

ISSN 1769 - 4000

N° 37 – MARCHÉS n° 2

Sur www.fntp.fr le 16 juin 2022 - [Abonnez-vous](#)

RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

L'essentiel

Cinq ans après la création d'un statut de lanceur d'alerte par la loi de lutte contre la corruption, dite « Loi Sapin 2 », la France a transposé la directive européenne d'octobre 2019 sur « *la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union* » avec une loi du 21 mars 2022 qui renforce la protection des lanceurs d'alerte.

Cette loi de transposition apporte des modifications substantielles aux dispositions existantes sur la protection des lanceurs d'alerte, avec un champ d'application plus large que celui de la Directive.

Le texte précise la **définition du lanceur d'alerte**, le champ des informations considérées comme une alerte et complète la liste des secrets applicables.

Pour faciliter les alertes, la loi complète la liste des représailles interdites, met en place **de nouvelles aides en faveur du lanceur d'alerte** et un **statut de facilitateur** pour les personnes morales et physiques aidant le lanceur d'alerte est créé.

Par ailleurs, les lanceurs d'alerte peuvent maintenant effectuer un signalement directement auprès d'une autorité externe, plutôt que de devoir utiliser d'abord le dispositif interne de l'entreprise.

Ces nouvelles règles s'appliqueront à compter du **1^{er} septembre 2022**.

Contact : daj@fntp.fr

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

[LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, JO du 22 mars 2022](#)

ÉLARGISSEMENT DE LA DÉFINITION DES LANCEURS D'ALERTE

La loi du 21 mars 2022 précise la définition du lanceur d'alerte.

Ainsi, sera reconnu comme lanceur d'alerte « *la 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 du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.*

Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles (...) le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance ».

La loi a substitué au critère de désintéressement, qui figurait dans la Loi Sapin 2, la notion **d'absence de contrepartie financière directe**, afin d'assouplir la recevabilité des alertes.

Avec cette nouvelle définition, le lanceur d'alerte qui agit dans un cadre professionnel n'est plus contraint d'avoir personnellement connaissance des faits. Il peut signaler des faits qui lui sont rapportés.

Par ailleurs, le champ de l'alerte est élargi puisqu'elle vise des « *informations* » relatives à un crime, un délit, ou une menace ou un préjudice pour l'intérêt général. Cette notion d'« *information* » permet d'intégrer des alertes portant sur des violations pour lesquelles le lanceur d'alerte a une conviction raisonnablement établie qu'elles se sont produites, ou sont très susceptibles de se produire.

La loi a également abandonné les critères de gravité applicables aux violations pouvant faire l'objet d'une alerte qui, aux termes de la Loi Sapin 2, devaient être « grave[s] et manifeste[s] » et les lanceurs d'alerte peuvent désormais également dénoncer des « tentative de dissimulation de telles violations ».

Certaines informations demeurent **couvertes par le secret** et leur révélation ne peut donner lieu à la protection offerte au lanceur d'alerte. La loi Sapin 2 visait le secret de la défense nationale, le secret médical et le secret professionnel de l'avocat. A cette liste s'ajoutent désormais :

- Le secret des délibérations judiciaires ;
- Ainsi que le secret de l'enquête et de l'instruction.

PROCÉDURES DE SIGNALEMENT

La mise en place d'une procédure de recueil des alertes est **obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2018 dans les entreprises comptant au moins 50 salariés**, décomptés en application de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale.

La loi Sapin 2 prévoyait que le signalement d'une alerte devait **d'abord être porté au supérieur hiérarchique** direct ou indirect du salarié ou au référent désigné par l'employeur.

En cas **d'absence de diligence** de ce dernier dans « *un délai raisonnable* », le lanceur d'alerte pouvait saisir **l'autorité judiciaire ou administrative**, ou un ordre professionnel.

En dernier ressort, en cas d'absence de traitement de l'alerte par ces autorités dans un délais de 3 mois, le lanceur d'alerte pouvait rendre son signalement **public**.

Seule l'existence d'un danger grave et imminent permettait au lanceur d'alerte de se passer du signalement par le canal interne par la voie hiérarchique.

La loi du 16 février 2022 **abolit la hiérarchie entre le canal interne et le canal externe** et permet au lanceur d'alerte d'effectuer un signalement externe : « *après avoir effectué un signalement par le biais de canaux de signalement interne ou [...] directement par le biais de canaux de signalement externe* ».

1. La procédure de signalement interne

Lorsque l'information a été obtenue **dans le cadre de leurs activités professionnelles**, la loi précise que la possibilité de recourir à un signalement interne est ouverte :

- Aux membres du personnel, aux personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- Aux actionnaires, aux associés et aux titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité ;
- Aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- Aux collaborateurs extérieurs et occasionnels ;
- Aux cocontractants de l'entité concernée, à leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants, ainsi qu'aux membres de leur personnel.

Cette procédure d'alerte interne peut être utilisée si ces personnes 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.

La loi prévoit désormais que la mise en place de la procédure interne de recueil et de traitement des signalements doit se faire « **après consultation des instances de dialogue social et dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat** ».

La loi prévoit la possibilité pour des entreprises de **moins de 250 salariés de mettre en commun leur procédure d'alerte interne**.

Dans les groupes, la procédure de recueil et de traitement des signalements peut **être commune à plusieurs ou à l'ensemble des sociétés**.

2. Les procédures de signalement externe

Le lanceur d'alerte peut également adresser un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne, soit directement.

Ce signalement externe peut être effectué :

- À l'**autorité compétente** parmi celles désignées dans un décret à paraître ;
- Au **Défenseur des droits**, qui l'oriente vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;
- À l'**autorité judiciaire** ;
- À une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019

En dernier ressort, le lanceur d'alerte peut procéder à une **divulcation publique des informations** si les circonstances le justifient :

- Après avoir effectué un signalement externe, précédé ou non d'un signalement interne, sans qu'aucune mesure appropriée ait été prise en réponse à ce signalement ou, lorsqu'une autorité compétente a été saisie, à l'expiration d'un délai fixé par décret en Conseil d'État ;
- En cas de danger grave et imminent ;
- Ou lorsque la saisine de l'une des autorités compétentes ferait encourir à son auteur un risque de représailles ou qu'elle ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire, notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits.

RENFORCEMENT DES MESURES DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

La loi Sapin 2 prévoyait comme seule protection du salarié la possibilité de saisir le Conseil des prud'hommes en cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d'un alerte. La loi du 21 mars 2022 complète la liste des représailles interdites et étend l'irresponsabilité des lanceurs d'alerte.

1. Un renforcement des mesures prohibées à l'égard du lanceur d'alerte

La loi du 22 mars 2022 prévoit que les lanceurs d'alerte ne peuvent faire l'objet de **mesures de représailles**, ni de menaces ou de tentatives de recourir à des mesures de représailles de la part de leur employeur de droit privé sous les formes suivantes :

- Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- Rétrogradation ou refus de promotion ;
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
- Suspension de la formation ;
- Évaluation de performance ou attestation de travail négative ;
- Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
- Non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire ;
- Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
- Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir au niveau du secteur ou de la branche d'activité ;
- Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
- Annulation d'une licence ou d'un permis ;
- Non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- Orientation vers un traitement psychiatrique ou médical.

A noter : ces mesures prohibées ont également été étendues à l'égard des victimes et témoins de faits de harcèlement moral et sexuel, des personnes ayant témoigné de bonne foi ou relaté des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont elles ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi qu'à l'égard des travailleurs ayant fait usage de leur droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement.

Tout acte ou décision pris en méconnaissance de cette interdiction est **nul de plein droit**.

Par ailleurs, en cas de recours contre une des mesures ci-dessus, le lanceur d'alerte peut demander au juge de lui allouer, à la charge de l'autre partie, une **provision pour frais de l'instance** en fonction de la situation économique respective des parties et du coût prévisible de la procédure ou, lorsque sa situation financière s'est gravement dégradée en raison du signalement ou de la divulgation publique, une **provision visant à couvrir ses subsides**. Le juge peut décider à tout moment de la procédure que cette provision est définitivement acquise.

2. Intégration du statut de lanceur d'alerte à la liste des motifs de discrimination prohibés

La loi du 22 mars 2022 complète dans le Code du travail, la liste des motifs de discrimination prohibés, en y ajoutant la référence au lanceur d'alerte, au facilitateur ainsi qu'aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte.

Ainsi, il est désormais prévu qu' « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de 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, notamment en matière [...] de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte...* »¹

Aussi, un nouvel article L. 1121-2 définit plus largement un principe de non-discrimination en faveur des lanceurs d'alerte.

3. Irresponsabilité du lanceur d'alerte

Sur le plan civil, la loi institue un **principe d'irresponsabilité** du lanceur d'alerte qui a diffusé publiquement des informations, pour les dommages causés dès lors qu'il avait des **motifs raisonnables de croire que l'alerte était nécessaire à la sauvegarde des intérêts** en cause.

Sur le plan pénal, le lanceur d'alerte demeure irresponsable lorsqu'il 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. Il en est de même lorsqu'il soustrait, détourne ou recèle les documents ou tout autre support contenant les informations **dont il a eu connaissance de manière licite**.

4. Soutien matériel et psychologique

Tout au long de son parcours, le lanceur d'alerte pourra bénéficier de l'appui d'un nouvel adjoint au Défenseur des droits, dont les missions sont précisées par la loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte.

Enfin, les lanceurs d'alerte pourront bénéficier de mesures de soutien psychologique et financier par les autorités externes, qu'elles aient été saisies directement ou via le Défenseur des droits.

5. Procédure de saisine du CPH en cas de rupture du contrat de travail du lanceur d'alerte

Lorsque son contrat de travail est rompu à la suite d'un signalement d'une alerte, le salarié a la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes (CPH) qui statue en référé².

Par ailleurs, à l'occasion de tout litige, le CPH peut, en complément de toute autre sanction, obliger l'employeur à abonder le compte personnel de formation du salarié ayant lancé l'alerte jusqu'à son plafond.

¹ C. trav., art. L. 1132-1 (version en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2022)

² Article 12, I 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 économique

6. Contenu obligatoire du règlement intérieur

A partir du 1^{er} septembre 2022, le règlement intérieur de l'entreprise, lorsqu'il existe³, doit rappeler l'existence du dispositif de protection du lanceur d'alerte⁴.

7. Extension à d'autres personnes de certaines mesures de protection applicables aux lanceurs d'alerte

La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 a explicitement étendu certaines mesures de protection, applicables aux lanceurs d'alerte, **aux victimes et témoins de faits de harcèlement moral et sexuel**, ainsi qu'aux **travailleurs ayant fait usage de leur droit d'alerte en matière de santé publique ou d'environnement**.

En effet, à compter du 1^{er} septembre 2022, ces personnes bénéficient des mesures de protection prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 et 13-I 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 économique⁵ :

- Elles ne peuvent être tenus civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire que leur signalement ou divulgation était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause ;
- Elles bénéficient de l'irresponsabilité pénale prévue à l'article 122-9 du Code pénal ;
- Lorsqu'elles forment un recours contre une mesure de représailles accomplie par leur employeur, ce dernier doit prouver que sa décision est dûment justifiée. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;
- En cas de rupture de leur contrat de travail consécutive à leur signalement, elles peuvent saisir le conseil de prud'hommes (CPH) qui statue en référé. Le CPH peut alors, en complément de toute autre sanction, obliger l'employeur à abonder leur compte personnel de formation jusqu'au plafond,
- Toute transaction visant à la renonciation ou à la limitation de la protection spécifique aux lanceurs d'alerte est nulle de plein droit.

Pour en savoir plus sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, consultez notre Bulletin d'Informations.

³ Pour rappel, la mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises comptant au moins 50 salariés

⁴ C. trav., art. L. 1321-2, 3^e (version en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2022)

⁵ C. trav., art. L. 1153-2

PROTECTION POUR LES PERSONNES EN LIEN AVEC LES LANCEURS D'ALERTE

1. Personnes concernées

Le nouveau texte étend également le champ des personnes concernées par la protection. Sous la loi Sapin 2, la protection était réservée aux seuls lanceurs d'alerte procédant à un signalement visant l'organisme qui les emploie ou celui auquel ils apportent leur collaboration dans un cadre professionnel. Il s'agissait donc des salariés de l'entreprise, stagiaires, intérimaires, ou encore prestataires extérieurs.

La loi étend l'application de certaines mesures de protection bénéficiant au lanceur d'alerte à plusieurs catégories de personnes en lien avec celui-ci :

- **Les facilitateurs**, entendus comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif **qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement** ou une divulgation dans le respect des conditions prévues par la loi ;
- **Les personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte**, qui risquent de faire l'objet de l'une des mesures de **représailles** dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services ;
- **Les entités juridiques contrôlées**, au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce, par un lanceur d'alerte, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

2. Mesures de protection

Les personnes qui sont en lien avec les lanceurs d'alerte peuvent bénéficier de la même protection contre les mesures de représailles que celles dont bénéficient les lanceurs d'alerte.

En revanche, ces personnes ne peuvent pas bénéficier de l'aide financière et psychologique dont bénéficient les lanceurs d'alerte.

Les bonnes pratiques à mettre en place :

L'adoption de ces nouvelles dispositions invite à la vigilance, et à :

- Prévoir un dispositif de recueil et de traitement des signalements s'il n'est pas déjà en place : obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés, y compris pour les filiales d'un groupe disposant d'un dispositif global, et conseillé pour les entreprises ayant moins de 50 salariés, car elles peuvent elles aussi faire l'objet d'alertes.
- Vérifier l'efficacité de son dispositif de signalement interne et communiquer auprès des salariés, pour encourager les auteurs de signalement à recourir en premier lieu au canal de signalement interne, plutôt que de s'adresser directement à une autorité externe (et a fortiori aux médias).
- Se préparer à devoir traiter une quantité plus importante d'alertes et à diligenter des enquêtes internes : l'entreprise doit s'assurer que ses dispositifs d'alerte et d'enquête internes sont correctement dimensionnés pour gérer de manière efficace les alertes, au travers d'enquêtes internes.