



# LES LANCEURS D'ALERTE

**L**es lanceurs d'alerte ont souvent défrayé la chronique : Erin Brockovich a dénoncé une affaire de pollution d'eau potable dans la ville de Hinckley, William Binney et Edward Snowden, anciens employés de la NSA et de la CIA, ont dénoncé, avec l'aide de plusieurs journalistes, le système de surveillance de masse mis en place par le gouvernement américain. En France, Denis Robert a dénoncé le scandale financier Clearstream (évasion fiscale et blanchiment d'argent), et le médecin Irène Frachon a, quant à elle, déclenché l'alerte sur le scandale du Médiator.

Pour avoir dénoncé ces faits, les lanceurs d'alerte ont été licenciés, mis

sur écoute, ruinés et condamnés. Certains ont dû trouver refuge à l'étranger pour ne pas être poursuivis dans leur pays d'origine, lieu où ils ont divulgué des informations considérées comme hautement confidentielles.

Tous ont revendiqué le statut de « lanceur d'alerte » pour être protégés. Considérés tour à tour comme des héros ou comme des traîtres, en raison des informations qu'ils ont portées au grand jour, les lanceurs d'alerte sont confrontés à un choix éthique : tout révéler au risque de tout détruire et de se mettre en danger, et la volonté de dénoncer un scandale, des pratiques dangereuses, au grand public.



En France, la loi Sapin II du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, a instauré une protection des lanceurs d'alerte. La loi définit d'abord un lanceur d'alerte comme une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi :

- ▶ un crime ou un délit,
- ▶ une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié et approuvé par la France,
- ▶ un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou de règlement,
- ▶ une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

**L**a loi met en place une protection des lanceurs d'alerte : ils bénéficient d'une exonération pénale lorsqu'ils ont porté atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que leur divulgation est « nécessaire et proportionnée ». Ils ne peuvent être licenciés, écartés d'une procédure de recrutement, sanctionnés, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. Pour bénéficier de cette protection, le lanceur d'alerte doit, sauf danger grave et imminent :

- ▶ Porter l'alerte à la connaissance d'un supérieur hiérarchique, de l'employeur ou d'un référent.
- ▶ En l'absence de diligence de ce dernier, dans un délai raisonnable, le lanceur d'alerte peut saisir les autorités judiciaires, administratives, ou les ordres professionnels.
- ▶ A défaut de traitement dans un délai de 3 mois, l'alerte peut être rendue publique.

Cette procédure induit l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés, et dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, de mettre en place une procédure d'alerte via un instrument juridique approprié pour recueillir les signalements.



## QUE DOIT CONTENIR LE SUPPORT ?

- ▶ les modalités selon lesquelles l'auteur adresse son signalement à un supérieur hiérarchique, à l'employeur ou au référent,
- ▶ l'indication d'éléments permettant d'étayer le signalement,
- ▶ les informations permettant un échange avec le destinataire du signalement,
- ▶ les dispositions prises pour informer l'auteur (sans délai) de la réception du signalement,
- ▶ le délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen des vérifications de la recevabilité du signalement,
- ▶ les éléments de garantie de la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits et des éventuelles personnes visées,
- ▶ les garanties concernant la destruction des éléments du dossier qui pourraient permettre d'identifier le lanceur d'alerte (dans un délai maximal de 2 mois suivant la clôture de l'ensemble de la procédure de vérification des faits),
- ▶ l'existence d'un traitement automatisé des signalements (autorisation de la CNIL) et l'identité du référent susceptible de recevoir les alertes (ce peut être une personne extérieure à l'entreprise) soumis au respect d'une stricte confidentialité.

L'entreprise est libre de choisir son support : accord collectif, décision unilatérale... Dans les groupes, la procédure peut être commune à plusieurs entreprises.

**ATTENTION** : l'employeur doit informer ses salariés et ses collaborateurs extérieurs (ou occasionnels) de la procédure de recueil des signalements établie (affichage ou site Internet) !

En cas d'alerte hors de l'entreprise, **LE DEFENSEUR DES DROITS** est compétent : la loi Sapin II prévoit que le défenseur des droits est chargé « d'orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte ».

Toutes les démarches : <https://www.defenseurdesdroits.fr> •