

## Pour protéger les lanceurs d'alerte, mettez à jour votre règlement intérieur !

Publié par Sandrine Henrion, Avosial le 19 sept. 2022 - mis à jour à 00:01



**La loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a élargi la notion de bénéficiaires de ce statut protecteur et simplifié la procédure de signalement afin d'améliorer leur protection. Elle impose désormais que les salariés en soient informés par le biais du règlement intérieur !**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, le règlement intérieur doit ainsi rappeler l'existence du dispositif de **protection des lanceurs d'alerte** prévu par la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (article L.1321-2 du Code du travail).

Il convient donc de s'intéresser à cette nouvelle obligation et aux modalités de modification du règlement intérieur.

## Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Un lanceur d'alerte est un salarié qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un **risque grave pour la santé publique** ou l'environnement dans l'entreprise.

L'alerte est alors consignée par écrit dans un registre spécial. Le lanceur d'alerte qui respecte la procédure d'alerte définie par la loi bénéficie d'une protection. Il peut également adresser un signalement au Défenseur des droits.

## Quelles sont les entreprises concernées par cette obligation de modifier le règlement intérieur ?

Seules les entreprises employant au moins 50 salariés ont l'obligation d'établir un règlement intérieur, elles sont par conséquent tenues de mettre à jour leur règlement intérieur en rappelant l'existence de ce dispositif.

Toutefois, si l'élaboration d'un **règlement intérieur est facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés**, les entreprises qui ont fait le choix d'en mettre un en place doivent également satisfaire à cette obligation.

Au regard de l'article L.1321-2 du Code du travail, il ne semble pas nécessaire de reprendre l'ensemble des dispositions du Chapitre II de la Sapin II qui créait ce statut de lanceur d'alerte, la simple référence à son existence devrait être suffisante.

## Comment modifier le règlement intérieur ?

Pour mémoire, la procédure de modification du règlement intérieur est identique à celle prévue pour son élaboration et suit les étapes suivantes :

- Le **comité social et économique** doit être consulté au préalable.
- En cas de modification ou de retrait d'une ou plusieurs clauses du règlement intérieur, celui-ci doit être **transmis à l'inspection du travail en deux exemplaires** accompagnés du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité social et économique a été consulté.

- Le règlement intérieur doit également être **déposé au greffe du conseil de prud'hommes** du lieu où est situé l'entreprise.
- Enfin, le règlement intérieur dans sa nouvelle version doit communiquer par tout moyen à l'ensemble du personnel.

En l'absence de représentants du personnel attestée par procès-verbal de carence, l'employeur peut procéder unilatéralement à la modification du règlement intérieur.

Le règlement intérieur dans sa nouvelle version fixe sa propre date d'entrée en vigueur dans un **délai minimum d'un mois** à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### Pour en savoir plus



Sandrine Henrion, avocate associée - AGIL'IT, membre d'Avosial, en charge des problématiques de droit social et RH, conseil et contentieux