

Lanceurs d'alerte :
Entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022 de la loi du 21 mars 2022

La [loi n° 2022-401 du 21 mars 2022](#) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, transposant la [directive européenne n°2019/1937 du 23 octobre 2019](#) sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, entrera en vigueur le 1er septembre 2022. Cette loi du 21 mars 2022 vise à renforcer le régime de protection des lanceurs d'alerte issu de la [loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) (dite "Loi Sapin II").

- **définition du lanceur d'alerte et champ d'application des mesures de protection élargis**

Désormais, un lanceur d'alerte se définit comme "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, un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation ou d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral ou d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement" (article 1 de la loi du 21 mars 2022).

Ainsi, et contrairement à la définition initiale prévue par la loi Sapin II :

- le lanceur d'alerte devra agir "sans contrepartie financière et de bonne foi" **et non plus de "manière désintéressée"**,
- il n'est **plus nécessaire que l'objet du signalement se caractérise par une "violation grave et manifeste"** de la loi, du règlement ou d'un engagement international ;
- Pour **les sujets liés à l'entreprise**, le lanceur d'alerte peut signaler des faits dont il n'a pas eu personnellement connaissance mais **qui lui ont été seulement rapportés**.
- Les signalements pourront également être effectués de **manière anonyme**.

La loi du 21 mars 2022 étend le régime de protection du lanceur **d'alerte à son entourage**, notamment aux "facilitateurs, entendus comme toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation" (les associations et organisations syndicales) (article 2 de la loi du 21 mars 2022).

Cette extension s'applique également **les proches ou collègues** du lanceur d'alerte ainsi que pour **les entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte** pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel (article 2 de la loi du 21 mars 2022).

- **Assouplissement de la procédure de signalement**

En effet, là où la loi Sapin II prévoyait en premier lieu un signalement en interne auprès du supérieur hiérarchique, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci, la loi du 21 mars 2022 supprime cette priorité et offre au lanceur d'alerte la **possibilité d'adresser directement un signalement externe auprès des autorités compétentes dont la liste sera définie par décret.**

Les entreprises de plus de 50 salariés ont toujours l'obligation de mettre en place une procédure interne de recueil et de traitement des alertes, après consultation du comité social et économique (CSE).

La procédure de recueil et de traitement des signalements pourra d'ailleurs être commune à plusieurs entités d'un même groupe afin de faciliter la gestion des alertes.

Les modalités d'application de ces procédures internes seront précisées par décret (article 3 de la loi du 21 mars 2022).

Les entreprises de moins de 50 salariés, quant à elles, n'ont pas l'obligation de mettre en place une procédure formelle de recueil et de traitement des alertes. Toutefois, ces entreprises sont encouragées à considérer cette option ou, à tout le moins, mettre à jour leur système d'alerte afin de veiller au respect des garanties légales.

En pratique; les entreprises sont appelées à :

- **mettre à jour leur procédure de signalement interne au regard des nouvelles dispositions légales ;**
- **sécuriser leur procédure de signalement interne et renforcer la protection des lanceurs d'alerte afin d'inviter les salariés à privilégier un signalement interne.**

Les entreprises devront d'ailleurs **rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte dans leur règlement intérieur avant le 1er septembre 2022, ce qui implique une consultation des représentants du personnel et le respect des formalités afférentes à toute mise à jour du règlement intérieur.**

- **Renforcement de la protection des lanceurs d'alerte**

Si la loi Sapin II avait d'ores et déjà consacré la protection des lanceurs d'alerte contre les mesures de représailles prises à leur encontre (licenciement, intimidation, discrimination, etc.), la loi du 21 mars 2022 vient compléter cette liste. Notamment constitueront des mesures de représailles prohibées **"les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu"** (article 6 de la loi du 21 mars 2022).

S'agissant de la **responsabilité des lanceurs d'alerte**, soulignons que ces derniers **ne sont pas civilement responsables des dommages qui seraient causés** du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique, dès lors qu'ils avaient des motifs raisonnables de croire que cela était "nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause".

En matière pénale, la loi du 21 mars 2022 précise que les lanceurs d'alerte ne sont pas non plus responsables lorsqu'ils soustraient, détournent ou recèlent des documents ou autre support contenant les informations dont ils auraient eu connaissance de manière licite et qu'ils signalent ou divulguent ces informations dans les conditions prévues en la matière (article 122-9 du code pénal). Cette immunité couvre également leurs éventuels complices.

Ces mesures protectrices concernent aussi les actions contentieuses, en particulier :

- le salarié lanceur d'alerte qui s'estimerait victime de mesures de représailles bénéficie toujours d'un **allègement de la charge de la preuve en cas de contentieux** : le salarié lanceur d'alerte doit seulement présenter les faits permettant de présumer qu'il a signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues par la loi. Il appartiendra à l'employeur de prouver que sa décision est "dûment" justifiée ;
- en cas de rupture du contrat de travail à la suite d'une alerte, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes et obliger l'employeur, en complément de toute autre sanction, à **abonder son compte personnel de formation à hauteur de 8 000 euros**, selon des modalités qui seront fixées par décret.
- Tout obstacle tout obstacle à la transmission d'un signalement est sanctionné **d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende**. La loi du 21 mars 2022 ajoute une peine complémentaire **d'affichage ou de diffusion de la décision**.
- En outre, les sanctions sont aggravées à l'encontre de ceux qui seraient à l'origine d'actions dilatoires ou abusives dirigées contre un lanceur d'alerte en raison des informations signalées ou divulguées. Ces personnes encourent désormais une amende passée de **30 000 à 60 000 euros, sans préjudice de l'octroi éventuel de dommages et intérêts**.

Cette loi est applicable au 1er septembre 2022, sous réserve de la parution des décrets d'application notamment sur la procédure de signalement interne, ou encore sur les autorités compétentes pour recueillir et traiter un signalement externe.