

Le lanceur d'alerte dans l'entreprise



Tout salarié qui constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement doit avertir son employeur. L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial. Le lanceur d'alerte qui respecte la procédure d'alerte bénéficie d'une protection. Il peut également adresser un signalement au Défenseur des droits.

La loi du 21 mars 2022, visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, prévoit, à compter du 1^{er} septembre 2022, l'évolution de la définition du lanceur d'alerte, de sa protection, mais aussi de la procédure de signalement.

Des précisions sont néanmoins attendues par décrets s'agissant de la procédure d'alerte interne.

Attention : cette fiche traite uniquement des règles applicables dans un cadre professionnel.

Un lanceur d'alerte, c'est quoi ?

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale, de manière désintéressée (sans contrepartie financière) et de bonne foi, des informations portant sur un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dans l'entreprise.

Quelles sont les procédures générales de signalement ?

Le salarié peut avertir son employeur, son supérieur hiérarchique direct ou indirect, ou un référent désigné par l'employeur (signalement interne).

Il peut y avoir désaccord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte transmise ou absence de suite donnée dans un délai d'un mois.

Le salarié adresse alors son signalement soit à l'autorité judiciaire (procureur), soit à l'autorité administrative (préfet), soit aux ordres professionnels (signalement externe).

Le lanceur d'alerte dans l'entreprise



À noter : le signalement interne n'est plus obligatoire avant de lancer le signalement externe.

En dernier ressort et en l'absence de traitement dans un délai de 3 mois, le signalement peut être rendu public (information des médias par exemple).

L'employeur doit ouvrir un registre où sont consignées les alertes et numéroter les pages. Toutes les alertes sont datées et signées.

Quelles sont les spécificités à respecter pour les entreprises de moins de 50 salariés ?

L'employeur doit mettre en place un registre spécial où sont consignées les alertes.

Ce registre doit être tenu à la disposition des représentants du personnel au CSE.

L'employeur doit également informer le salarié lanceur d'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Et pour les entreprises de plus de 50 salariés ?

L'employeur doit mettre en place un registre spécial et établir une procédure de recueil des signalements.

La procédure précise les informations suivantes :

- comment le lanceur d'alerte adresse son signalement au supérieur direct ou indirect, à l'employeur ou au référent ;
- comment il fournit les faits, informations ou documents (quels que soient leur forme ou leur support) destinés à appuyer son signalement ;
- comment il fournit les éléments permettant un échange avec le destinataire du signalement.

Cette procédure de recueil des signalements répond à un formalisme strict :

- elle fixe les dispositions selon lesquelles l'auteur du signalement est informé sans délai de la réception de celui-ci, du délai raisonnable et prévisible nécessaire à son examen ;
- elle détermine comment l'auteur sera informé de la suite donnée ;

Le lanceur d'alerte dans l'entreprise



- elle garantit la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers si nécessaire ;
- elle prévoit un délai de destruction des éléments du dossier de signalement qui pourraient permettre d'identifier l'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci. Si aucune suite n'a été donnée, ce délai de destruction ne peut pas excéder 2 mois à compter de la clôture des opérations de recevabilité ou de vérification. L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture ;
- elle doit faire l'objet d'une diffusion dans l'entreprise par tout moyen (affichage, diffusion sur l'intranet de l'entreprise...).

Particularité si le salarié est membre du CSE

Après inscription de l'alerte sur un registre spécial, l'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE. Il informe le membre du CSE de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Il peut y avoir désaccord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte transmise ou absence de suite donnée dans un délai d'un mois.

Le membre du CSE adresse alors son signalement soit à l'autorité judiciaire (procureur), soit à l'autorité administrative (préfet), soit aux ordres professionnels.

En dernier ressort et en l'absence de traitement dans un délai de 3 mois, le signalement peut être rendu public (information des médias...).

La protection du lanceur d'alerte

Le salarié qui respecte la procédure de signalement bénéficie d'une protection contre tous licenciements, sanctions, mesures de représailles ou discriminations.

Le lanceur d'alerte bénéficie désormais d'une immunité civile, mais aussi pénale.

Dans le cadre de son mandat, le représentant du personnel est protégé.

Le lanceur d'alerte dans l'entreprise



Le défenseur des droits

Tout lanceur d'alerte peut adresser un signalement au Défenseur des droits.

Lorsque le signalement qui lui est adressé relève de sa compétence, le Défenseur des droits le recueille, le traite et fournit un retour d'informations à son auteur.

Lorsque le signalement relève de la compétence d'une autre autorité mentionnée, le Défenseur des droits oriente son auteur vers celle-ci.

Lorsque le signalement ne relève de la compétence d'aucune de ces autorités ou que son objet concerne les compétences de plusieurs d'entre elles, il l'oriente vers l'autorité, l'administration ou l'organisme le plus compétent.

Le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne pour rendre un avis sur sa qualité de lanceur d'alerte.

Les avis sont rendus dans un délai de 6 mois à compter de la réception de la demande.