



# Lanceur d'alerte dans l'entreprise

Vérfié le 01 janvier 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Tout salarié qui constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement doit avertir son employeur. L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial. Le lanceur d'alerte qui respecte la procédure d'alerte bénéficie d'une protection.

## 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 dont il a eu personnellement connaissance.

## Information de l'employeur

Les procédures de signalement diffèrent si le salarié est membre ou non du comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) et selon les effectifs de l'entreprise.

### Cas général

Le salarié doit avertir son employeur, son supérieur hiérarchique direct ou indirect, ou un référent désigné par l'employeur.

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte transmise ou en l'absence de suite donnée dans un délai d'un mois, le salarié adresse son signalement :

- à l'**autorité judiciaire** (procureur par exemple),
- à l'**autorité administrative** (préfet par exemple)
- ou aux **ordres professionnels** (ordre des médecins par exemple).

En dernier ressort et **en l'absence de traitement dans un délai de 3 mois** le signalement peut être rendu public (information des médias par exemple).

### Entreprises de plus de 50 salariés

L'employeur doit mettre en place un registre spécial et établir une procédure de recueil des signalements qui précise les dispositions selon lesquelles le lanceur d'alerte :

- adresse son signalement au supérieur direct ou indirect, à l'employeur, ou au référent
- fournit les faits, informations ou documents (quel que soit leur forme ou leur support) destinés à étayer son signalement
- fournit les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

Cette procédure doit également fixer les dispositions pour :

- informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, du délai raisonnable et prévisible nécessaire à son examen et des modalités d'information des suites données
- garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers si nécessaire
- détruire les éléments du dossier de signalement qui pourraient permettre d'identifier l'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci. Lorsque aucune suite n'a été donnée, ce délai de destruction ne peut pas excéder 2 mois à compter de la clôture des opérations de recevabilité ou de vérification.

L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

La procédure doit faire l'objet d'une diffusion dans l'entreprise par tout moyen (affichage, diffusion sur l'intranet de l'entreprise par exemple).

### Entreprises de moins de 50 salariés

L'employeur doit mettre en place un registre spécial où sont consignées les alertes.

L'employeur doit également informer le salarié lanceur d'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

### Si le salarié est membre du CSE

Après inscription de l'alerte sur un registre spécial, l'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE. Il informe le membre du CSE de la suite qu'il réserve à celle-ci.

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte transmise ou en l'absence de suite donnée dans un délai d'un mois, le membre du CSE adresse son signalement :

- à l'**autorité judiciaire** (procureur par exemple),
- à l'**autorité administrative** (préfet par exemple)
- ou aux **ordres professionnels** (ordre des médecins par exemple).

En dernier ressort et **en l'absence de traitement dans un délai de 3 mois** le signalement peut être rendu public (information des médias par exemple).

#### Obligations de l'employeur dans les entreprises de plus de 50 salariés

L'employeur doit mettre en place un registre spécial et établir une procédure de recueil des signalements qui précise les dispositions selon lesquelles le lanceur d'alerte :

- adresse son signalement au supérieur direct ou indirect, à l'employeur, ou au référent
- fournit les faits, informations ou documents (quel que soit leur forme ou leur support) destinés à étayer son signalement
- fournit les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

Cette procédure doit également fixer les dispositions pour :

- informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, du délai raisonnable et prévisible nécessaire à son examen et des modalités d'information des suites données
- garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers si nécessaire
- détruire les éléments du dossier de signalement qui pourraient permettre d'identifier l'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci. Lorsque aucune suite n'a été donnée, ce délai de destruction ne peut pas excéder 2 mois à compter de la clôture des opérations de recevabilité ou de vérification.

L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

La procédure doit faire l'objet d'une diffusion dans l'entreprise par tout moyen (affichage, diffusion sur l'intranet de l'entreprise par exemple).

#### Obligations de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

L'employeur doit mettre en place un registre spécial où sont consignées les alertes.

L'employeur doit également informer le travailleur lanceur d'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

#### Formalisme et contenu du registre spécial

Un registre spécial où sont consignées les alertes est ouvert par l'employeur. Les pages de ce registre sont numérotées.

L'alerte est **datée et signée**. Elle indique :

- les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement
- le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement
- toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

Ce registre doit être tenu à la disposition des représentants du personnel au CSE.

#### Protection du lanceur d'alerte

Le salarié qui respecte la procédure de signalement bénéficie d'une protection contre toute sanction, licenciement ou discrimination.

Dans le cadre de son mandat, le représentant du personnel est **protégé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>).

#### Textes de référence

- Code du travail : articles L4133-1 à L4133-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027325023&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027325023&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement*
- Code du travail : articles D4133-1 à D4133-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028718002&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028718002&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Registre de consignation des alertes*
- Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177836&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177836&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Protection des lanceurs d'alerte : article L1132-3-3*
- 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 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?idSectionTA=LEGISCTA000033561876&cidTexte=JORFTEXT000033558528) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?idSectionTA=LEGISCTA000033561876&cidTexte=JORFTEXT000033558528>)  
*Articles 6 à 13*

#### Services en ligne et formulaires

- Signalement santé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R51858>)  
Téléservice
- Signaler une menace ou une atteinte à la santé publique ou à l'environnement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R53325>)  
Formulaire