

Actualité sur les lanceurs d’alerte – Avril 2022



Gwenaelle Artur
Avocate Associée



César Solis
Avocat

Le dispositif existant de protection des lanceurs d’alerte en France, dont les jalons ont été posés par la loi dite *Sapin II* en 2016ⁱ, vient d’être complété par la nouvelle loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerteⁱⁱ dont l’entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} septembre 2022.

Nous vous proposons ci-dessous un focus sur les principaux points d’intérêt de cette nouvelle loi du point de vue du droit social.

❖ **L’élargissement du champ des bénéficiaires du statut protecteur de lanceur d’alerte :**

La nouvelle loi donne une définition à la fois plus précise et aussi plus large du lanceur d’alerte. En effet, d’une part, l’exigence que l’alerte soit faite de manière désintéressée est remplacée par celle, plus précise, qu’elle soit faite *sans contrepartie financière directe*, afin de distinguer le lanceur d’alerte de la personne guidée exclusivement par un intérêt financier.

Par ailleurs, si jusqu’à présent, le lanceur d’alerte devait avoir *personnellement* connaissance des faits faisant l’objet de l’alerte, la nouvelle loi cantonne cette condition au seul cas où les informations n’auraient pas été obtenues dans le cadre d’activité professionnelles.

En pratique, un salarié pourra bénéficier du statut protecteur s’il signale des faits illicites quand bien même il n’aurait pas eu personnellement connaissance de ces faits qui lui auraient été rapportés.

Par ailleurs, le domaine de l’alerte englobe plus de faits puisque la loi 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.

En pratique, cela veut dire que la **nature des faits** susceptibles de faire l’objet d’un signalement est appréciée de manière plus large.

❖ **Une protection étendue à l’entourage du lanceur d’alerte :**

Le bénéfice du statut protecteur contre les mesures de rétorsion est étendu notamment aux :

- Personnes physiques en lien avec un lanceur d’alerte et risquant de faire l’objet de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur ou de leur client (collègues de travail du salarié, proches du lanceur d’alerte) ;
- Facilitateurs : toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif aidant le lanceur d’alerte (sont notamment visées ici les organisations syndicales) ;

❖ **L’assouplissement de la procédure de signalement :**

La nouvelle loi supprime l’obligation de respecter impérativement les niveaux de signalement successifs interne (supérieur hiérarchique) puis externe (autorité judiciaire, administrative, ordre professionnel) puis public.

Désormais, l’alerte en question peut être portée directement à la connaissance des autorités précitées, sans passer par l’étape du signalement interne, et être rendue publique en cas de danger grave et imminent ou en présence d’un risque de dommages irréversibles.

❖ **Le dispositif de protection des lanceurs d’alerte devra obligatoirement être rappelé dans le règlement intérieur.**

❖ **Une liste plus complète des représailles interdites à l’encontre du lanceur d’alerte :**

La loi ajoute à l’interdiction des représailles et menaces du lanceur d’alerte les mesures suivantes :

- La résiliation anticipée ou annulation d’un contrat pour des biens ou des services ;
- Les préjudices, y compris atteintes à la réputation, ou pertes financières, y compris la perte d’activité ou de revenu ;

❖ **Renforcement des sanctions contre les représailles :**

En cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d’une alerte, désormais, le lanceur d’alerte peut obtenir du juge, en référé, l’abandon de son CPF par l’employeur. Cette mesure vise à **faciliter la reconversion professionnelle** du lanceur d’alerte ; en effet, sa réintégration ou son maintien dans l’entreprise peut souvent s’avérer compliqué, voire impossible, à la suite de l’alerte.

❖ **Une harmonisation avec la protection des personnes dénonçant des faits de harcèlement :**

La loi redéfinit les conditions de la protection des personnes ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement moral ou sexuel ou dénonçant de tels faits en réécrivant le Code du travail (Articles L1152-2 et L1152-3 du Code du travail) pour y indiquer que « aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel ou ayant, **de bonne foi**, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l’objet des mesures de rétorsion ».



Ce faisant, la loi entérine la jurisprudence de la Cour de cassation qui exige que le salarié qui dénonce soit de bonne foi, et étend la protection à « toute personne » et abandonne les différences qui pouvaient résulter de la rédaction des différents articles du Code du travail relatifs au harcèlement (visant selon les situations, les salariés, les personnes en formation, les candidats à un recrutement).

La nouvelle législation introduit une approche beaucoup plus protectrice du lanceur d'alerte.

Suite à ces évolutions, il conviendra d'accorder une attention toute particulière aux potentielles alertes introduites par des salariés, et à les appréhender en considération des nouvelles dispositions légales en la matière.

Gwenaëlle Artur

gartur@steeringlegal.com

+33 6 20 50 31 55

César Solis

csolis@steeringlegal.com

+33 1 45 05 16 65

ⁱ Loi « Sapin 2 » 2016-1691 du 9-12-2016.

ⁱⁱ Loi n° 2022-401 du 21-03-2022.