

Lanceurs d'alerte : Directive européenne du 23 octobre 2019, loi Wasserman, décret du 4 octobre 2022, quelles protections ?

Loi Sapin II en 2016, directive européenne de 2019, loi Wasserman de mars 2022, et désormais décret d'octobre 2022, comment sont protégés les lanceurs d'alerte ? Quelles garanties ces textes législatifs apportent-ils à la fois aux entreprises et aux salariés en cas de signalement ? À l'occasion de la parution le 4 octobre dernier, du décret sur les procédures de recueil et de signalement des lanceurs d'alerte, Claire Le Touzé, vice-présidente d'AvoSial et avocate en droit social, décrypte les enjeux de la nouvelle législation depuis sa mise en application le 5 octobre dernier.

3 QUESTIONS À...

Claire Le Touzé

Avocate
Vice-présidente
d'AvoSial



Avant l'application de la loi Wasserman et du décret du 4 octobre, de quelles manières les lanceurs d'alerte étaient-ils protégés ?

La nouvelle loi et son décret sont la transposition d'une directive européenne votée le 23 octobre 2019 et ayant pour but d'harmoniser au niveau européen le statut des lanceurs d'alerte ainsi que les procédures de signalement et de recueil de ces alertes.

Avant cette directive, la loi Sapin II consacrait déjà en France le principe du lanceur d'alerte en le définissant 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 [...] dont elle a eu personnellement connaissance ». Cette loi avait notamment la particularité d'établir une hiérarchie du canal de lancement de l'alerte. Pour qu'un lanceur d'alerte puisse être considéré comme tel, il devait d'abord donner son signalement par le canal interne (sa hiérarchie, le CSE, les syndicats...) avant de procéder à un signalement via un canal externe (Maison des Lanceurs d'Alerte, presse, réseaux sociaux, voire, porter en justice).

Soulignons également que cette loi a instauré la protection des lanceurs d'alerte, à la fois en leur donnant une immunité pénale mais aussi une protection civile, dans le cadre du droit du travail. Ainsi, un lanceur d'alerte ne peut être condamné pénalement ni être sanctionné dans le cadre de son travail (il ne peut pas être licencié, ou voir sa rémunération modifiée). Cette loi marque depuis 2019 l'importance de la protection de ces lanceurs d'alerte avec l'objectif de préserver la démocratie : un lanceur d'alerte ne doit pas craindre d'émettre un signalement.

Qu'apportent la loi du 21 mars 2022 et la parution de son décret ?

La nouvelle loi et son décret sont la transposition d'une directive européenne votée le 23 octobre 2019 et ayant pour but d'harmoniser au niveau européen le statut des lanceurs d'alerte ainsi que les procédures de signalement et de recueil de ces alertes.

Avant cette directive, la loi Sapin II consacrait déjà en France le principe du lanceur d'alerte en le définissant 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 [...] dont elle a eu personnellement connaissance ». Cette loi avait notamment la particularité d'établir une hiérarchie du canal de lancement de l'alerte. Pour qu'un lanceur d'alerte puisse être considéré comme tel, il devait d'abord donner son signalement par le canal interne (sa hiérarchie, le CSE, les syndicats...) avant de procéder à un signalement via un canal externe (Maison des Lanceurs d'Alerte, presse, réseaux sociaux, voire, porter en justice).

Soulignons également que cette loi a instauré la protection des lanceurs d'alerte, à la fois en leur donnant une immunité pénale mais aussi une protection civile, dans le cadre du droit du travail. Ainsi, un lanceur d'alerte ne peut être condamné pénalement ni être sanctionné dans le cadre de son travail (il ne peut pas être licencié, ou voir sa rémunération modifiée). Cette loi marque depuis 2019 l'importance de la protection de ces lanceurs d'alerte avec l'objectif de préserver la démocratie : un lanceur d'alerte ne doit pas craindre d'émettre un signalement.

A travers votre pratique quotidienne d'experte en droit du travail, les entreprises vont-elles vraiment se saisir de cette nouvelle loi ?

C'était un décret très attendu dans la mesure où il apporte des précisions sur les procédures de recueillement et de traitement des signalements. Il dresse notamment la liste de 52 autorités compétentes auprès desquelles un lanceur d'alerte peut déposer son signalement. Cependant, il ne mentionne pas encore les modalités et les informations sur les procédures de signalement externe, ce qui laisse l'employeur très libre. Aussi, un plan de communication propre à chaque entreprise sera mis en place afin d'informer les employés sur les façons dont signalements internes et externes peuvent être effectués pour ainsi renforcer la confiance entre les acteurs et favoriser le signalement interne. Enfin, ce décret pose encore quelques questions, comme celle de la mutualisation des procédures. Dans une entreprise internationale, une filiale française peut-elle utiliser les mécanismes de procédures d'alerte ou doit-elle avoir son propre dispositif ? Un autre point de vigilance que le décret ne règle pas est celui de la « bonne foi » qui doit caractériser le lanceur d'alerte. Mais comment évaluer un tel critère de manière objective ? Comment ne pas éviter les dérives que ce terme subjectif peut entraîner ? D'aucuns risqueraient de brandir le statut de lanceur d'alerte afin de s'assurer une protection.

Dans notre accompagnement quotidien des dirigeants et responsables d'entreprises, il est à anticiper un accroissement des signalements qui nécessitera un traitement efficace : cette vague débouchera sur la conduite d'enquêtes internes, outil indispensable pour vérifier tout signalement. Ce décret n'est sans doute que l'une des pierres d'un édifice en construction sur les alertes et leur traitement.

¹Conseil d'Etat, 1993, « Le droit souple »

Retrouvez-nous :

www.avosial.fr

[@AvoSial](#)

[LinkedIn](#)

Contact presse :

Cécile de Bentzmann

Tel. : 06 03 18 97 73

bentzmann@droitdevant.fr

À propos d'AvoSial

Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui rassemble plus de 500 membres à travers la France.

AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat se donne pour mission de valoriser le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et d'élaborer une doctrine de référence. Réunis en commissions thématiques, les adhérents d'AvoSial travaillent sur des sujets d'actualité afin d'émettre des propositions concrètes, issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises.