



# **LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE**

**À la lumière de la directive  
européenne de 2019**

|||||  
**MÉMO PRATIQUE**  
|||||



# SOMMAIRE

Édito	1
Chiffres clés	3
Définition	4
Êtes-vous un lanceur d'alerte ?	5
Quelle procédure suivre pour lancer l'alerte ?	9
L'anonymat du lanceur d'alerte est-il préservé ?	13
Comment l'alerte s'articule-t-elle avec les clauses de confidentialité, le secret des affaires et le devoir de réserve ?	16
Le lanceur d'alerte bénéficie-t-il d'une protection contre les représailles ?	18
Quelles sont les structures qui peuvent accompagner le lanceur d'alerte ?	21
Que se passe-t-il une fois l'alerte lancée ?	22
Le lanceur d'alerte peut-il s'adresser à la presse ?	23
Le personnel d'encadrement et l'alerte : entre loyauté et éthique	24
Préconisations CFE-CGC pour la transposition de la directive 2019/1937 en droit interne	26

## ÉDITO

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 et la protection inégale des instruments législatifs sur les lanceurs d'alerte actuellement en vigueur dans les Etats 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 2 ». L'avis adopté à cette occasion rappelait que la liberté d'expression 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, qui doit être finalisé avant la fin 2021.

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 memo 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



## 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 associées au processus de transposition de la directive européenne pour améliorer le dispositif français.

**15/27** C'est le nombre d'États membres de l'UE qui ont entamé leur processus de transposition à différents niveaux au 30/11/2020, autrement dit à presque un an jour pour jour de la date butoir pour la transposition de la directive européenne, fixée au 17 décembre 2021. À titre d'exemple, parmi ces pays, la Suède, le Portugal, la Lettonie, l'Irlande, la Finlande, la Roumanie, l'Espagne et le Danemark ont lancé des consultations avec la société civile pour recueillir les vues et recommandations. **La France n'en fait pas partie à ce jour.**

**13** C'est le nombre de membres du Réseau des autorités européennes en charge des lanceurs d'alerte (NEIWA) créé en mai 2019 à la Haye. Les membres de ce réseau sont les autorités étatiques qui conseillent et protègent les lanceurs de l'alerte et/ou qui font le suivi du traitement des alertes. Le réseau a pour objectif de réunir toutes les autorités compétentes (présentes et futures) de l'Union européenne dans le réseau. Le Défenseur des droits, l'autorité compétente pour la France, est l'un des membres fondateurs de ce réseau.

## DÉFINITION

### L'ALERTE : Quésaco ?

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 2<sup>1</sup>, 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 ?

À ce jour, seuls 10 pays de l'Union européenne offrent 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 européenne<sup>2</sup> visant à introduire des garanties minimales de protection dans la législation de tous les états membres de l'UE.

Les états membres doivent à présent entamer les processus de transposition de cette directive, autrement dit adopter des dispositions sur la protection des lanceurs d'alerte dans leur droit interne avant le 17 décembre 2021.

## ÊTES-VOUS UN LANCEUR D'ALERTE ?

La loi Sapin 2 définit le lanceur d'alerte comme suit :

*« Un lanceur d'alerte est 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 ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. »*

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.

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

- une personne physique. Les personnes morales (syndicats, entreprises, ONG) sont exclues de la définition et donc du régime de protection ;
- ayant eu personnellement connaissance de faits de nature à être signalés.

### 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 grave et manifeste de la loi ou du règlement 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...) ;
- 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 :

- agir de manière désintéressée (ne pas en tirer un profit personnel ni agir par vengeance) ;
- être de bonne foi (avoir des motifs raisonnables permettant de croire que les faits sont vrais au moment du signalement) ;
- avoir eu personnellement connaissance des faits (être à la source de l'information).





## **Ce que prévoit la directive européenne**

### **Sur les trois conditions préalables**

Contrairement à la loi française, pour être qualifié de lanceur d'alerte, il n'est pas exigé expressément que l'auteur du signalement soit désintéressé et de bonne foi. Le texte prévoit qu'il doit avoir acquis « des informations sur des infractions dans un contexte professionnel » et avoir « des motifs raisonnables de croire que les informations communiquées étaient véridiques au moment du signalement ».

### **Le « facilitateur d'alerte »**

Par ailleurs, la directive introduit la notion de « facilitateur d'alerte » pour des personnes physiques qui peuvent dès lors bénéficier des mesures de protection. Sur ce point, la CFE-CGC recommande d'aller plus loin et d'élargir la notion de facilitateur aux personnes morales, notamment les syndicats, afin d'apporter un soutien supplémentaire au lanceur d'alerte.

## **Exemptions**

Ne peuvent rentrer dans le champ d'application de la loi Sapin 2 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, ou le secret des relations entre un avocat et son client ».

Par ailleurs, une protection spécifique du lanceur d'alerte pour les agents du renseignement est prévue dans la loi de 2015 relative au renseignement.<sup>3</sup>

3 Loi n°2015-912 du 24 juillet 2015 relative au renseignement.

## Lancer l'alerte vs le droit d'alerte des représentants du personnel

En complément de la protection des lanceurs d'alerte, les représentants du personnel bénéficient de protections préexistantes visant à garantir leur liberté d'expression. 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 2.

# QUELLE PROCÉDURE SUIVRE POUR LANCER L'ALERTE ?

Dans le cadre du travail<sup>4</sup>, la loi Sapin 2 prévoit une procédure d'alerte à trois paliers. La protection du lanceur d'alerte salarié dépend notamment du respect de cette procédure.

## Procédure obligatoire pour les alertes émises dans le cadre d'une relation de travail (agents publics et salariés du secteur privé)

**Palier 1 - Saisir en premier lieu la voie interne.** L'alerte doit être portée à la connaissance d'un supérieur hiérarchique direct ou indirect, l'employeur ou du référent désigné par l'employeur.

**Palier 2 - Si l'alerte n'a pas été traitée par la voie interne dans un délai raisonnable,** adresser le signalement au régulateur : c'est-à-dire l'autorité judiciaire (procureur, juge) ou administrative (préfet, inspections, agence française anticorruption, agence régionale de santé, etc.) ou l'ordre professionnel compétent (ordre des avocats, des médecins, des experts-comptables, des notaires, etc.).

**Palier 3 - Si l'alerte n'a pas été traitée par l'une des organisations mentionnées au palier 2 dans un délai de 3 mois,** l'alerte peut être **rendue publique** (syndicats, médias, ONG).



<sup>4</sup> La loi ne rend pas obligatoire le suivi de cette procédure si l'auteur du signalement n'est pas dans une relation professionnelle avec l'organisation mise en cause (ex : citoyen ou client). Il apparaît toutefois préférable de s'adresser, lorsque les circonstances le permettent, à l'organisation mise en cause ou à l'autorité compétente en premier lieu en signe de bonne foi.

NB : L'alerte peut cependant toujours être rendue immédiatement publique, si et seulement si la gravité et l'urgence de l'alerte le justifient. En effet, « en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles », le lanceur d'alerte peut saisir immédiatement l'autorité compétente (palier 2) ou les organisations externes comme les syndicats, ONG voire les médias (palier 3).

→ 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.

### **Ce que prévoit la directive européenne**

La directive européenne assouplit la procédure d'alerte par paliers : c'est l'un de ses apports majeurs. Le texte fusionne ainsi les deux premiers paliers envisagés par la loi française et étend les possibilités de signalement public. Dès lors, le texte prévoit une protection du lanceur d'alerte :

→ lorsque le signalement a été porté par le biais des canaux internes ou externes indistinctement ;

NB : la directive invite toutefois les états membres à encourager le signalement par le biais de canaux internes avant d'avoir recours aux canaux externes. L'Union européenne laisse donc une marge de manœuvre à chacun des états membres sur le degré de souplesse souhaité sur ce point ;

→ lorsque le signalement a été rendu public sous certaines conditions (cf « Le lanceur d'alerte peut-il s'adresser à la presse ? » sur ce point).

Pour la CFE-CGC, ce point est particulièrement important pour rendre le coût de l'alerte moins dissuasif pour les auteurs de signalements. Nous recommandons au législateur de permettre au lanceur d'alerte d'emprunter le canal de signalement qu'il juge le plus approprié en fonction des circonstances particulières de l'affaire. La CFE-CGC encourage toutefois, lorsque les circonstances le permettent, le dialogue interne en premier lieu.

### Dispositifs internes d'alerte obligatoires

La loi Sapin 2 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.

L'employeur doit communiquer et rendre public à l'ensemble des collaborateurs ce dispositif, y compris le personnel intérimaire, stagiaire, prestataire de service...).

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 vigilance<sup>5</sup> prévoit l'établissement, en consultation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, d'un mécanisme de recueil des signalements des risques graves

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 5 000 salariés et entreprises étrangères d'au moins 10 000 salariés ayant des activités en France.

envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

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 ;
  - entreprises de plus de 500 salariés et EPIC ;
  - entreprises françaises de plus de 5 000 salariés et entreprises étrangères d'au moins 10 000 salariés ayant des activités en France.
- 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 :
  - entreprises de plus de 500 salariés et EPIC ;
  - entreprises françaises de plus de 5 000 salariés et entreprises étrangères d'au moins 10 000 salariés ayant des activités en France.
- La loi sur le devoir de vigilance<sup>6</sup> 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 :
  - entreprises françaises de plus de 5 000 salariés et entreprises étrangères d'au moins 10 000 salariés ayant des activités en France.

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 loi Sapin 2 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.

Le destinataire du signalement qui divulgue l'identité du lanceur d'alerte ou des personnes visées ou des informations recueillies encourt jusqu'à 2 ans de prison et 15 000 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 ».

### **Ce que prévoit la directive européenne**

La directive prévoit qu'il appartient aux états membres de définir la recevabilité des signalements anonymes.

Dans tous les cas, les états membres sont tenus de veiller à ce que l'identité de l'auteur de signalement ne soit pas divulguée sans son consentement exprès à toute personne autre que les membres du personnel compétents pour recevoir des signalements ou pour en assurer le suivi.

Elle prévoit toutefois que les signalements doivent être conservés par les autorités compétentes et les autorités juridiques dans le respect des exigences de confidentialité.

# 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 (secret professionnel), il n'est pas pénalement responsable dès lors que :

- la divulgation des informations était nécessaire et proportionnées à la sauvegarde des intérêts en cause ;
- la procédure à paliers a été respectée.

**ATTENTION** : Le secret de la défense nationale, le secret médical et le secret des relations entre les avocats et leurs clients constituent des exceptions à cette irresponsabilité.

## /// Secret des affaires

Le secret des affaires, introduit dans la loi française en 2018 à la suite de la transposition de la directive européenne<sup>7</sup>, 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.

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.



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.

### **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 personnelles<sup>8</sup>. 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.

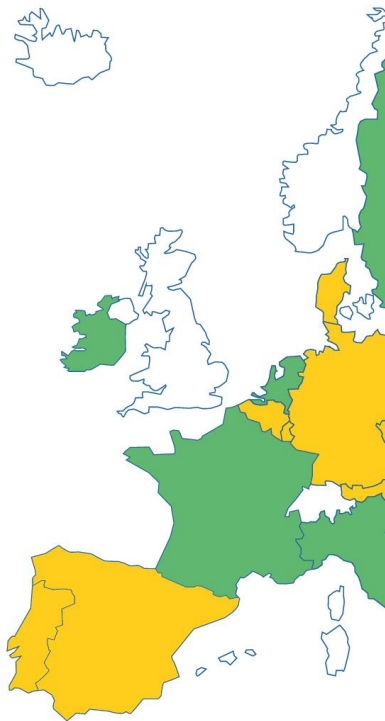
Il appartient au juge d'apprécier cette obligation de réserve et de discrétion professionnelle en fonction des circonstances particulières de l'affaire.

La CFE-CGC recommande de respecter strictement les étapes de la procédure de l'alerte, y compris le palier 1 de l'alerte interne quand bien même celle-ci ne serait plus obligatoire et dès lors que les circonstances particulières de l'affaire le permettent.

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

# LA PROTECTION DES LANCEURS AVANT L'ADOPTION DE LA

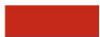
16



Législation avancée

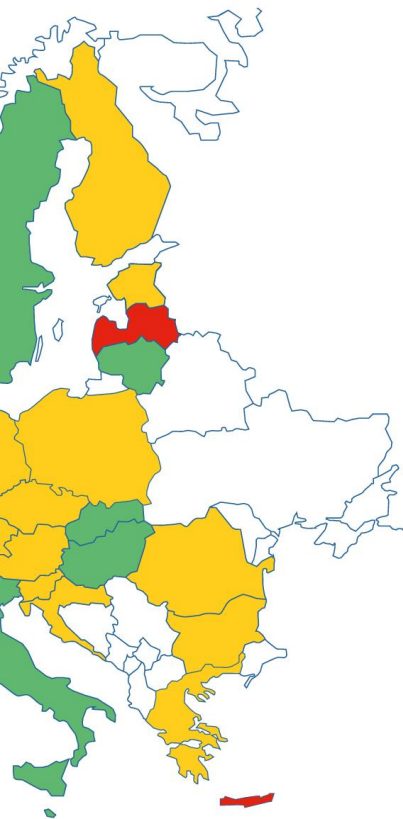


Législation partielle



Législation inexistante

## D'ALERTE DANS LES PAYS DE L'UE DIRECTIVE EUROPÉENNE DE 2019



# 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 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 2 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.**

18

## /// 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'homales 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 sanctions prévues par la loi Sapin 2 sont :

- 2 ans de prison et 15 000 euros d'amende en cas de divulgation de l'identité du lanceur d'alerte ou des personnes visées ou des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement ;
- 1 an de prison et 15 000 euros d'amende en cas d'obstacle au signalement ;
- le doublement de l'amende civile en cas de procédure abusive en diffamation contre un lanceur d'alerte. L'amende est ainsi portée à 30 000 euros.



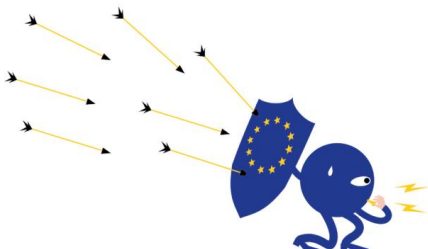
## Ce que prévoit la directive européenne

La directive prévoit une assistance renforcée pour les lanceurs d'alerte, qui inclut :

- l'accès à des informations et conseils indépendants facilement accessibles au public et gratuits ;
- une assistance juridique en cas de procédures pénales ou civiles ;
- un mécanisme de certification des alertes a priori délivré par une autorité compétente.

Elle permet également aux états membres de prévoir un soutien financier et psychologique.

La CFE-CGC a particulièrement à cœur le principe, posé par la directive, de la réparation intégrale du dommage subi par le lanceur d'alerte : il apparaît nécessaire de s'assurer que tous les aspects des préjudices subis par le lanceur d'alerte soient réparés, y compris le préjudice moral et la reconstitution de carrière dès lors que cela s'avère nécessaire. Enfin, dès lors qu'un lanceur d'alerte bénéficie de la certification envisagée par la directive, la charge de la preuve devra appartenir automatiquement à la personne ou l'organisation mise en cause.



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

## Les organisations syndicales

La CFE-CGC<sup>9</sup> 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 des salariés dont les fonctions comportent responsabilité, initiative et/ou commandement.

Les sections syndicales ou les Unions régionales et départementales 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 droits<sup>10</sup>, autorité administrative indépendante chargée de la mission d'orienter et protéger les lanceurs d'alerte.

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

## La Maison des lanceurs d'alerte

La Maison des lanceurs d'alerte<sup>11</sup> 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.

9 <https://www.cfecgc.org/>

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

11 <https://mlalerte.org/>

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

Le salarié ayant porté son signalement à la connaissance de l'organisation mise en cause dans le respect du palier 1 de la procédure (alerte interne), observera les étapes suivantes :

1. Si le lanceur d'alerte n'obtient pas de réponse dans un délai raisonnable<sup>12</sup>, la CFE-CGC recommande<sup>13</sup> de relancer l'employeur dans les mêmes conditions afin de s'assurer que ce dernier n'a pas l'intention de répondre.
2. Si le lanceur d'alerte n'obtient toujours pas de suite à sa saisine, il peut alors adresser son signalement aux autorités compétentes, toujours dans les mêmes conditions (par recommandé avec accusé de réception), à savoir le Défenseur des droits ou l'autorité qui exerce un contrôle sur l'organisation en cause (inspection du travail, recteur...), un ordre professionnel ou le juge judiciaire ou administratif.

L'autorité saisie dispose alors à son tour d'un délai de 3 mois pour apporter une réponse.

3. En cas d'absence de réponse de l'autorité, de l'ordre ou du juge compétent, le lanceur d'alerte a la possibilité de rendre publique son alerte.

12 Quel est le délai raisonnable ?

- Dans les entreprises ou établissements publics dans lesquels la mise en place d'un mécanisme d'alerte interne n'est pas obligatoire (moins de 50 salariés), ce délai est laissé à l'appréciation du lanceur d'alerte.
- Dans les entreprises qui disposent d'un mécanisme d'alerte interne, ce dernier doit préciser le délai estimé pour l'examen de l'alerte et la façon dont l'auteur du signalement sera informé des suites données à son alerte.

13 Il s'agit d'une possibilité qui n'est pas rendue obligatoire par la loi.



### Ce que prévoit la directive européenne

La directive prévoit la désignation « d'une personne ou d'un service impartial compétent pour assurer le suivi des signalements » ainsi que la garantie de la confidentialité de l'identité de l'auteur de signalement.

Concernant le traitement de l'alerte, la directive prévoit l'envoi d'un accusé de réception à l'auteur de signalement dans un délai de 7 jours, ainsi qu'un « suivi diligent ».

Enfin, le texte prévoit un délai n'excédant pas 3 mois pour fournir un retour d'informations à compter de l'accusé de réception du signalement.

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

## 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. Les conditions du recours à la voie de presse sont précisément encadrées :

- **en dernier ressort** : dans le cas où le lanceur d'alerte aurait bien respecté la procédure par paliers mais que l'alerte n'aurait pas été traitée dans les délais légaux ;

- **en cas d'urgence** : dans le cas où le signalement porte sur un danger grave et imminent ou un cas de risque de dommages irréversibles.

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.

## ANNEXE

### Quelques lanceurs d'alerte parmi les plus médiatisés en France et aux États-Unis depuis 2001\*

	Lanceur d'alerte	Organisation concernée par l'alerte	Reproches légaux faits par l'organisation au lanceur d'alerte
2000 2004	Nicole Marie Meyer	Ministère français des Affaires étrangères (malversations)	Contractuelle, son contrat de travail avec le ministère n'est pas renouvelé
2001	Sherron Watkins	Eron (fraudes comptables)	-

2001	Denis Robert	Clearstream (blanchiment d'argent)	Une quarantaine de procédures judiciaires, dans cinq pays différents, dont une vingtaine sont allées en appel, pour injure, calomnie et diffamation
2001	Coleen Rowley	FBI (attentats du 11 septembre 2011)	-
2002	Cynthia Cooper	WorldCom (fraudes comptables)	-
2006 2008	Hervé Falciani	HSBC (évasion fiscale)	Espionnage économique, vol de données, violation du secret bancaire
2007	Irène Frachon	Laboratoire Servier (médicament Mediator)	Son livre sur le Mediator est attaqué en justice pour mention "accusatoire grave, inexacte et dénigrante"
2007	Nicolas Forissier	UBS (évasion fiscale)	Mensonge, diffamation
2008	Stéphane Gibaud	UBS (fraude fiscale)	Diffamation
2010	Chelsea Manning	Armée américaine (bavures en Irak et en Afghanistan)	22 chefs d'accusation dont vol, divulgation de secret d'État, espionnage, ect.
2012	James Dunne	Qosmos (systèmes d'espionnage des régimes syrien et libyen)	Licencié pour "faute lourde" et pour "avoir manqué à ses obligations de loyauté et de confidentialité"

2013	Edward Snowden	CIA et NSA	Divulgence de secret d'État, espionnage...
2014	Antoine Deltour	PWC (LuxLeaks)	Vol, violation du secret professionnel et du secret des affaires, accès ou maintien dans un système frauduleux informatique, blanchiment et divulgation de secrets d'affaires
2016	John Doe (pseudo-nyme)	Mossack Fonseca (Panama Papers)	-
2016	Rui Pinto	Doyen Sports (Football Leaks)	Accusation de "violation du secret", "d'insulte publique" et de "tentative d'extorsion"
2018	Christopher Wylie	Cambridge Analytica (scandale Facebook)	-
<p>HSBC : Hong Kong and Shanghai Banking Corporation ; FBI : Federal Bureau of Investigation ; CIA : Central Intelligence Agency ; NSA : National Security Agency ; PWC : PricewaterhouseCoopers.</p> <p>*Les dates ne sont qu'indicatives compte tenu du caractère longitudinal de chaque alerte. La liste est réalisée à partir des articles du <i>Monde</i> consacrés aux lanceurs d'alerte. Julian Assange (<i>WikiLeaks</i>) est écarté de la liste dans la mesure où il n'est pas attaché à une seule organisation dont il a dénoncé les mauvaises pratiques. Chelsea Manning, entre autres, est passé(e) par lui.</p>			

# 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.

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 date<sup>14</sup> 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,

<sup>14</sup> Cette proposition a notamment été formulée dans le cadre de la négociation de l'accord national interprofessionnel catégoriel sur l'encadrement.

conflit de valeurs) portant atteinte aux intérêts de l'entreprise et des salariés.

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.



# PRÉCONISATIONS CFE-CGC POUR LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE 2019/1937 EN DROIT INTERNE

Le 24 septembre 2020, la CNCDH<sup>15</sup> a adopté un avis comportant des recommandations pour la transposition de la directive en droit français<sup>16</sup>. La CFE-CGC a largement contribué aux travaux de la Commission à ce sujet en tant que co-rapporteuse de cet avis.

La CNCDH recommande une transposition « a maxima » de la directive européenne en droit français. Pour rendre effectif l'actuel dispositif prévu par la loi Sapin 2, elle insiste sur la nécessité de simplifier la procédure de signalement en abolissant l'obligation de signalement interne en premier lieu et en renforçant la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte. Elle préconise également l'élargissement de la protection aux personnes morales, afin de ne plus faire peser sur une seule personne le poids de l'alerte, ainsi qu'un ensemble de mesures visant à rendre la protection à la fois effective et respectueuse des droits de l'homme.

Les principales recommandations portées par la CFE-CGC pour la transposition de la directive européenne en droit français sont les suivantes :

## **Sur le statut des « facilitateurs » et la possibilité du portage de l'alerte**

- Élargir le statut de « facilitateur d'alerte » aux personnes morales, et mentionner expressément les organisations syndicales. Cela donnera la possibilité au salarié de bénéficier d'un accompagnement et au facilitateur de bénéficier des mêmes protections que le lanceur d'alerte.

15 CNCDH : <https://www.cncdh.fr/>

16 Avis de la CNCDH sur « la transposition de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte » du 24 septembre 2020.

### **Sur le mécanisme d'alerte interne en entreprise**

- Introduire dans la loi l'obligation de négociation avec les IRP concernant la mise en place dans l'entreprise du dispositif d'alerte ; ainsi que son suivi par le biais de l'information-consultation annuelle.
- La CFE-CGC recommande que les personnes déléguées à recevoir les alertes et à assurer leur traitement soient suffisamment qualifiées, indépendantes et rendent compte directement au sommet de la hiérarchie de l'entreprise ou de l'administration concernées.

### **Sur l'accompagnement visant à rendre le « coût de l'alerte » moins dissuasif pour les auteurs de signalement**

- Permettre au lanceur d'alerte d'emprunter le canal de signalement qu'il juge le plus approprié en fonction des circonstances particulières de l'affaire.
- Confier à une autorité administrative indépendante unique la mission d'informer les lanceurs d'alerte, de recevoir et de traiter les signalements, et de leur accorder le cas échéant un soutien et une assistance financière.

### **Sur la prévention des représailles**

- Exclure explicitement l'application de l'article L.1235-3 du Code du travail prévoyant la barémisation des indemnités de licenciement en cas de licenciement d'un lanceur d'alerte.
- Déclencher le renversement de la charge de la preuve au bénéfice du lanceur d'alerte dès lors que ce dernier bénéficie de la certification envisagée par l'article 20 de la directive européenne et délivrée par l'autorité administrative indépendante compétente.
- Intégrer le principe de la réparation intégrale du dommage subi par le lanceur d'alerte (préjudice moral, reconstitution de carrière lorsque cela s'avère nécessaire...).



### Sur le cas spécifique de l'alerte touchant à la défense nationale

- La CFE-CGC recommande de ne pas transposer la notion de « sécurité nationale » prévue dans le texte de la directive, et de conserver la notion de « secret de la défense nationale » définie en droit français, pour une plus grande sécurité juridique.
- Établir une procédure spécifique pour les signalements d'alerte concernant la défense nationale.

### Sur l'alerte au-delà des frontières nationales

- Faire bénéficier les lanceurs d'alerte du droit d'asile, dont ils pourront introduire la demande depuis leur lieu de séjour à l'étranger.
- La CFE-CGC recommande au Gouvernement français d'encourager les activités du réseau européen des autorités en charge de la protection des lanceurs d'alerte.

Pour la CFE-CGC, la mise en œuvre de ces recommandations est cruciale pour rendre effective la protection des lanceurs d'alerte en droit français. Il est temps de reconnaître le courage des individus qui dénoncent des agissements contraires à l'intérêt général en s'exposant personnellement comme professionnellement, et qui font trop souvent ensuite l'objet de représailles.







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

**[europeinter@cfecgc.fr](mailto:europeinter@cfecgc.fr)**

ÉDITEUR

CFE-CGC

59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION

Service Europe et international de la CFE-CGC : Sonia Arbaoui

CONCEPTION

Service communication de la CFE-CGC : Adrien Vinet

Relecture : Service Communication de la CFE-CGC

IMPRIMEUR

ITF Imprimeurs

Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne

Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FSC

Dépôt légal : janvier 2021

ISBN : 978-2-916375-97-7

**WWW.CFECGC.ORG**



## Retrouvez nos autres guides



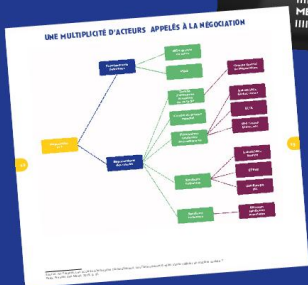
Le guide  
Communication  
On Engagement



Le guide  
Petites et moyennes  
entreprises

# Retrouvez dans la même collection

Le mémo pratique  
sur les accords cadres  
internationaux





Maison de la CFE-CGC  
59 rue du Rocher  
75008 Paris  
Tél.: 01 55 30 12 12

**WWW.CFECGC.ORG**

