



**Lanceurs d'alertes : bientôt la directive européenne
transposée**

La loi relative à « *la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique* » de 2016, dite Sapin II, va être significativement modifiée dans les prochains jours par la transposition, en droit français, d'une directive européenne.

Que retenir principalement de cette évolution ?

- Que la définition du lanceur d'alerte est élargie en ces termes :

« Un lanceur d'alerte est 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 ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union Européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadres des activités professionnelles (...), le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance. »

Dans la sphère professionnelle, le simple relayeur d'information peut donc être couvert par la qualification de lanceur d'alerte.

La condition originale d'un agissement « désintéressé » est, quant à elle, supprimée au profit de l'absence de « contrepartie financière directe », ce qui laisse la place à des contreparties soit indirectes, soit non financières : le risque d'instrumentalisation du lanceur d'alerte ne peut plus être totalement écarté.

- Que la chaîne des signalements est assouplie, celui interne à l'entreprise, en priorité, devenant une simple option : le lanceur d'alerte peut donc désormais s'adresser directement à des interlocuteurs extérieurs à l'entreprise comme le Défenseur des droits ou l'autorité judiciaire.
- Qu'est interdite toute forme de prise en compte, dans le traitement du salarié, réel ou potentiel, de sa participation à l'exercice d'un droit d'alerte sur le modèle du texte du Code du travail réprimant la discrimination.
- Que le régime de protection est étendu, notamment aux « facilitateurs » et personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte, ainsi qu'aux personnes ayant révélé ou subi des faits de harcèlement moral et sexuel.

Il s'applique, même sans respect préalable des procédures de signalement, au lanceur d'alerte « *qui divulgue publiquement des informations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible* ».

Comme on le sait, les notions de « danger imminent » ou « d'urgence » n'ont pas le même sens pour tout le monde.

- Qu'en cas de litige sur la rupture d'un contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte, le salarié ne peut renoncer ou limiter ses droits : toute transaction en ce sens encourra la nullité.

Il convient donc de mettre à jour la procédure interne de recueil et de traitement des signalements, d'en adopter une si elle n'existe pas et de former vos managers.