



**Protection des lanceurs d'alerte : quels changements au
1^{er} septembre 2022 ?**

La Loi Waserman promulguée le 21 mars 2022 renforce la protection des lanceurs d'alerte.

Ce texte qui s'applique dès le 1^{er} septembre 2022 impose à l'entreprise de prendre différentes mesures.

➤ **Modification du règlement intérieur de l'entreprise**

Au 1^{er} septembre 2022, le règlement intérieur de votre entreprise devra être modifié puisqu'il sera nécessaire d'y rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte posé au chapitre II de la loi « Sapin 2 ».

De plus, les articles du Code du travail relatifs aux harcèlements sexuel et moral devront être mis à jour à cette date dans votre règlement intérieur.

En effet, les articles L.1152-2, L.1153-2 et L.1153-4 du Code du travail ont été réécrits afin d'y inclure la protection renforcée du lanceur d'alerte. L'article L.1153-3 de ce code a été supprimé.

➤ **Intégration de la protection du lanceur d'alerte dans vos affichages obligatoires**

L'article L.1142-6 du Code du travail oblige l'employeur à publier l'article 225-1 du Code pénal prohibant les discriminations dont le salarié peut être victime.

Cet article a intégré l'interdiction de prendre une mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié en raison de sa "qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte".

Vous devez donc avant le 1^{er} septembre 2022 mettre à jour l'affichage de cet article.

Il convient de rappeler que pour rendre opposable son règlement intérieur, une entreprise doit consulter obligatoirement le CSE, communiquer le règlement intérieur à l'inspecteur du travail et le déposer au greffe du conseil de prud'hommes.

➤ **Obligation d'établir une procédure interne de recueil des signalements des alertes**

Tout d'abord, cette nouvelle loi permet au lanceur d'alerte de choisir entre le signalement interne (au sein de l'entreprise) ou externe (auprès de l'autorité compétente, du Défenseur des droits, de l'autorité judiciaire ou d'un organe européen).

Cette nouveauté met fin à la hiérarchie actuelle des canaux de signalement (signalement interne puis externe avant divulgation publique de l'information en dernier recours).

De plus, le lanceur d'alerte doit maintenant obligatoirement effectuer un signalement externe avant de procéder à une divulgation publique.

Le signalement peut émaner d'un salarié comme d'une personne extérieure à votre entreprise (sous-traitants, actionnaires...).

Cette loi pose également que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désormais mettre en place une procédure interne de recueil et de traitement des alertes.

Celle-ci comprend une consultation du CSE avant que la procédure soit mise en œuvre.

Si vous employez moins de 250 salariés, cette procédure pourra être commune à plusieurs autres entreprises ou à plusieurs sociétés d'un même groupe.

Un décret d'application de la loi du 21 mars 2022 est attendu sur ce point.