir signalé une alerte dans le respect de la procédure du droit d'alerte.

En cas de litige, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé.

En cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes

QUELLE PROCEDURE ?

La procédure de droit commun

- 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 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 précédemment dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

La procédure exceptionnelle

- En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance de l'autorité judiciaire, de l'autorité administrative ou aux ordres professionnels.

Toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orientée vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte.

QUELLES OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES ?

Les entreprises doivent mettre en place des procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels. Cela concerne :

- Les personnes morales de droit public ou de droit privé **d'au moins cinquante salariés**,
- Les administrations de l'Etat,
- Les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elles sont membres,

- o Les départements et les régions, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

QUELLE CONFIDENTIALITE ?

Les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalements doivent garantir une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Le fait de divulguer les éléments confidentiels est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

QUELLES SANCTIONS ?

Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement aux personnes et organismes prévus à cet effet est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Lorsque le juge d'instruction ou la chambre de l'instruction est saisi d'une plainte pour diffamation contre un lanceur d'alerte, le montant de l'amende civile qui peut être prononcée lorsque la constitution de partie civile a été abusive ou dilatoire est porté à 30 000 €.

Pour aller plus loin sur les obligations des entreprises

La procédure de recueil des signalements précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

- o Adresse son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou au référent ;
- o Fournit les faits, informations ou documents quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments ;
- o Fournit les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

La procédure précise les dispositions prises par l'organisme :

- o Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de son signalement, ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité et des modalités suivant lesquelles il est informé des suites données à son signalement ;
- o Pour garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement ;

- Pour détruire les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci lorsqu'aucune suite n'y a été donnée, ainsi que le délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification. L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

La procédure mentionne l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre après autorisation de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

L'organisme procède à la diffusion de la procédure de recueil des signalements qu'il a établie par tout moyen, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur son site internet, dans des conditions propres à permettre à la rendre accessible aux membres de son personnel ou à ses agents, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs ou occasionnels. Cette information peut être réalisée par voie électronique.