

Protection des lanceurs d'alerte : du nouveau pour les employeurs



© 2022 Les Echos Publishing

Dans le monde du travail, les lanceurs d'alerte sont des personnes, souvent des salariés ou ex-salariés, qui, sans contrepartie financière et de bonne foi, révèlent des pratiques illégales ou dangereuses qui se déroulent dans leur entreprise. Depuis la loi dite « Sapin 2 » adoptée en 2016, le lanceur d'alerte dispose d'un statut juridique ainsi que d'une protection contre les représailles.

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2018, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être dotées d'une procédure permettant de recueillir en interne les signalements effectués par leurs salariés et leurs collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Au 1^{er} septembre 2022, la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, qui modifie la loi Sapin 2, entrera en vigueur. Elle élargit le champ des bénéficiaires de cette protection et améliore l'information des salariés en exigeant des employeurs une actualisation de leur règlement intérieur.

Qui est un lanceur d'alerte ?

La loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

modifie cette définition. Ainsi, à compter du 1^{er} septembre 2022, est un 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 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 ».

À noter : cette nouvelle définition n'exige plus une condition de gravité pour les violations d'un texte ni pour les menaces ou le préjudice pour l'intérêt général. De plus, elle intègre désormais les tentatives de dissimulation d'une violation.

Par ailleurs, à présent, les personnes qui divulguent une information obtenue dans le cadre de leurs activités professionnelles (salariés, ex-salariés, candidats à l'embauche, collaborateurs extérieurs et occasionnels, membres du conseil d'administration, cocontractants, sous-traitants...) sont des lanceurs d'alerte même s'ils n'ont pas eu personnellement connaissance des informations. Celles-ci peuvent donc leur avoir été seulement rapportées.

À savoir : ces personnes n'ont plus l'obligation de signaler d'abord en interne les faits litigieux (à leur supérieur hiérarchique ou leur employeur, par exemple). Elles peuvent dorénavant s'adresser directement aux autorités judiciaires ou administratives, aux ordres professionnels ou au Défenseur des droits. La liste des autorités compétentes pour recueillir ces signalements externes doit encore être fixée par décret.

Quelle protection pour les lanceurs

d'alerte ?

Les lanceurs d'alerte bénéficient d'une protection contre les mesures de représailles (licenciement, rétrogradation, changement de lieu de travail, harcèlement, discrimination, etc.).

Ce statut protecteur s'applique maintenant notamment :

- aux facilitateurs, c'est-à-dire aux personnes physiques qui aident un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation ;
- aux personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte qui risquent de faire l'objet de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur ou de leur client (collègues ou proches du lanceur d'alerte).

À noter : l'employeur qui rompt le contrat de travail d'un lanceur d'alerte peut désormais être condamné par le conseil de prud'hommes à verser sur le compte personnel de formation du salarié un montant de 8 000 €.

Un règlement intérieur à modifier

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent, au plus tard le 1^{er} septembre 2022, intégrer dans leur règlement intérieur une mention qui rappelle l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu dans la loi Sapin 2.

Afin de ne pas alourdir le contenu du règlement intérieur, les employeurs n'ont pas à y reproduire l'intégralité des dispositions légales relatives aux lanceurs d'alerte, comme cela peut être exigé, par exemple, pour les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ou au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes.

Précision : pour les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'édicter un règlement intérieur, l'obligation

de mentionner le dispositif de protection des lanceurs d'alerte s'impose également.

Par ailleurs, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés ou encore les candidats à l'embauche ou à un stage doivent être informés par tout moyen (affichage, courriel, note interne, etc.) du texte de l'article 225-1 du Code pénal qui réprime la discrimination. Or ce texte est modifié à compter du 1^{er} septembre 2022 pour y inclure les faits de discrimination à l'égard d'un lanceur d'alerte, d'un facilitateur ou d'une personne en lien avec un lanceur d'alerte. Les employeurs doivent donc mettre à jour l'information diffusée auprès de leurs salariés.

[Loi 2022-401 du 21 mars 2022, JO du 22](#)

© 2022 Les Echos Publishing