

LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

**À jour de la réforme de 2022
portant transposition
de la directive européenne
2019/1937**

|||||
MÉMO PRATIQUE
|||||



SOMMAIRE

Édito	1
Chiffres-clés	4
Le contexte et l'implication de la CFE-CGC dans l'évolution de ce régime juridique	5
Le cadre légal : les textes de référence	8
Qu'est-ce que l'alerte ?	9
Êtes-vous un lanceur d'alerte ?	11
Lancer l'alerte vs le droit d'alerte des représentants du personnel	15
Quelle procédure suivre pour lancer l'alerte ?	17
L'anonymat du lanceur d'alerte est-il préservé ?	22
Protection des lanceurs d'alerte dans le monde	24
Comment l'alerte s'articule-t-elle avec les clauses de confidentialité, le secret des affaires et le devoir de réserve ?	26
Le lanceur d'alerte bénéficie-t-il d'une protection contre les représailles ?	29
Le lanceur d'alerte bénéficie-t-il d'un soutien juridique, psychologique, et financier ?	32
Quelles sont les structures qui peuvent accompagner le lanceur d'alerte ?	34
Que se passe-t-il une fois l'alerte lancée ?	36
Le lanceur d'alerte peut-il s'adresser à la presse ?	38
Le personnel d'encadrement et l'alerte : entre loyauté et éthique	40
Recommandations en vue d'une future révision législative du régime juridique français de protection des lanceurs d'alerte	42

Nombre de salariés de l'encadrement en responsabilité technique ou managériale rencontrent ou ont rencontré des situations mettant en cause la pérennité de l'entreprise ou contraires à l'ordre public, des situations qui peuvent mettre en jeu leur responsabilité pénale ou civile. Leur accès privilégié aux informations confidentielles dans l'entreprise en fait les premiers concernés par les dispositifs régissant l'alerte. La CFE-CGC, en tant qu'organisation syndicale représentant majoritairement le personnel d'encadrement, ne pouvait rester indifférente à un tel sujet.

Le lanceur d'alerte n'est pas un dénonciateur ou un délateur : c'est la notion d'intérêt public qui motive son action. Un mécanisme de protection efficace était donc nécessaire, pour pallier la fragmentation actuelle et la protection inégale des normes sur les lanceurs d'alerte dans les différents instruments législatifs en vigueur dans les États membres.

L'alerte va aussi dans l'intérêt de l'entreprise car les signalements d'infractions à la loi ou les violations de règles ou de valeurs de l'entreprise peuvent aider à identifier les risques importants en amont et éviter des sanctions ou des atteintes à la réputation de l'entreprise.

Le législateur européen est intervenu dans ce domaine et une directive a été votée après trois ans de discussions, de débats et de lobbying intenses de plusieurs syndicats, européens ou nationaux, d'ONG et aussi de politiques, députés européens ou nationaux, qui se sont emparés du sujet.

La CFE-CGC, membre de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), a proposé d'aborder ce texte sous l'angle des droits de l'homme, à la suite de l'avis déjà porté en 2016 sur la loi dite « Sapin II ». L'avis adopté à cette occasion rappelait que la liberté d'expression

La Macif vous protège dans votre activité syndicale () avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus
que jamais, est un engagement
de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



La Macif,
c'est vous.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE
ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance
mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.
Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

et le droit de rechercher et de recevoir des informations sont indispensables au fonctionnement d'une véritable démocratie.

C'est dans cette optique que nous avons participé en tant que co-rapporteur à l'élaboration de l'avis de la CNCDH, destiné à éclairer le gouvernement lors du processus de transposition de la directive européenne.

C'est aussi pour vous permettre le cas échéant de lancer une alerte en toute connaissance de cause que nous avons souhaité vous fournir ce mémo pratique. Il vous aidera en tant que militant ou porteur d'un mandat à jouer votre rôle de garant des droits des salariés, et au-delà des droits sociaux, environnementaux et humains des citoyens, et cela avec la protection adéquate.

Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale Europe,
International et Droits humains



CHIFFRES-CLÉS

54 organisations, dont la CFE-CGC, ont saisi collectivement le président de la République dans une lettre ouverte du 7 novembre 2019 afin d'être associés au processus de transposition de la directive européenne afin d'améliorer le dispositif français.

394 c'est le nombre de demandes relatives aux lanceurs d'alerte dont le Défenseur des droits a été saisi en 2023, première année pleine d'application de la réforme du régime français.

43% c'est la part de sollicitations adressées au Défenseur des droits au titre d'une défense contre les représailles dans le cadre d'un signalement, contre 19 % seulement au titre d'une certification du statut de lanceur d'alerte en 2023. Cela en dit beaucoup sur tout le chemin qu'il reste à parcourir pour garantir la protection effective des lanceurs d'alerte !

LE CONTEXTE ET L'IMPLICATION DE LA CFE-CGC DANS L'ÉVOLUTION DE CE RÉGIME JURIDIQUE

Depuis la loi dite Sapin II adoptée en 2016, les lanceurs d'alerte disposent d'un statut juridique en France ainsi que d'une protection contre les représailles. Depuis le 1^{er} janvier 2018, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent en outre mettre en place une procédure interne permettant de recueillir les signalements effectués par leurs salariés et collaborateurs.

Toutefois, les législations nationales demeuraient disparates et n'assuraient pas un niveau de protection uniforme dans tous les États membres de l'Union européenne. C'est pour pallier ces carences qu'une directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte a été adoptée le 23 octobre 2019, dont les dispositions devaient être transposées dans le droit national de chacun des pays européens dans un délai de deux ans.

Déterminée à œuvrer dans le sens d'un renforcement de la protection des lanceurs d'alerte, la CFE-CGC est particulièrement impliquée sur cette question depuis des années. [La Confédération a été cosignataire d'une lettre ouverte](#) au Président de la République Emmanuel Macron le 7 novembre 2019 avec plus de 50 signataires pour demander une transposition rapide et ambitieuse de la directive européenne.

La CFE-CGC a également participé en tant que corapporteur à l'élaboration d'un avis de la [Commission nationale consultative sur les Droits de l'Homme \(CNCDH\) sur la protection des lanceurs d'alerte](#). Cet avis vise à formuler des recommandations au Premier ministre sur la transposition de la directive en droit français et les améliorations à apporter à la loi Sapin II. Adopté à une large majorité par l'assemblée plénière de la CNCDH en septembre 2020, il est [consultable en ligne](#).

Notre organisation a par ailleurs été auditionnée par l'Assemblée nationale et le Sénat à plusieurs reprises au cours de l'année 2021 dans le cadre du processus législatif visant à l'adoption des lois françaises de transposition.

Ainsi, au 1^{er} septembre 2022, l'entrée en vigueur de deux lois supplémentaires visant à transposer la directive européenne sont venues renforcer le cadre juridique français. Il s'agit de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (dite loi Wasserman) et de 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.

Il manquait toutefois un décret d'application, ce qui explique que la Commission européenne ait adressé à la France le 15 juillet 2022 un avis motivé d'infraction pour transposition incomplète. Ce décret a finalement été adopté le 3 octobre 2022.

La réforme française de 2022 va au-delà de la simple transposition de la directive européenne relative à la protection des lanceurs d'alerte. Alors que celle-ci se limite à certains domaines professionnels et sectoriels précisément énumérés (marchés publics, services, produits et marchés financiers, sécurité des produits, etc.), la loi du 21 mars 2022 étend le régime de protection à toutes les alertes, qu'elles soient professionnelles ou non, et dans tous les domaines, privilégiant ainsi un régime unique du droit de l'alerte, comme c'était le cas avec la loi Sapin II de 2016. La CFE-CGC, la CNCDH et le Défenseur des droits, parmi d'autres, ont défendu cette approche, permettant de préserver les acquis de 2016 et d'unifier davantage la protection des lanceurs d'alerte.

Avec ce régime juridique révisé, la CFE-CGC joue un rôle fondamental :

- informer et sensibiliser les salariés encadrants sur leurs droits et devoirs en matière d'alerte,

- accompagner celles et ceux qui sont confrontés à des dilemmes éthiques ou à des pressions dans leur entreprise,
- garantir une protection à ses adhérents en les aidant à mobiliser les dispositifs légaux et à faire reconnaître leur statut de lanceur d'alerte,
- défendre les droits sociaux, environnementaux et humains, en veillant à ce que les alertes soient prises en compte et traitées de manière équitable.

Loin d'être un aboutissement, la réforme législative et réglementaire de 2022 pose les bases d'une amélioration concrète de la protection des lanceurs d'alerte, tout en ouvrant la voie à de futures évolutions législatives encore nécessaires pour renforcer davantage l'effectivité de leurs droits.



LE CADRE LÉGAL : LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

Cadre juridique français en vigueur :

[Loi n° 2022-401](#) du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

[Loi organique n° 2022-400](#) du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte.

[Décret n° 2022-1284](#) du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Cadre juridique européen :

[Directive \(UE\) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des infractions au droit de l'Union.](#)

[Directive \(UE\) 2024/1069 du Parlement européen et du Conseil du 11 avril 2024 sur la protection des personnes qui participent au débat public contre les demandes en justice manifestement infondées ou les procédures judiciaires abusives \(« poursuites stratégiques altérant le débat public »\).](#)

QU'EST-CE QUE L'ALERTE ?

L'alerte concerne la révélation d'informations sur des activités qui constituent une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

La révélation de ces informations a pour but de remédier ou mettre fin à de graves dysfonctionnements, violations des lois, des droits et libertés ou atteintes à l'intérêt général constatés. Elle est aussi qualifiée « d'alerte éthique ».

On désigne par l'expression « lanceurs d'alerte » (*whistleblower* en anglais) les individus qui entreprennent de telles démarches dans le but qu'il soit mis fin aux troubles constatés ou que des mesures palliatives soient prises.

Les lanceurs d'alerte peuvent alors, sous réserve de remplir les conditions prévues par la loi et de suivre la procédure du régime dont ils relèvent, bénéficier d'une protection juridique qui vise à assurer que les conséquences de leur signalement ne leur soient pas préjudiciables.

La France a adopté en 2016, avec la loi dite Sapin II¹, un régime général de protection des lanceurs d'alerte. Il s'agit d'une législation pionnière au niveau mondial en raison de son large champ d'application, qui a incontestablement représenté un progrès pour la protection des lanceurs d'alerte.

¹ 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.

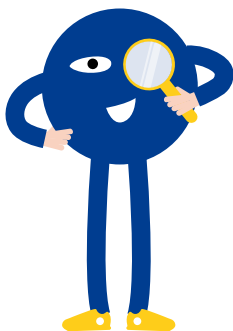
Et dans les autres pays européens ?

Jusqu'en 2019, seuls 10 pays de l'Union européenne offraient une protection juridique aux lanceurs d'alerte. C'est pour cela que le Parlement européen et le Conseil de l'Union ont adopté en octobre 2019 une directive européenne² visant à introduire des garanties minimales de protection dans la législation de tous les États membres de l'UE.

Les États membres avaient ainsi l'obligation de transposer cette directive, autrement dit d'adopter des dispositions sur la protection des lanceurs d'alerte dans leur droit interne avant le 17 décembre 2021.

Si certains États ont tardé, et notamment la France, les 27 États membres de l'UE ont désormais transposé la directive européenne dans leurs droits nationaux.

En France, le cadre juridique de la protection des lanceurs d'alerte a ainsi été profondément modifié en 2022-2023 avec l'adoption de trois textes (deux lois et un décret) visant à consolider la protection des auteurs de signalements et à renforcer les missions du Défenseur des droits dans les dispositifs qui en découlent.



² Directive 2019/1937 du 7 octobre 2019 du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne relative à la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union.

ÊTES-VOUS UN LANCEUR D'ALERTE ?

La loi Sapin II, modifiée par la loi du 21 mars 2022 définit le lanceur d'alerte comme suit :

« Un lanceur d'alerte est une 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. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance ».

Pour être lanceur d'alerte et bénéficier de la protection prévue par la loi, vous devez être :

- une personne physique,
- ayant eu personnellement connaissance de faits de nature à être signalés si vous agissez hors du cadre professionnel.

Quels sont les faits qui entrent dans le champ de l'alerte ?

Les faits signalés doivent vous sembler constituer :

- un crime ou un délit,
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation de la loi ou du règlement, du droit de l'Union européenne, ou d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France (ex : conventions de l'OIT, conventions de l'ONU sur les droits de l'Homme, règlements et directives européens...),
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général (ex : en matière de santé publique ou d'environnement, ...).

NB : la protection liée au statut de lanceur d'alerte n'est donc pas limitée au signalement de faits illégaux mais permet bien la révélation d'atteintes graves à l'intérêt général.

Pour répondre à la définition du lanceur d'alerte, vous devez également respecter **trois conditions préalables :**

- ne pas être animé par un intérêt financier. Le critère de l'absence de contrepartie financière directe au signalement remplace la notion de « désintéressement » qui figurait initialement dans la loi de 2016,
- être de bonne foi (avoir des motifs raisonnables permettant de croire que les faits sont vrais au moment du signalement)³,
- avoir eu personnellement connaissance des faits si vous agissez hors du cadre professionnel (être à la source de l'information).



³ Par opposition, les signalements externes lancés avec l'intention de nuire et avec la connaissance, au moins partielle, de l'inexactitude des faits signalés sont passibles de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende au titre de l'article n°226-10 du Code pénal.

Les personnes morales peuvent-elles se prévaloir du statut de lanceur d'alerte ?

La directive de 2019 consacre la notion de « facilitateur d'alerte », désignant des personnes physiques qui peuvent bénéficier des mesures de protection accordées aux lanceurs d'alerte.

En France, la loi de 2022 a quant à elle introduit la notion de « tiers protégé ».

L'article 6-1 prévoit ainsi trois hypothèses dans lesquelles la qualité de tiers protégé est retenue :

- une personne physique en lien avec le lanceur d'alerte qui risque de faire l'objet de représailles dans le cadre de ses activités professionnelles,
- un organisme détenu par le lanceur d'alerte ou pour lequel il travaille (ex : cas d'une filiale),
- une personne **physique ou morale** de droit privé à but non lucratif qui accompagne le lanceur d'alerte à effectuer le signalement en tant que facilitateur. Cette hypothèse inclut donc les **syndicats**.

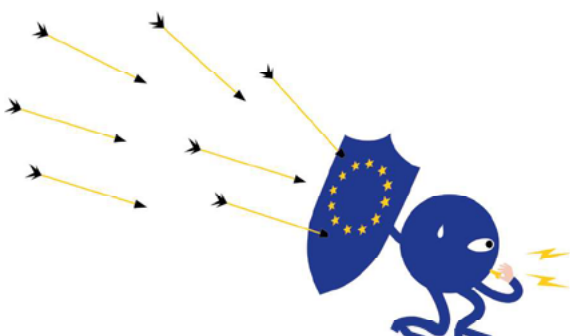
Le statut de tiers protégé permet aux détenteurs de ce statut de bénéficier d'une protection identique à celle accordée aux lanceurs d'alerte.

Sur ce point, la CFE-CGC recommande d'aller plus loin et d'élargir la notion de lanceur d'alerte aux personnes morales. Le choix retenu par le législateur en 2022 d'ouvrir le statut de facilitateur aux personnes physiques et morales constitue une première étape, mais il continue de faire porter la démarche à un individu en ce que le facilitateur ne peut exister qu'aux côtés du lanceur d'alerte. Élargir le statut de lanceur d'alerte aux personnes morales permettrait ainsi d'apporter un soutien supplémentaire au lanceur d'alerte et de ne plus faire peser le coût de l'alerte sur l'individu.

Exemptions à la reconnaissance du statut de lanceur d'alerte

Ne peuvent rentrer dans le champ d'application de la loi Sapin II modifiée par la loi Wasserman de 2022 les lanceurs d'alerte signalant « les faits, informations, ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, couverts par le secret médical, le secret de la défense nationale, le secret des relations entre un avocat et son client, le secret des délibérations judiciaires, ou le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ».

NB : le fait que les informations révélées relèvent d'un secret protégé n'exclut pas nécessairement la possibilité de lancer une alerte, mais impose le respect de règles spécifiques. Par exemple, il existe des hypothèses dans lesquelles le professionnel de santé ou de l'action sociale peut se prévaloir du statut de lanceur d'alerte, alors même qu'il enfreint le secret médical auquel il est soumis. C'est notamment le cas concernant la connaissance de mauvais traitements ou atteintes sexuelles infligées à un mineur ou à une personne vulnérable.



LANCER L'ALERTE VS LE DROIT D'ALERTE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

En complément de la protection des lanceurs d'alerte, la liberté d'expression des représentants du personnel dispose de protections préexistantes. À l'inverse de l'alerte présentée précédemment, le droit d'alerte des représentants du personnel permet de porter un signalement collectivement.

Les membres du Comité social et économique (CSE) disposent ainsi d'un droit d'alerte dans plusieurs situations :

- en cas d'atteinte aux droits des personnes, et notamment à leur intégrité physique ou mentale ou aux libertés individuelles (art. L.2312-59 du Code du travail). Ex : situations de harcèlement sexuel ou moral au travail,
- en cas de danger grave et imminent pour la vie ou la santé des salariés (art. L.2312-60 du Code du travail). Ex : équipement défectueux qui met en danger les salariés,
- en matière de santé publique et d'environnement (art. L.4133-2 du Code du travail). Ex : lorsque les produits ou les procédés de fabrication utilisés par l'entreprise peuvent engendrer un risque grave pour la santé publique ou pour l'environnement,
- droit d'alerte économique (entreprises de plus de 50 salariés) concernant des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (art. L.2312-63 et suivants du Code du travail),
- droit d'alerte social (entreprises de plus de 50 salariés) concernant le recours abusif aux contrats précaires par l'employeur ou une augmentation significative du nombre de contrats précaires (art L.2312-70 du Code du travail).

Le droit d'alerte du CSE relève du régime général du droit du travail. À la différence, l'alerte dite « éthique » a une portée générale et relève donc du régime spécifique de protection encadré par la loi Sapin II, modifiée par la loi du 21 mars 2022.

Dans son rapport 2022-2023 relatif à la protection des lanceurs d'alerte⁴, le Défenseur des droits observe que le dispositif propre aux lanceurs d'alerte est fréquemment utilisé pour des saisines strictement individuelles concernant des conflits entre un salarié et son employeur ou ancien employeur, ce qui ne lui permet pas d'entrer dans le champ d'application de la protection des lanceurs d'alerte et implique une réorientation de la demande auprès des services compétents.

Toutefois, le Défenseur des droits rappelle également que la qualité de représentant du personnel ou syndical n'exclut pas par principe d'être reconnu lanceur d'alerte.

En pratique, le Défenseur des droits distingue deux situations pour déterminer le cadre juridique applicable :

- si le représentant du personnel ou délégué syndical agit dans le cadre de son mandat (par exemple, en s'exprimant au sein du CSE), il ne bénéficie pas du statut de lanceur d'alerte, mais uniquement des protections liées à son mandat,
- s'il sort de ce cadre pour agir de manière autonome dans une démarche d'alerte personnelle, il peut alors prétendre au statut de lanceur d'alerte.

4 Défenseur des droits, Rapport annuel 2022-2023 – Lanceurs d'alerte, juin 2024.

QUELLE PROCÉDURE SUIVRE POUR LANCER L'ALERTE ?

Pour lancer l'alerte, vous disposez de plusieurs canaux de signalement :

- le signalement interne, qui consiste à signaler les faits au sein de l'organisation où ils sont survenus,
- le signalement externe, qui consiste à communiquer les éléments de fait à l'une des autorités externes chargées du recueil et du signalement de l'alerte prévues par la loi,
- la divulgation publique, par la voie d'un moyen de communication public comme la presse ou les réseaux sociaux.

Avant la réforme de 2022, la loi Sapin II encadrait strictement la protection des lanceurs d'alerte en subordonnant leur protection au respect d'une procédure d'alerte graduée, organisée en trois paliers. La directive européenne de 2019 a marqué un tournant en assouplissant ce dispositif : l'un de ses apports majeurs a été de supprimer l'obligation de suivre cette procédure hiérarchisée, laissant désormais au lanceur d'alerte la liberté de choisir entre un signalement interne ou un recours direct auprès d'une autorité externe. La transposition de cette directive a ainsi contraint le législateur à abandonner le système de paliers, au profit d'une approche plus souple et adaptée aux circonstances de chaque affaire.

Pour la CFE-CGC, cette évolution constituait un enjeu central des négociations autour de la directive. La CFE-CGC a fermement défendu cette position, soulignant l'importance de permettre au lanceur d'alerte d'opter pour le canal de signalement le plus pertinent selon la situation. Toutefois, la CFE-CGC rappelle que, chaque fois que les circonstances le permettent, le dialogue interne reste à privilégier en première intention.

L'alerte interne peut emprunter deux voies :

- l'alerte doit être portée à la connaissance d'un supérieur hiérarchique direct ou indirect, l'employeur ou du référent désigné par l'employeur,
- le signalement s'effectue via une procédure dédiée mise en place dans l'organisation permettant son recueil dans des conditions sécurisées.

Dispositifs internes d'alerte obligatoires

La loi Sapin II modifiée par la loi du 21 mars 2022 prévoit l'obligation pour les employeurs de mettre en place des dispositifs internes d'alerte clairs, accessibles et sécurisés garantissant la confidentialité du lanceur d'alerte.

Cette obligation incombe :

- à toutes les organisations, publiques ou privées, d'au moins 50 salariés,
- aux communes de plus de 10 000 habitants,
- aux administrations départementales et régionales.

NB : les organisations n'entrant pas dans ces catégories ne sont pas soumises à l'obligation, mais peuvent néanmoins mettre en place un canal de signalement interne de leur propre initiative.

Dans tous les cas, si l'organisation compte des représentants du personnel ou des syndicats, il est vivement recommandé de les associer à la démarche. Depuis la réforme de 2022, les syndicats peuvent en effet se voir reconnaître le statut de « facilitateur d'alerte » (ou « tiers protégés »), leur permettant d'accompagner activement le lanceur d'alerte et de bénéficier, à ce titre, de la même protection juridique renforcée. Leur implication constitue un gage de sécurité et de légitimité pour toutes les parties prenantes.

Les modalités encadrant la mise en place des dispositifs d'alerte internes sont précisées dans le décret du 3 octobre 2022.

L'employeur doit communiquer et rendre accessible par voie orale et écrite à l'ensemble des collaborateurs ce dispositif, y compris le personnel intérimaire, stagiaire, prestataire de service, mais également les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance des contractants, sous-traitants et fournisseurs ainsi que les personnes ayant candidaté à un emploi, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature.

La procédure de recueil et de traitement des signalements a été renforcée par le décret du 3 octobre 2022, notamment en ce qui concerne les modalités de réception des alertes, les délais de traitement et le retour d'information auprès du lanceur d'alerte.

Ainsi, lorsque vous lancez l'alerte par voie interne, l'organisation est contrainte d'assurer :

- le respect de la confidentialité de votre identité et des éléments de l'alerte permettant de vous identifier,
- la garantie que vous serez informé, par écrit :
 - de la réception de votre signalement sous 7 jours ouvrés à compter de cette réception,
 - des mesures envisagées ou prises pour remédier à votre signalement, sous 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut de l'accusé de réception, sous 3 mois à compter de l'expiration du délai de 7 jours ouvrés dont dispose l'organisme pour accuser réception de mon signalement.

À noter que si le dispositif est automatisé, il doit avoir été soumis préalablement à l'autorisation de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Par ailleurs, la loi de 2017 sur le devoir de vigilance⁵ prévoit l'établissement, en consultation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, d'un mécanisme de recueil des signalements des risques graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

Il est nécessaire de conserver la preuve de toute alerte effectuée, et recommandé de transmettre l'alerte via un courrier recommandé avec accusé de réception. La date, le canal utilisé et le destinataire de l'alerte ainsi que les réponses des différents destinataires sont des éléments essentiels.

Les dispositifs d'alerte interne obligatoires répondent à des exigences différentes selon la taille des organisations. Un seul dispositif peut recueillir l'ensemble des signalements.

	Le recueil des signalements de crimes ou délits, de violations de la loi ou du règlement ou des conventions internationales ou de menaces ou préjudices graves pour l'intérêt général.
Toute organisation d'au moins 50 salariés, communes de plus de 10 000 habitants et administrations départementales et régionales	X
Entreprises de plus de 500 salariés et EPIC	X
Entreprises françaises de plus de 5 000 salariés et entreprises étrangères d'au moins 10 000 salariés ayant des activités en France	X

5 Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Elle s'applique aux entreprises françaises de plus de 5000 salariés et entreprises étrangères d'au moins 10 000 salariés ayant des activités en France.

Lancer l'alerte auprès d'une autorité externe

L'article 8 de la loi Sapin II, modifiée par la loi du 21 mars 2022, désigne quatre catégories d'acteurs agissants comme autorités externes chargées du recueil des signalements :

- les autorités désignées par décret, au nombre de 41, en privilégiant l'autorité compétente pour le domaine auxquels les faits que vous signalez se rapportent. Il s'agit d'autorités administratives, de directions d'administration centrale, ou encore de certains ordres professionnels,
- l'autorité judiciaire, par courrier auprès du procureur de la République du territoire concerné par le signalement,
- une institution de l'Union européenne ou un organe européen compétent pour recevoir des signalements,
- le Défenseur des droits, en tant qu'autorité chargée d'orienter les lanceurs d'alerte.

Le recueil des signalements aux manquements au « code de conduite » de la société définissant les comportements à proscrire en matière de corruption ou de trafic d'influence.	La loi sur le devoir de vigilance ⁶ prévoit une procédure de recueil des signalements des risques graves pour les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement.
X	
X	X

⁶ Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

/// L'ANONYMAT DU LANCEUR D'ALERTE EST-IL PRÉSERVÉ ?

La confidentialité au cœur de la protection des auteurs de signalement

La loi française prévoit la garantie d'une stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte. La divulgation de l'identité du lanceur d'alerte sans son accord, sauf à l'autorité judiciaire, est pénalement sanctionnée.

La confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement doit ainsi être garantie via la procédure de signalement et de traitement mise en place au sein des autorités externes.

À titre illustratif, le Défenseur des droits présente l'établissement d'un procès-verbal consignant les déclarations du lanceur d'alerte comme une bonne pratique. Ce document, ainsi que les pièces jointes (e-mails, contrats, enregistrements, etc.), peuvent ainsi être anonymisés dès réception. Seule la version anonymisée est communiquée aux parties concernées par la procédure. L'original, quant à lui, est archivé dans un registre sécurisé, réservé aux personnes explicitement autorisées et, le cas échéant, aux magistrats compétents.

Le destinataire du signalement qui divulgue l'identité du lanceur d'alerte ou des personnes visées ou des informations recueillies encourt jusqu'à deux ans de prison et 30 000 euros d'amende.

NB : la divulgation de l'identité de la personne mise en cause, sauf à l'autorité judiciaire, est punie elle-aussi et son identité ne peut être divulguée « qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte ».

Le cas des alertes anonymes

La directive européenne prévoit qu'il appartient aux États membres de définir la recevabilité des signalements anonymes. La législation française, elle non plus, ne précise pas s'il est obligatoire de recevoir les signalements anonymes.

Le décret du 3 octobre 2022 prévoit ainsi qu'il appartient aux autorités externes chargés du recueil des signalements, ou aux employeurs en cas de canal de signalement interne, d'indiquer les suites données aux alertes anonymes.

Dans les faits, une majorité d'autorités externes a fait le choix de recevoir et traiter les alertes anonymes dans le cadre de la procédure d'alerte. C'est notamment le cas du Défenseur des droits.

À noter : pour qu'un signalement anonyme puisse être traité efficacement, il est conseillé à son auteur de fournir un moyen de contact (par exemple, une adresse e-mail créée spécialement pour l'occasion). Sans ces éléments, l'absence d'informations complémentaires peut rendre impossible l'instruction de l'alerte et, par conséquent, la mise en œuvre d'une suite concrète.

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE DANS LE MONDE

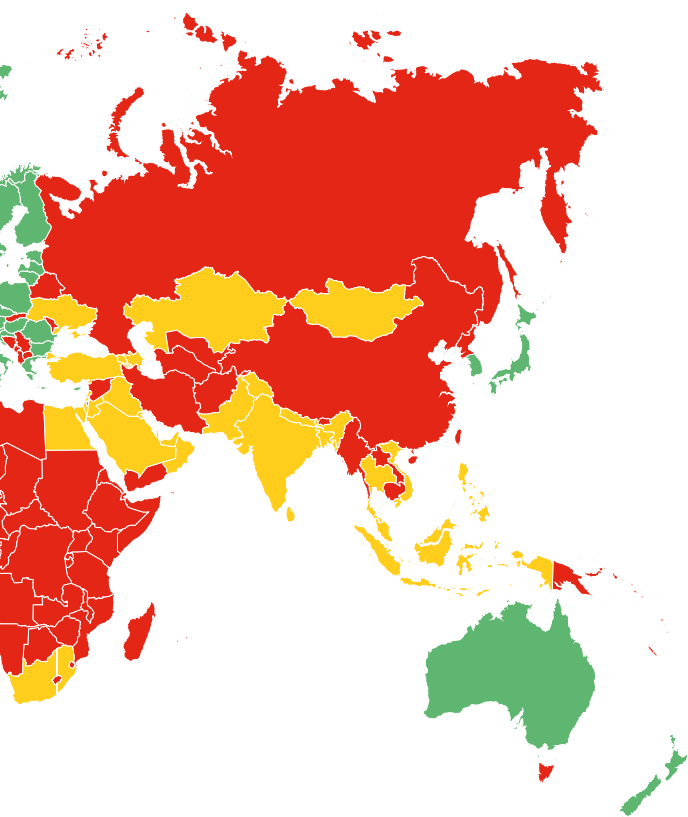
La protection juridique des lanceurs d'alerte progresse dans le monde, notamment sous l'impulsion de l'Union européenne et de certaines initiatives africaines et asiatiques. Cependant, des disparités importantes subsistent, et certains pays connaissent des reculs. Une vigilance constante et des pressions internationales restent nécessaires pour garantir une protection effective et universelle.

Protection forte : ces pays ont une législation plutôt complète, des mécanismes de signalement sécurisés, et une application effective de la protection des lanceurs d'alerte.

Protection moyenne ou partielle : ces pays ont une législation partielle, souvent limitée à certains secteurs ou mal appliquée.

Protection faible ou inexistante : ces pays n'ont pas de législation spécifique ou celle-ci est symbolique, inefficace, ou inexistante en pratique.





NIVEAU DE PROTECTION JURIDIQUE : FORT

Base légale	Pays (date)
Loi de transposition de la directive UE 2019/1937	Belgique, Espagne (2022) ; Portugal (2021) ; Pays-Bas, Chypre, Bulgarie, Autriche, Luxembourg, Malte, Estonie, Lettonie, Lituanie, Croatie, Slovénie, Roumanie, Hongrie (2023)
Loi sur la protection des lanceurs d'alerte	Suède 2021 ; Danemark 2021 ; Allemagne 2023 ; Finlande 2023 ; République tchèque 2019 ; Pologne 2021 ; Italie 2017 ; Japon (2004, amendée) ; Corée du Sud (2011, amendée) ; Sénégal 2025
Loi n° 4990/2022 sur la protection des lanceurs d'alerte	Grèce (2022)
Loi Sapin II et Wasserman, transposition de la directive UE	France (2019/1937)
Public Interest Disclosure Act ; Protected Disclosures Act	Irlande (2014, amendée) ; Royaume-Uni (1998, amendée) ; Australie (2013, amendée) ; Nouvelle-Zélande (2000, amendée) ; Afrique du Sud 2000
Whistleblower Protection Act, Dodd-Frank Act, False Claims Act	États-Unis (dates multiples)
Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles	Canada (2007, amendée)
Working Environment Act	Norvège (2007, amendée)
Loi fédérale sur la protection des lanceurs d'alerte	Suisse (en cours de renforcement)

**NIVEAU DE PROTECTION
JURIDIQUE: MOYENNE/PARTIELLE (1/2)**

Base légale	Pays (date)
Loi sur la protection des lanceurs d’alerte	Brésil (2013, application très limitée) ; Indonésie (2014, peu appliquée) ; Malaisie (2010, application limitée) ; Philippines (2013, application limitée) ; Israël (2018, protection partielle)
Loi sur l’accès à l’information publique	Argentine (2016, protection partielle)
Loi sur la transparence	Chili (2008, protection limitée) ; Panama (2012, protection limitée)
Loi générale de responsabilité administrative	Mexique (2016)
Loi sur la lutte contre la corruption	Pérou (2018, protection partielle) ; Costa Rica (1997, protection limitée) ; Paraguay (2018, protection limitée) ; Bolivie (2010, protection limitée) ; Thaïlande (1999, protection limitée) ; Vietnam (2018, protection limitée) ; Turquie (2014, protection très limitée) ; Géorgie (2019, protection partielle) ; Azerbaïdjan (2004, protection limitée) ; Kazakhstan (2015, protection limitée) ; Ouzbékistan (2017, protection limitée) ; Kirghizistan (2012, protection limitée) ; Tadjikistan (2016, protection limitée) ; Mongolie (2006, protection limitée) ; Sri Lanka (1994, protection limitée) ; Népal (2002, protection limitée)

NIVEAU DE PROTECTION
JURIDIQUE : MOYENNE/PARTIELLE (2/2)

Base légale	Pays (date)
Loi sur la lutte contre la corruption	Pakistan (1947, amendée, protection limitée) ; Bangladesh (2004, protection limitée) ; Égypte (2018, protection limitée) ; Algérie (2006, protection limitée) ; Maroc (2006, protection limitée) ; Jordanie (2006, protection limitée) ; Liban (1999, protection limitée) ; Irak (2011, protection limitée) ; Arabie Saoudite (2019, protection limitée) ; Émirats arabes unis (2021, protection limitée) ; Koweït (2016, protection limitée) ; Qatar (2011, protection limitée) ; Oman (2013, protection limitée) ; Bahreïn (2010, protection limitée)
Loi sur la transparence et la lutte contre la corruption	Colombie (2011)
Loi organique de transparence	Équateur (2018, protection limitée)
Whistleblower Protection Act	Inde (2014, application très limitée)
Loi sur la prévention de la corruption	Ukraine (2014, protection partielle)
Loi sur la liberté d'information	Arménie (2003, protection limitée)
Loi sur l'accès à l'information	Tunisie (2016, protection limitée) ; Uruguay (2008, protection limitée)
Protected Disclosures Act	Afrique du Sud (2000, application inégale)

NIVEAU DE PROTECTION JURIDIQUE : FAIBLE OU INEXISTANTE

Base légale	Pays (date)
Aucune protection légale	Russie (répression systématique) ; Chine (répression des lanceurs d'alerte) ; Iran (répression) ; Corée du Nord ; Syrie ; Yémen ; Libye ; Soudan ; Soudan du Sud ; Somalie ; Érythrée ; Venezuela (répression) ; Cuba ; Biélorussie (répression) ; Turkménistan ; Afghanistan ; Myanmar ; Laos ; Cambodge ; Brunei ; Guinée équatoriale ; Guinée-Bissau ; Liberia ; Sierra Leone ; Centrafrique ; Tchad ; République démocratique du Congo ; République du Congo ; Gabon ; Guinée ; Burkina Faso ; Mali ; Niger ; Togo ; Bénin ; Côte d'Ivoire ; Cameroun ; Angola ; Mozambique ; Zambie ; Malawi ; Zimbabwe ; Botswana ; Namibie ; Eswatini ; Lesotho ; Madagascar ; Comores ; Djibouti ; Éthiopie ; Tanzanie ; Ouganda ; Burundi
Protection très limitée	Ouzbékistan (peu appliquée) ; Ghana ; Maurice ; Rwanda ; Kenya
Aucune loi spécifique	Nigeria (protection très limitée)

COMMENT L'ALERTE S'ARTICULE-T-ELLE AVEC LES CLAUSES DE CONFIDENTIALITÉ, LE SECRET DES AFFAIRES ET LE DEVOIR DE RÉSERVE ?

/// **Clauses du contrat de travail**

Une clause qui exigerait du salarié la non-divulgateion de faits de corruption, de délit ou de crime, d'une menace ou d'un préjudice grave à l'intérêt général rencontrés dans le cadre de son travail constitue une clause abusive, et est réputée nulle.

/// **Secret professionnel**

Si le lanceur d'alerte divulgue un secret protégé par la loi dans le cadre du secret professionnel, il ne bénéficie pas de la qualité de lanceur d'alerte et des protections qui lui sont attachées.



ATTENTION

Le secret de la défense nationale, le le secret des relations entre les avocats et leurs clients, le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire et le secret des délibérations judiciaires constituent des exceptions à cette irresponsabilité.

En ce qui concerne le domaine judiciaire et le secret professionnel de l'avocat, il est à noter que certaines informations peuvent être révélées dans des cas précis. Ces hypothèses ne relèvent en revanche aucunement du régime de protection des lanceurs d'alerte.

Il n'existe aucune exemption au secret de la défense nationale. Autrement dit, l'auteur d'un signalement qui révélerait des faits relevant du secret de la défense nationale ne peut en aucun

cas bénéficier de la protection attachée au statut de lanceur d'alerte, et s'expose à fortiori à une peine d'emprisonnement (3 à 7 ans) au titre de l'article 413-11 du Code pénal.

Le secret médical quant à lui comporte des exceptions. Ainsi, il existe deux hypothèses dans lesquelles le professionnel de santé ou de l'action sociale peut révéler des informations et bénéficier du statut de lanceur d'alerte :

- si le signalement révèle des faits présentant un risque grave pour la santé publique ou l'environnement,
- si le signalement s'inscrit dans l'obligation incombant au professionnel de santé d'informer les autorités judiciaires, médicales ou administratives en cas de mauvais traitement ou atteintes sexuelles infligées à un mineur ou à une personne vulnérable, après avoir recueilli le consentement de la victime (sauf si elle n'est pas en mesure de le fournir).

Secret des affaires

Le secret des affaires, introduit dans la loi française en 2018 à la suite de la transposition de la directive européenne⁷, permet de protéger les informations qui répondent aux trois critères suivants : information connue par un nombre restreint de personnes, qui a une valeur commerciale en raison de son caractère secret, qui fait l'objet de mesures particulières de protection de la part de son détenteur.

Il existe des dérogations au secret des affaires : l'exercice du droit à la liberté d'expression et d'information, du droit d'alerte, du droit syndical ou « un intérêt légitime » reconnu par le droit de l'Union européenne ou le droit français.

➔ La directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte prévoit que la divulgation d'informations couvertes par le secret des affaires est considérée comme licite dès lors que les conditions de l'alerte sont remplies.

⁷ Directive européenne 2016/943 du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2016 sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués.

Ainsi, en France, l'article L 151-1 du Code du commerce prévoit que le droit d'alerte est bien une exception à la confidentialité. Une information, même couverte par le secret des affaires, peut être divulguée si elle s'inscrit dans le champ d'application et dans le respect des conditions prévues par le régime juridique de protection des lanceurs d'alerte.

Le devoir de réserve et la discrétion professionnelle des agents de la fonction publique

Tout agent public doit faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles⁸. Cette obligation ne concerne pas le contenu des opinions (la liberté d'opinion est reconnue aux agents publics), mais leur mode d'expression et s'applique pendant et en dehors du temps de service.

L'obligation de discrétion quant à elle concerne les faits, informations ou documents non communicables aux usagers dont l'agent a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. L'obligation s'applique à l'égard des administrés mais aussi entre agents publics, à l'égard de collègues qui n'ont pas, du fait de leurs fonctions, à connaître les informations en cause. Elle s'applique également aux agents porteurs de mandats syndicaux.

Il appartient au juge d'apprécier cette obligation de réserve et de discrétion professionnelle en fonction des circonstances particulières de l'affaire.

- ➔ La CFE-CGC recommande de respecter strictement les étapes de la procédure de l'alerte, y compris l'alerte interne quand bien même celle-ci n'est plus obligatoire et dès lors que les circonstances particulières de l'affaire le permettent, en signe de bonne foi.

⁸ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

LE LANCEUR D'ALERTE BÉNÉFICIE-T-IL D'UNE PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES ?

Les mesures de représailles sont sanctionnées, que l'alerte soit portée hors le cadre du travail (citoyen ou client) ou dans le cadre du travail.

Pour rappel, dans le cadre de du travail, l'auteur du signalement bénéficie de la protection du régime général des lanceurs d'alerte si :

- il répond à la définition du lanceur d'alerte,
- il respecte la procédure de signalement à trois paliers.

En matière de représailles, le principe prévu par la loi Sapin II est que l'employeur ne peut prendre aucune mesure à l'encontre du lanceur d'alerte et consécutive au signalement : cela exclut tout licenciement, sanction, ou discrimination.

/// Renversement de la charge de la preuve

Si le lanceur d'alerte fait l'objet d'une mesure défavorable prise à son encontre consécutive-ment à son signalement, il bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve. Cela signifie qu'il appartient à l'employeur de prouver que la mesure a été prise pour un motif étranger à l'alerte.

/// Protection contre les licenciements abusifs

En cas de licenciement consécutif à l'alerte, le lanceur d'alerte peut saisir le conseil des prud'hommes ou le juge administratif pour demander la suspension du licenciement qui pourra ainsi enjoindre l'organisation à réintégrer le lanceur d'alerte dans les plus brefs délais, et ce même dans l'attente du jugement.

En cas d'impossibilité de réintégration du salarié lanceur d'alerte licencié, le plafonnement des indemnités prud'hommes prévu par l'article

L1235-3 du Code du travail en cas de licenciement abusif ne s'applique pas.

Sanctions encourues par les auteurs de représailles

Divulguer l'identité du lanceur d'alerte ou tenter de l'empêcher de lancer une alerte ou engager des poursuites abusives en diffamation à son encontre sont pénalement sanctionnés.

Les personnes reconnues coupables d'avoir fait usage de mesures de représailles ou de « procédures bâillons » à votre encontre peuvent être sanctionnées :

- toute personne qui tenterait de vous empêcher d'effectuer un signalement peut être pénalement sanctionnée. Elle encourt une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende,
- les personnes ayant engagé des recours abusifs à votre encontre (par exemple : en portant plainte pour diffamation) peuvent être condamnées à une amende civile pouvant aller jusqu'à 60 000 euros.

NB : la réforme de 2022 est en effet venue renforcer les sanctions relatives aux procédures bâillons, portant l'amende civile imputable aux employeurs à hauteur de 60 000 euros contre 30 000 euros auparavant.

- les jugements condamnant les personnes reconnues coupables d'avoir entravé votre signalement, d'avoir fait usage de représailles, ou d'avoir engagé des procédures abusives ou dilatoires contre vous peuvent être publiés,
- les personnes à l'origine de discriminations à votre égard (refus d'embauche, refus de fourniture d'un bien ou service) en raison de votre alerte encourrent une sanction pénale pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

La directive européenne sur les procédures bâillons

La directive européenne 2024/1069⁹ sur les procédures bâillons a été adoptée le 11 avril 2024. Elle vise à protéger les personnes qui participent au débat public (journalistes, lanceurs d'alerte, défenseurs des droits humains, ONG, etc.) contre les poursuites judiciaires manifestement infondées ou abusives, aussi appelées SLAPP (Strategic Lawsuits Against Public Participation).

Points clés de la directive :

- elle définit le débat public comme toute déclaration ou activité liée à la liberté d'expression, d'information, des arts, des sciences, de réunion ou d'association, concernant une question d'intérêt public,
- elle s'applique aux procédures civiles et commerciales, mais exclut les procédures pénales,
- la directive prévoit des mécanismes pour identifier et rejeter rapidement les procédures bâillons, ainsi que des protections financières et juridiques pour les victimes,
- elle protège aussi les organisations basées dans l'UE contre les poursuites bâillons intentées par des entités hors UE, et reconnaît un droit à réparation pour les victimes.

L'objectif principal de ce texte est de faire en sorte que des entreprises ou des individus cessent d'engager des procédures judiciaires dans le seul but de faire taire les critiques et de dissuader la participation au débat public, en particulier sur des sujets d'intérêt général.

La France et les autres États membres doivent désormais transposer cette directive dans leur droit national d'ici mai 2026.

⁹ Directive 2024/1069 sur la protection des personnes qui participent au débat public contre les demandes en justice manifestement infondées ou les procédures judiciaires abusives

LE LANCEUR D'ALERTE BÉNÉFICIE-T-IL D'UN SOUTIEN JURIDIQUE, PSYCHOLOGIQUE, ET FINANCIER ?

La certification du lanceur d'alerte par le Défenseur des droits

La loi organique du 21 mars 2022 a confié au Défenseur la possibilité de se prononcer sur la qualité de lanceur d'alerte de l'auteur d'un signalement. Le Défenseur des droits émet alors un avis officiel à destination de l'intéressé, appelé « certification », qui se matérialise par un document analysant la qualité de lanceur d'alerte de la personne au regard des dispositifs applicables. Il est délivré indépendamment de toute situation de représailles, et vise principalement à informer le signalant, dès le début de sa démarche, des protections juridiques dont il peut bénéficier.

Par cet avis, le Défenseur des droits se prononce sur le respect des conditions de fond et de procédure requises pour la reconnaissance officielle du statut de lanceur d'alerte.

L'avis de certification peut, à la demande de l'auteur du signalement, être communiqué à son employeur, ce qui contribue à la protéger contre d'éventuelles mesures de représailles.

De plus, une fois en possession de cette certification, le lanceur d'alerte dispose d'un outil lui permettant de réagir promptement en cas de représailles, notamment en saisissant le juge des référés.

La possibilité de certification a priori du lanceur d'alerte, revendiquée avec force par la CFE-CGC, marque une avancée majeure dans la protection des auteurs de signalement. C'est pourquoi la CFE-CGC encourage souvent ces derniers à saisir rapidement le Défenseur des droits, afin d'obtenir un avis étayé sur leur éligibilité au statut de lanceur d'alerte et aux protections qui en découlent.

La mise en place de mesures de soutien psychologique

Conformément aux dispositions de la directive européenne de 2019, la législation française permet désormais à toute autorité externe d'offrir un soutien psychologique à un lanceur d'alerte dont la situation est jugée fragilisée en raison de son signalement. Cette aide est facultative et non obligatoire, et son octroi dépend des ressources disponibles de l'autorité concernée.

La provision pour frais en cas de procédures judiciaires

En tant que lanceur d'alerte, il est désormais possible d'obtenir une provision pour frais de justice, soit une somme d'argent destinée à couvrir les frais d'avocat en cas d'action en justice, comme par exemple pour contester un licenciement consécutif à une alerte.

Si la situation économique du lanceur d'alerte s'est gravement détériorée à cause de son signalement, une demande de provision pour subsides peut également être faite auprès du juge, afin d'obtenir une aide financière pour subvenir aux besoins au-delà des frais liés au procès.

Les sommes sont versées par la partie adverse. Le juge évalue la situation économique du lanceur d'alerte ainsi que celle de la partie adverse, car la provision incombera à cette dernière. À tout moment, le juge peut décider que ces sommes seront définitivement acquises, ce qui implique qu'elles ne devront pas être remboursées, même en cas de perte du procès.

Le juge rend sa décision relative à la demande de provision en quelques semaines, voire mois. Il s'agit d'un délai resserré au regard des délais actuellement pratiqués par la justice sur ce type de procédure.

Au-delà de cette hypothèse, la législation permet désormais à toute autorité externe d'offrir un soutien financier temporaire à un lanceur d'alerte dont la situation est jugée fragilisée en raison de son signalement. À l'instar du soutien psychologique, cette aide est facultative et non obligatoire, et son octroi dépend des ressources disponibles de l'autorité concernée.

QUELLES SONT LES STRUCTURES QUI PEUVENT ACCOMPAGNER LE LANCEUR D'ALERTE ?

/// Les organisations syndicales

La CFE-CGC¹⁰ porte la voix des techniciens, agents de maîtrise, forces de vente, cadres, ingénieurs et de ceux qui ont vocation à le devenir - c'est-à-dire, à des salariés dont les fonctions comportent responsabilité, initiative et/ou commandement.

Les sections syndicales ou les Unions territoriales peuvent informer les lanceurs d'alerte.

/// Le Défenseur des droits

À toute étape de l'alerte, le lanceur d'alerte peut également s'adresser au Défenseur des droits¹¹, autorité administrative indépendante chargée de la mission d'orienter et protéger les lanceurs d'alerte.

Les auteurs de signalements peuvent également saisir le Défenseur des droits pour obtenir une certification attestant de leur statut de lanceur d'alerte (voire la section « Le lanceur d'alerte bénéficie-t-il d'un soutien psychologique, juridique et financier ? » de ce mémo-pratique).

Le signalement doit être adressé par la poste et sous double enveloppe comme suit :

- ➔ Les éléments de la saisine doivent être contenus dans une enveloppe fermée, sur laquelle figure exclusivement la mention « signalement d'une alerte » et la date de l'envoi.
- ➔ Cette première enveloppe doit être insérée dans une seconde enveloppe sur laquelle figure l'adresse d'expédition :

« Défenseur des droits
Libre réponse 71120
75342 Paris Cedex 07 ».

¹⁰ <https://www.cfecgc.org/>

¹¹ <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/lanceurs-dalerte>

/// La Maison des lanceurs d'alerte

La Maison des lanceurs d'alerte est une association, créée en 2018 par un collectif de 17 organisations, dédiée à l'accompagnement des lanceurs d'alerte et à l'amélioration de leur protection.



QUE SE PASSE-T-IL UNE FOIS L'ALERTE LANCÉE ?

Rappel : l'auteur du signalement est libre de déterminer le canal de signalement qui lui semble le plus approprié entre le canal interne ou le signalement auprès d'une autorité externe, ou la saisine de ces deux canaux en parallèle si les circonstances spécifiques le justifient.

À la suite du signalement, des modalités de recueil et de traitement des alertes par les autorités externes sont prévues par la loi du 21 mars 2022, complétée par le décret du 3 octobre 2022 :

- à la suite du signalement, le lanceur d'alerte reçoit un accusé de réception délivré par écrit, dans un délai de 7 jours ouvrés, sauf si :
 - un tel accusé de réception risque de compromettre l'identité de l'auteur du signalement,
 - l'auteur du signalement a indiqué ne pas souhaiter recevoir d'accusé de réception,
- l'autorité doit ensuite informer l'auteur du signalement des mesures envisagées ou prises pour remédier aux faits faisant l'objet de l'alerte. Le retour d'information est délivré par écrit, dans un délai de 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, à compter de l'expiration du délai de 7 jours ouvrés prévus à cet effet.

À noter que ce délai peut être étendu à 6 mois lorsqu'il s'agit d'une alerte complexe. Le cas échéant, l'allongement du délai doit être porté à la connaissance de l'auteur du signalement avant l'expiration du délai général de 3 mois.

- L'autorité doit enfin communiquer, par écrit, le résultat final des actions mises en œuvre dans le cadre du traitement du signalement.

Si l'autorité procède à une clôture du signalement, elle le communique à l'auteur du signalement par un écrit dans lequel elle motive les raisons de cette décision. Il peut s'agir d'un signalement devenu sans objet, d'allégations inexactes, infondées, manifestement mineures, ou ne contenant aucune information significative par rapport à un signalement lui-même déjà clôturé.

Dans les faits, les autorités disposent souvent de moyens limités pour traiter les alertes, et les délais imposés peuvent paraître très courts au regard de la complexité des situations signalées et du temps nécessaire à la mise en place de mesures adaptées. C'est pourquoi la CFE-CGC recommande aux lanceurs d'alerte de se faire accompagner, notamment par une organisation syndicale ou une structure spécialisée (voire section « Quelles sont les structures qui peuvent accompagner le lanceur d'alerte ? »), afin de rompre l'isolement et de sécuriser leur démarche.



LE LANCEUR D'ALERTE PEUT-IL S'ADRESSER À LA PRESSE ?

Le lanceur d'alerte dispose, dans certains cas, de la possibilité de divulguer publiquement son alerte par voie de presse ou via les réseaux sociaux. Les conditions du recours à la divulgation publique sont précisément encadrées :

- **en dernier ressort** : dans le cas où le lanceur d'alerte aurait effectué un signalement interne ou externe en premier lieu, mais que l'alerte n'aurait pas été traitée dans les délais légaux, à savoir dans un délai de 3 à 6 mois selon l'autorité saisie,
- **en cas d'urgence** :
 - **dans le cadre professionnel**, dans le cas où le signalement porte sur un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de dommages irréversibles,
 - **hors du cadre professionnel, dans le cas où le signalement porte sur un danger grave ET imminent**,
- **en cas de risque pour l'auteur du signalement** : 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.

La divulgation publique constitue ainsi un canal d'alerte exceptionnel prévu pour les cas de particulière gravité, notamment par l'intermédiaire de la presse et des journalistes qui doivent eux-mêmes observer des règles déontologiques et les mécanismes de responsabilités qui y sont attachés.

- ➔ La CFE-CGC recommande, dès lors que les circonstances particulières de l'affaire le permettent, de favoriser le dialogue avec l'organisation mise en cause en premier lieu.

Mes notes



LE PERSONNEL D'ENCADREMENT ET L'ALERTE : ENTRE LOYAUTÉ ET ÉTHIQUE

De nombreux personnels d'encadrement, du fait de leurs responsabilités techniques ou managériales et de leur accès privilégié aux informations confidentielles, rencontrent des situations mettant en cause la pérennité de l'entreprise ou contraires à l'ordre public, sans toutefois pouvoir ou oser agir de peur de subir des représailles.

Le devoir de loyauté et l'obligation de confidentialité qui lui sont souvent opposés peuvent avoir pour effet de transférer la responsabilité de l'éthique sur le salarié, et ce particulièrement sur le personnel d'encadrement.

Or, pour la CFE-CGC, aucun salarié ne devrait avoir à choisir entre responsabilité professionnelle et éthique. C'est pourquoi la protection effective des lanceurs d'alerte est essentielle : elle contribue à encourager une culture de transparence et de responsabilité pour toutes les organisations publiques et privées.

➔ Dans cette logique, la CFE-CGC a proposé de longue date¹³ **un processus de management permettant aux personnels d'encadrement titulaires d'une délégation de pouvoirs de déclencher une procédure de sauvegarde des intérêts de l'entreprise et des salariés.**

Cette procédure vise à débloquent des situations stériles de soumissions ou de démissions, préjudiciables aux salariés comme aux directions, en cas d'atteinte à une éthique professionnelle (décision à l'encontre de la pratique professionnelle, de la règle de l'art, de la règle du métier, décision arbitraire, conflit de valeurs) portant atteinte aux intérêts de l'entreprise et des salariés.

¹³ Cette proposition a notamment été formulée dans le cadre de la négociation de l'accord national interprofessionnel catégoriel sur l'encadrement.

En cas d'atteinte à une éthique professionnelle ou face à un danger ou un risque qu'engendrerait l'application d'une instruction pour l'intérêt de l'entreprise ou des salariés, les personnels d'encadrement doivent pouvoir invoquer la sauvegarde des intérêts de l'entreprise et des salariés pour ne pas appliquer ces consignes.

Le recours à cette procédure, motivée par le salarié, déclencherait automatiquement la saisine d'une commission de pairs interne dans les entreprises de plus de 50 salariés et externe pour les moins de 50 salariés. Cette commission devrait statuer sur le bien-fondé de la décision du salarié d'avoir invoqué la procédure de sauvegarde. Si c'est le cas, le salarié ne pourra être sanctionné pour avoir refusé d'appliquer les consignes heurtant l'éthique professionnelle.

Ce droit à l'expression de leurs désaccords pour les salariés de l'encadrement apparaît comme un droit fondamental nécessaire à l'exercice de la responsabilité et sert *in fine* les intérêts de l'entreprise. Ce processus viendrait ainsi en complément de la protection des lanceurs d'alerte.

RECOMMANDATIONS EN VUE D'UNE FUTURE RÉVISION LÉGISLATIVE DU RÉGIME JURIDIQUE FRANÇAIS DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Les principales recommandations portées par la CFE-CGC en vue de renforcer et de rendre plus effective la protection des lanceurs d'alerte en droit français sont les suivantes :

Sur le statut des facilitateurs de l'alerte

La CFE-CGC recommande d'élargir la notion de lanceur d'alerte aux personnes morales. Le choix retenu par le législateur en 2022 d'ouvrir le statut de facilitateur aux personnes physiques et morales constitue une première étape, mais il continue de faire porter la démarche à un individu en ce que le facilitateur ne peut exister qu'aux côtés du lanceur d'alerte. Élargir le statut de lanceur d'alerte aux personnes morales permettrait ainsi d'apporter un soutien supplémentaire au lanceur d'alerte et de ne plus faire peser le coût de l'alerte sur l'individu.

Sur les mécanismes d'alerte internes

La CFE-CGC recommande de prévoir expressément une obligation de négociation avec les instances représentatives du personnel lors de la mise en place dans l'entreprise du dispositif d'alerte interne, ainsi que son suivi par le biais de l'information-consultation annuelle.

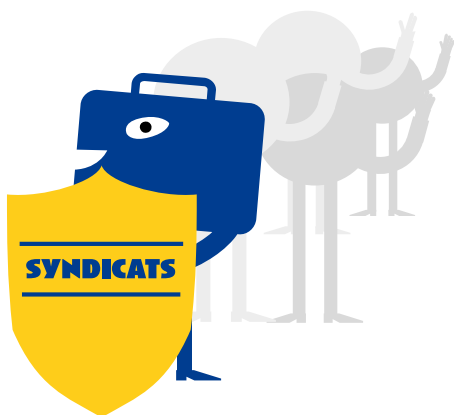
Cela permettrait de garantir la transparence, l'adéquation du dispositif aux réalités quotidiennes et l'implication des salariés dans la protection des lanceurs d'alerte.

Mes notes



Sur l'accompagnement du lanceur d'alerte

La CFE-CGC recommande de renforcer les moyens alloués aux autorités externes chargées du recueil des signalements, et en premier lieu au Défenseur des droits afin qu'il bénéficie des conditions matérielles et humaines lui permettant d'assurer sa mission d'orientation et de protection des lanceurs d'alerte. Cela inclut par exemple, la possibilité de délivrer plus systématiquement un soutien psychologique et financier aux lanceurs d'alerte qui se trouvent en difficulté, par la création d'un fond de soutien dédié.





**Pour toute information complémentaire
contactez le service Europe et International**

europeinter@cfecgc.fr

ÉDITEUR
CFE-CGC
63 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Europe international et droits humains
Sonia Arbaoui

CONCEPTION
Elan Graphic

CRÉDIT PHOTOS
Adobe Stock

RELECTURE
Service communication de la CFE-CGC

IMPRIMEUR
Octavo Le mans
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. - Certifié PEFC et FSC.

DÉPÔT LÉGAL : décembre 2025
ISBN : 978-2-38340-071-4

WWW.CFECGC.ORG





CFE-CGC
63 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG

