



Lanceur d'alerte dans l'entreprise

Vérfifié le 02 décembre 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.

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.

Il peut y avoir désaccord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte transmise ou absence de suite donnée dans un délai d'un mois.

Le salarié adresse alors son signalement soit à l'autorité judiciaire (Procureur), soit à l'autorité administrative (préfet), soit aux ordres professionnels.

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. La procédure précise les informations suivantes :

- Comment le lanceur d'alerte adresse son signalement au supérieur direct ou indirect, à l'employeur ou au référent
- Comment il fournit les faits, informations ou documents (quel que soit leur forme ou leur support) destinés à appuyer son signalement
- Comment il fournit les éléments permettant un échange avec le destinataire du signalement

Cette procédure de recueil des signalements répond à un formalisme strict :

- Elle fixe les dispositions selon lesquelles l'auteur du signalement est informé sans délai de la réception de celui-ci, du délai raisonnable et prévisible nécessaire à son examen.
- Elle détermine comment l'auteur sera informé de la suite donnée.
- Elle garantit 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.
- Elle prévoit un délai de destruction des éléments du dossier de signalement qui pourraient permettre d'identifier l'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci. Si 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.
- Elle doit faire l'objet d'une diffusion dans l'entreprise par tout moyen (affichage, diffusion sur l'intranet de l'entreprise...).

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.

Il peut y avoir désaccord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte transmise ou absence de suite donnée dans un délai d'un mois.

Le membre du CSE adresse alors son signalement soit à l'autorité judiciaire (Procureur), soit à l'autorité administrative (préfet), soit aux ordres professionnels.

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

Entreprises de plus de 50 salariés

L'employeur doit mettre en place un registre spécial et établir une procédure de recueil des signalements. La procédure précise les informations suivantes :

- Comment le lanceur d'alerte adresse son signalement au supérieur direct ou indirect, à l'employeur ou au référent
- Comment il fournit les faits, informations ou documents (quel que soit leur forme ou leur support) destinés à appuyer son signalement
- Comment il fournit les éléments permettant un échange avec le destinataire du signalement

Cette procédure de recueil des signalements répond à un formalisme strict :

- Elle fixe les dispositions selon lesquelles l'auteur du signalement est informé sans délai de la réception de celui-ci, du délai raisonnable et prévisible nécessaire à son examen.
- Elle détermine comment l'auteur sera informé de la suite donnée.
- Elle garantit 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.
- Elle prévoit un délai de destruction des 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.
- Elle doit faire l'objet d'une diffusion dans l'entreprise par tout moyen (affichage, diffusion sur l'intranet de l'entreprise...).

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.

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 dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement. Elle indique également les conséquences éventuelles pour la santé publique ou l'environnement et 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 loi et références

- Code du travail : articles L4133-1 à L4133-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160775/#LEGISCTA000006160775)
(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160775/#LEGISCTA000006160775)
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/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018488260/#LEGISCTA000018532900)
(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018488260/#LEGISCTA000018532900)
Registre de consignation des alertes
- Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177836/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177836/>)
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/loda/id/JORFTEXT000033558528/2020-12-02/)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033558528/2020-12-02/>)
Articles 6 à 13
- Décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034443268/2020-12-02/)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034443268/2020-12-02/>)
Procédure dans les entreprises de plus de 50 salariés

Services en ligne et formulaires

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

Pour en savoir plus

- [Guide de l'orientation et de la protection des lanceurs d'alerte \(PDF - 830.3 KB\) ↗](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-lanceuralerte-num-20.06.18.pdf) (https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-lanceuralerte-num-20.06.18.pdf)
Défenseur des droits