



*Commission ouverte Droit social*

## L'alerte éthique en entreprise : état du droit et perspectives

24 janvier 2022

*Gilles AUZERO, Professeur à l'Université de Bordeaux  
Sylvie RAMONDOU, Chargée de mission - Lanceur d'Alerte, Défenseur des Droits  
Frédéric BENOIST, Avocat à la Cour,  
Natacha LESELLIER, Avocat à la Cour,*

# Plan

- I. Textes de référence
- II. Jurisprudence

# I. Textes de référence

## TEXTES (ENTITÉS PRIVÉES)

- [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](#) (loi Sapin 2)

### **Article 6**

Un lanceur d'alerte est 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 régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte défini par le présent chapitre.

### **Article 8**

I. - Le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci.

En l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte mentionnée au premier alinéa du présent I à vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement, celui-ci est adressé à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. En dernier ressort, à défaut de traitement par l'un des organismes mentionnés au deuxième alinéa du présent I dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

II. - En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance des organismes mentionnés au deuxième alinéa du I. Il peut être rendu public.

III. - Des procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels sont établies par les personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante salariés, les administrations de l'Etat, les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elles sont membres, les départements et les régions, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

IV. - Toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orientée vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte

## TEXTES (ENTITÉS PRIVÉES)

- [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](#) (loi Sapin 2)

### **Article 9**

I. - Les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalements, dans les conditions mentionnées à l'article 8, garantissent une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci. Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

II. - Le fait de divulguer les éléments confidentiels définis au I est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

### **Article 12**

En cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte au sens de l'article 6, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes dans les conditions prévues au chapitre V du titre V du livre IV de la première partie du code du travail.

### **Article 13**

I. - Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement aux personnes et organismes mentionnés aux deux premiers alinéas du I de l'article 8 est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

II. - Lorsque le juge d'instruction ou la chambre de l'instruction est saisi d'une plainte pour diffamation contre un lanceur d'alerte, le montant de l'amende civile qui peut être prononcée dans les conditions prévues aux articles 177-2 et 212-2 du code de procédure pénale est porté à 30 000 €

## TEXTES (ENTITÉS PRIVÉES)

- 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 (loi Sapin 2)

### **Article 17**

I. - Les présidents, les directeurs généraux et les gérants d'une société employant au moins cinq cents salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social en France et dont l'effectif comprend au moins cinq cents salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros sont tenus de prendre les mesures destinées à prévenir et à détecter la commission, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence selon les modalités prévues au II.....

II. - Les personnes mentionnées au I mettent en œuvre les mesures et procédures suivantes :

1° Un code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Ce code de conduite est intégré au règlement intérieur de l'entreprise et fait l'objet, à ce titre, de la procédure de consultation des représentants du personnel prévue à l'article L. 1321-4 du code du travail ;

2° Un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société .....

## TEXTES (ENTITÉS PRIVÉES)

### ■ Article L634-1 du Code monétaire et financier

L'Autorité des marchés financiers et l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution mettent en place des procédures permettant que leur soit signalé, par des canaux de communication sécurisés et garantissant l'anonymat des personnes communiquant des informations à cette fin, tout manquement aux obligations définies par les règlements européens et par le présent code le code des assurances, le code de la mutualité et le code de la sécurité sociale ou le règlement général de l'Autorité des marchés financiers et dont la surveillance est assurée par l'une ou l'autre de ces autorités.

### ■ Article L634-3 du Code monétaire et financier

Les personnes physiques ayant signalé de bonne foi à l'Autorité des marchés financiers ou à l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution des faits susceptibles de caractériser l'un ou plusieurs des manquements mentionnés à l'article L. 634-1 ne peuvent faire l'objet, pour ce motif, d'un licenciement, d'une sanction, d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération ou d'évolution professionnelle, ou de toute autre mesure défavorable.

Toute décision prise en méconnaissance du premier alinéa du présent article est nulle de plein droit.

En cas de litige relatif à l'application des deux premiers alinéas, dès lors que l'auteur du signalement établit des faits qui permettent de présumer qu'il a agi de bonne foi, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces faits, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers au signalement. Le juge peut ordonner toute mesure d'instruction utile.

### ■ Article L634-4 du Code monétaire et financier

Les personnes physiques mises en cause par un signalement adressé à l'Autorité des marchés financiers ou à l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution au titre d'un manquement mentionné à l'article L. 634-1 ne peuvent faire l'objet, au seul motif qu'elles ont fait l'objet d'un tel signalement, d'une mesure mentionnée au premier alinéa de l'article L. 634-3.

Toute décision prise en méconnaissance du premier alinéa du présent article est nulle de plein droit.

## TEXTES (ENTITÉS PRIVÉES)

### ■ Article L225-102-4 du Code de Commerce

(issu de la Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre)

Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance...

Le plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.

Le plan a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives multipartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale. Il comprend les mesures suivantes :

- « 1° Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;
- « 2° Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;
- « 3° Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- « 4° Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;
- « 5° Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité...



## TEXTES (ENTITÉS PRIVÉES)

- [Décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat](#)
- [Délibération CNIL n° 2019-139 du 18 juillet 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles](#)

## TEXTES (ENTITÉS PRIVÉES)

### ▪ Article L1132-3-3 du Code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article [L. 3221-3](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles [6](#) à [8](#) de la 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.

En cas de litige relatif à l'application des premier et deuxième alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

## TEXTES (ENTITÉS PRIVÉES)

- **Article L1152-2 du Code du travail**

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

- **Article L1152-3 du Code du travail**

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles [L. 1152-1 et L. 1152-2](#), toute disposition ou tout acte contraire est nul

- **Article L1153-3 du Code du travail**

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés

- **Article L1222- 1 du Code du travail**

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi

## TEXTES (ENTITÉS PUBLIQUES)

- [Article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dite "loi Le Pors"](#)

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles [6 à 8](#) de la 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.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article 28 bis.

En cas de litige relatif à l'application quatre premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime, d'une situation de conflit d'intérêts ou d'un signalement constitutif d'une alerte au sens de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi ou de tout fait susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article [226-10](#) du code pénal.

## TEXTES (ENTITÉS PUBLIQUES)

- [Circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics](#)
- [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)

- [Article L521-2 du Code de justice administrative](#)

Saisi d'une demande en ce sens justifiée par l'urgence, le juge des référés peut ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public aurait porté, dans l'exercice d'un de ses pouvoirs, une atteinte grave et manifestement illégale. Le juge des référés se prononce dans un délai de quarante-huit heures

- [Article L911-1-1 du Code de justice administrative](#)

Lorsqu'il est fait application de l'article L. 911-1, la juridiction peut prescrire de réintégrer toute personne ayant fait l'objet d'un licenciement, d'un non-renouvellement de son contrat ou d'une révocation en méconnaissance du deuxième alinéa de l'article L. 4122-4 du code de la défense, du deuxième alinéa de l'article L. 1132-3-3 du code du travail ou du deuxième alinéa de l'article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, y compris lorsque cette personne était liée par une relation à durée déterminée avec la personne morale de droit public ou l'organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public.

## TEXTES (SECRET DES AFFAIRES)

### ■ Article 122-9 du Code pénal

N'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte prévus à [l'article 6](#) de la 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.

### ■ Article L151-8 du Code de commerce

A l'occasion d'une instance relative à une atteinte au secret des affaires, le secret n'est pas opposable lorsque son obtention, son utilisation ou sa divulgation est intervenue :

1° Pour exercer le droit à la liberté d'expression et de communication, y compris le respect de la liberté de la presse, et à la liberté d'information telle que proclamée dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2° Pour révéler, dans le but de protéger l'intérêt général et de bonne foi, une activité illégale, une faute ou un comportement répréhensible, y compris lors de l'exercice du droit d'alerte défini à l'article 6 de la 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 ;

3° Pour la protection d'un intérêt légitime reconnu par le droit de l'Union européenne ou le droit national.

## TEXTES (DIFFAMATION)

- Article 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse

Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommés, mais dont l'identification est rendue possible par les termes des discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiches incriminés.

Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure.

- Article 32 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse

La diffamation commise envers les particuliers par l'un des moyens énoncés en l'article 23 sera punie d'une amende de 12 000 euros.

La diffamation commise par les mêmes moyens envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée sera punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ou de l'une de ces deux peines seulement.

Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent la diffamation commise par les mêmes moyens envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap.

En cas de condamnation pour l'un des faits prévus par les deux alinéas précédents, le tribunal pourra en outre ordonner :

1° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée dans les conditions prévues par [l'article 131-35](#) du code pénal ;

- Article R621-1 du Code pénal

La diffamation non publique envers une personne est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 1re classe.

La vérité des faits diffamatoires peut être établie conformément aux dispositions législatives relatives à la liberté de la presse

## TEXTES (DENONCIATION CALMONIEUSE)

- Article 226-10 du Code pénal

La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée.

En tout autre cas, le tribunal saisi des poursuites contre le dénonciateur apprécie la pertinence des accusations portées par celui-ci.



## GUIDES ET REFERENTIELS

- [Guide du Défenseur des droits juillet 2017 sur l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte](#)
- [Guide pratique 2017 de la Transparency International France relatif à l'usage du lanceur d'alerte](#)
- [Norme ISO - ISO 37002 de 2021 - Systèmes de management des alertes — Lignes directrices](#)

## TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE UE 2019/1937

- Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des infractions au droit de l'Union
- Proposition de loi organique n° 4375 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, adoptée par l'Assemblée Nationale
- Proposition de loi organique n° 4375 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, adoptée par le Sénat
- Proposition de loi n° 4398 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, adoptée par l'Assemblée Nationale
- Proposition de loi n° 4398 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, adoptée par le Sénat
- Avis du Conseil d'Etat du 4 novembre 2021 sur une proposition de loi organique visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte
- Avis du Défenseur des droits 21-16 du 29 octobre 2021 relatif à deux propositions de loi sur la protection des lanceurs d'alerte

## II. Jurisprudence

*Eu égard à la marge nationale d'appréciation, le Luxembourg pouvait, sans violer l'article 10 de la Convention, condamner un lanceur d'alerte à 1 000 € d'amende pour avoir révélé des informations attentatoires à la réputation de son employeur aux motifs que les documents divulgués n'avaient apporté aucune information essentielle, nouvelle et inconnue jusqu'alors et que la sanction ne produisait pas un effet réellement dissuasif sur l'exercice de la liberté d'expression.*

- [CEDH, 11 mai 2021, Halet c./ Luxembourg, no 21884/18, affaire Luxleaks](#)

*Une personne poursuivie du chef de diffamation après avoir révélé des faits de harcèlement sexuel ou moral dont elle s'estime victime peut s'exonérer de sa responsabilité pénale, en application de l'article 122-4 du code pénal, lorsqu'elle a dénoncé ces agissements, dans les conditions prévues aux articles L. 1152-2, L. 1153-3 et L. 4131-1, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail, auprès de son employeur ou des organes chargés de veiller à l'application de ces dispositions.*

*Toutefois, pour bénéficier de cette cause d'irresponsabilité pénale, la personne poursuivie doit leur avoir réservé la révélation de tels agissements et sans l'avoir aussi adressée à des personnes ne disposant de ces qualités.*

- [Cour de cassation, Chambre criminelle, 26 novembre 2019, 19-80.360, Publié au bulletin](#)

*Il résulte de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, que le salarié ayant relaté ou témoigné de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.*

- [Cour de cassation, Chambre sociale, 8 juillet 2020, 18-13.593, Publié au bulletin](#)

*Selon l'article [L. 1132-3-3](#) du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.*

*Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui prononce, sur ce fondement, la nullité d'un licenciement, sans constater que le salarié avait relaté ou témoigné de faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime. Ne sont pas des faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou un crime « la révélation des faits d'atteinte à la liberté d'expression dans le cadre d'échanges avec un syndicat est intervenue par la voie de médias par internet lors de la diffusion de l'enregistrement litigieux le 21 mars 2016 puis de l'entretien entre le salarié et un journaliste le 22 mars 2016, alors que M. W... avait personnellement et préalablement constaté que son employeur remettait en cause son droit à sa libre communication avec les syndicats de la société Renault »*

- [Cour de cassation, Chambre sociale, 4 novembre 2020, 18-15.669, Publié au bulletin](#)

*En application de l'article 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, lorsque le salarié présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que sa décision de licencier est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute volonté de sanctionner le signalement de conduites ou actes illicites.*

- [Cour de cassation, Chambre sociale, 7 juillet 2021, 19-25.754, Publié au bulletin](#)



*Est nul le licenciement fondé sur le signalement d'un salarié, dont il a été relevé la bonne foi, auprès de plusieurs salariés des malversations qui auraient été commises par le directeur général, faits qui, s'ils étaient établis, seraient constitutifs de délits dont il avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et contre lesquels son employeur ne souhaitait manifestement pas agir. Dès lors que le salarié avait d'abord saisi de ces faits le bureau de l'association qui avait décidé de maintenir le directeur général à son poste qui avait immédiatement et personnellement notifié au salarié son placement en congés payés pour huit jours.*

- [Cour de cassation, Chambre sociale, 29 septembre 2021, 19-25.989, Inédit :](#)

*Il résulte de l'article L. 1237-11 du code du travail que constitue une violence morale la signature de la convention de rupture conventionnelle, dès lors que l'employeur avait été informé par la salariée de faits précis et réitérés de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, mais qu'il n'avait mis en œuvre aucune mesure de nature à prévenir de nouveaux actes et à protéger la salariée des révélations qu'elle avait faites en sorte que celle-ci, qui se trouvait dans une situation devenue insupportable et dont les effets pouvaient encore s'aggraver si elle se poursuivait, n'avait eu d'autre choix que d'accepter la rupture. La salariée n'a pu donner un consentement libre et éclairé.*

- [Cour de cassation, Chambre sociale, 4 novembre 2021, n°20-16.550, Inédit](#)

*En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales ou des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement, est frappé de nullité.*

[Cour de cassation, Chambre sociale, 19 janvier 2022, n° 20-10.057](#)

Est-ce que l'article 12 de la loi Sapin 2 permet au conseil de prud'hommes en référé de se prononcer sur le fond comme le ferait un juge du principal ou est-ce qu'il peut uniquement rechercher s'il y a un lien manifeste entre le licenciement et l'alerte, constitutif d'un trouble manifestement illicite ?

*Cependant, la cour observe ici qu'il ne ressort pas des pièces en présence que le licenciement a été prononcé au motif de la dénonciation de faits de harcèlement moral, les motifs du licenciement étant concentrés sur des griefs tenant à des difficultés relationnelles de Mme X avec sa hiérarchie et d'autres services. Les éléments retenus par la cour pour écarter le lien entre le licenciement et l'alerte opérée par l'intéressée ne permettent pas non plus de retenir au stade du présent référé que ce licenciement constitue un trouble manifestement illicite en rapport avec le harcèlement dont se plaint l'intéressée.*

- Cour d'Appel Versailles, 6<sup>e</sup> ch., 16 sept. 2021, n° 21/00016

*Vu les articles R. 1455-6, ensemble les articles L. 1131-1, L. 1132-1, L. 1132-4 et L. 1134- 1 du code du travail ;  
Attendu, cependant, que le juge des référés, auquel il appartient, même en présence d'une contestation sérieuse, de  
mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue le licenciement d'un salarié en raison de ses activités  
syndicales, doit apprécier si les éléments qui lui sont soumis, laissent supposer l'existence d'une discrimination et  
notamment le prononcé d'un licenciement pour des motifs qui ne sont pas sérieux et dans l'affirmative, rechercher si  
l'employeur apporte des éléments objectifs de nature à justifier que ses décisions sont étrangères à toute  
discrimination ;Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés»*

- [Cour de cassation, Chambre sociale, 19 décembre 2012, n°11-25.830](#)

*Vu les articles R. 1455-6, ensembles les articles L.1131-1, L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail ; attendu que le juge des référés, auquel il appartient, même en présence d'une contestation sérieuse, de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue le licenciement d'un salarié en raison de ses activités syndicales, doit apprécier si les éléments qui lui sont soumis laissent supposer l'existence d'une discrimination et notamment le prononcé d'un licenciement pour des motifs qui ne sont pas sérieux et dans l'affirmative, rechercher si l'employeur apporte des éléments objectifs de nature à justifier que ses décisions sont étrangères à toute discrimination ; Attendu que pour rejeter la demande de réintégration, l'arrêt retient que le salarié n'établit pas la présence d'un trouble manifestement illicite alors que son droit au maintien dans l'entreprise n'est pas évident ; Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier comme elle y était invitée, si le licenciement était intervenu en raison des activités syndicales de l'intéressé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés.*

- [Cour de cassation, Chambre sociale, 26 mars 2014, n°13-10.365](#)

*Attendu, cependant, que le juge des référés, auquel il appartient, même en présence d'une contestation sérieuse, de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue le licenciement d'un salarié en raison de ses activités syndicales, doit apprécier si les éléments qui lui sont soumis laissent supposer l'existence d'une discrimination et, dans l'affirmative, rechercher si l'employeur apporte des éléments objectifs de nature à justifier que ses décisions sont étrangères à toute discrimination ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés.*

- [Cour de cassation, Chambre sociale, 28 septembre 2017, n°16-10.236](#)

# LE RÔLE DU DEFENSEUR DES DROITS ET L'EVOLUTION DE SES MISSIONS AVEC LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE SUR LES LANCEURS D'ALERTE

24 janvier 2022, commission ouverte de droit social  
du barreau de Paris

**Sylvie Ramondou**  
Chargée de mission  
Suivi dispositif sur  
les lanceurs d'alerte  
Défenseur des droits  
7 Place de Fontenoy  
75007 Paris – France





# Loi Sapin 2 : le contexte de son adoption

**Un enjeu démocratique:** Eléments ayant mené à l'adoption de la loi n°2016-1691, dite *Sapin 2*, du 9 décembre 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique



## Contexte marqué par des scandales

- Médiateur (2008)
- Affaire Cahuzac de fraude fiscale et de blanchissement (2016)

## Cadre juridique limité dans son champ : existence de nombreux dispositifs d'alerte sectoriels. Exemples :

- Lutter contre la corruption et les conflits d'intérêts ;
- Veiller à la sécurité sanitaire et au respect de l'environnement.

## Nécessité de diffuser une culture de l'alerte par la mise en place d'une procédure efficace

- Rapport du Conseil d'Etat (février 2016)



## Loi Sapin 2 : les ambitions de la loi

- ✓ Définir un socle commun des dispositions relatives aux lanceurs d'alerte
- ✓ Harmoniser les régimes de protection des lanceurs d'alerte instaurés par le législateur français
- ✓ Réaliser de nouveaux progrès en matière de transparence et de lutte contre la corruption
- ✓ Porter la législation française au niveau des meilleurs standards européens en matière de protection



## Loi Sapin 2 : les apports de la loi

---

### ✓ Une définition du « lanceur d'alerte » (article 6) :

« 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 régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance** ».

### ✓ Une procédure de signalement graduée en 3 phases (article 8) :

- **Canal interne** : signaler au sein de son organisme de travail, auprès de sa hiérarchie ou du référent alerte
- **Canal externe** : s'adresser à une autorité externe compétente dans le secteur de l'alerte en question (ex : autorités administratives, juges...)
- **Le public** : s'adresser aux médias afin de diffuser son alerte dans l'opinion publique

### ✓ Une protection renforcée :

- **Contre les représailles** (article 10) : licenciement, sanctions professionnelles etc.
- **L'irresponsabilité pénale** (article 7) pour avoir enfreint un secret protégé



# I. PRESENTATION DU RÔLE DU DEFENSEUR DES DROITS



# I. Le Défenseur des droits en chiffres (1/2)

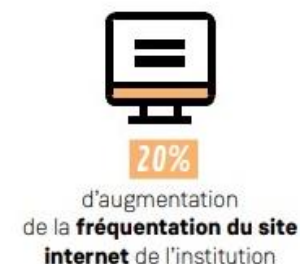
## PLUS DE 165 000 DEMANDES D'INTERVENTION OU DE CONSEILS



## DES CONTACTS PERMANENTS AVEC LE PUBLIC ET LA SOCIÉTÉ CIVILE



## UNE ÉQUIPE AU SERVICE DES DROITS ET LIBERTÉS



# I. Le Défenseur des droits en chiffres (2/2)

## UNE EXPERTISE RECONNUE



**93 662**  
dossiers traités  
en 2020



Près de  
**80%**  
de règlements  
amicales aboutissent  
favorablement.



**6**  
avis  
au parquet



**21**  
saisines  
d'office



**245**  
décisions



**87**  
décisions portant  
257 recommandations  
dont 47 propositions  
de réforme



**122**  
dépôts  
d'observations  
effectués devant  
les juridictions



**73%**  
des observations  
sont confirmées par  
les décisions des  
juridictions



**13**  
avis  
au Parlement



Dont  
**90**  
recommandations  
et 57 propositions  
de réforme



Près de  
**200**  
recommandations  
issus de rapports  
thématiques



Dont  
**64**  
propositions  
de réforme

# II. Les lanceurs d'alerte en quelques chiffres (1/2)



- **402 saisines en 5 ans un nombre limité mais relativement stable**

2021 : 86 dossiers

2020 : 61 dossiers

2019 : 84 dossiers

2018 : 84 dossiers

2017 ( 71) 2016 ( 16 ) soit 87 dossiers

2016 : 16 dossiers

↑ + 40%



- **Une très grande variété des thématiques est observée rendant difficile la mise en évidence d'une typologie par exemple :**

- des saisines ont trait au domaine économique au sens large (fraudes, malversations, conflits d'intérêts)
- portent sur des questions concernant la justice ou la sécurité au sens large également
- relèvent du domaine de la santé publique



- **En 2020 : Des saisines presque à égalité entre le secteur privé et le secteur public**

- Saisines du **secteur privé** : 51 % dont 35% sont des salariés
- Saisines du **secteur public** : 49 % dont 35% sont des agents publics



- **En 2020 : Des demandes de protection majoritaires**

- **Protection** : 51 %
- **Orientation** : 34 %
- **Orientation et Protection** : 15%

Source: Défenseur des droits, *Rapport annuel d'activité 2020*, mars 2021, p. 12-14 , disponible à l'adresse suivante:  
<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communique-de-presse/2021/03/rapport-annuel-dactivite-2020>

## II. Les lanceurs d'alerte en quelques chiffres (2/2)

?

### Comment expliquer ce nombre limité ?

Ce nombre limité de réclamations s'explique en particulier par la **méconnaissance**, aussi bien par les employeurs privés et publics que par les lanceurs d'alerte, des dispositifs de protection et de recueil des signalements instaurés par la loi Sapin 2, aucune politique d'information n'ayant été menée.

Par ailleurs, le dispositif est **dissuasif** pour les lanceurs d'alerte en raison de:

- Nombreuses conditions à remplir pour bénéficier du régime de protection;
- Un cadre juridique complexe;
- La crainte de représailles.

Source : Défenseur des droits, *Rapport annuel d'activité 2020*, mars 2020, disponible à l'adresse suivante: <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communique-de-presse/2021/03/rapport-annuel-dactivite-2020>.



# III. La saisine du Défenseur des droits



**Procédure spécifique et gratuite mise en place garantissant la confidentialité des échanges.**

- Saisine par écrit et sous double enveloppe
- Etanchéité des données informatiques
- Traitement fait par des agents habilités aux lanceurs d'alerte



Claire Hédon, défenseure des droits, en déplacement à Bobigny

- Photo Mathieu Delmestre

# IV. Traitement des situations individuelles : Orientation (1/2)



## Rôle de conseil du lanceur d'alerte à tous les stades de la procédure

### Le Défenseur des droits :

- **Apprécie si les faits signalés peuvent se rattacher à la définition de l'alerte telle qu'elle est prévue dans la loi Sapin 2** (crime, délit, préjudices ou menaces gravement contraires à l'intérêt général...)
- **Ne se prononce pas sur le bien fondé de l'alerte** (appréciation par les différentes autorités saisies et en cas de litige au juge)
- **Examine les conditions dans lesquelles le signalement a été lancé** (confidentialité, procédure, etc.)
- Indique au réclamant **l'autorité administrative vers laquelle il peut porter son alerte**
- Invite le réclamant à **respecter la procédure prévue par son organisme employeur** et la stricte confidentialité des éléments figurant dans son alerte

Exemples :

- Une personne a envisagé de lancer une alerte pour contester dans son ensemble la politique du Gouvernement en matière de fraude fiscale, le DDD l'informe qu'il ne s'agit pas d'une alerte au sens de la loi.

- Une personne saisit le DDD de la potentialité d'un risque nucléaire majeur lié aux conditions dans lesquelles a été effectuée une expertise dans le domaine des assurances. Le DDD lui recommande d'adresser son alerte au Service de défense de sécurité et d'intelligence économique et à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution

# IV. Traitement des situations individuelles: **Protection (2/2)**

Les moyens mis en œuvre par le Défenseur des droits pour assurer la protection des lanceurs d'alerte

---

## Objectif :

Le Défenseur des droits cherche à **déterminer si les mesures défavorables alléguées par la personne** (licenciement, sanctions professionnelles etc.) **sont la conséquence du signalement et justifient donc sa protection.**

## Prérogatives :

- Pouvoirs d'enquête auprès de l'employeur, des pouvoirs publics etc.
- L'aménagement de la charge de la preuve
- Pouvoirs de recommandations
- Pouvoir de présenter des observations devant les juridictions

*Exemple : après enquête, un fonctionnaire territorial a pu être entièrement rétabli dans ses droits par son employeur, lequel l'avait indirectement sanctionné en procédant à une modification totale de ses horaires de travail et en envisageant même de supprimer son poste, suite à son alerte.*





## II. LES INSUFFISANCES DU DISPOSITIF

**D**  
Défenseurdesdroits  
— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —

# I. Les principales insuffisances du dispositif

---



- **Absence d'harmonisation des différents dispositifs d'alerte**  
La loi Sapin 2 a laissé subsister des régimes spéciaux, notamment dans les domaines du renseignement, de la finances et de l'assurance
- **Aucune autorité n'est chargée du suivi de l'alerte**
- **Aucune autorité n'est chargée de reconnaître la qualité de lanceur d'alerte**
- **Une absence d'harmonisation des régimes de protection des lanceurs d'alerte** en dehors de la loi Sapin 2, qui a pour conséquence de les fragiliser



Guide

JUILLET 2017

# Orientation et protection des lanceurs d'alerte

Face au droit, nous sommes tous égaux

## II. L'action du Défenseur des droits pour pallier ces insuffisances

1

Appeler l'attention des pouvoirs publics sur les difficultés rencontrées  
(ex : [avis du Défenseur des droits au Sénat le 10 avril 2018](#) sur la loi secret des affaires)

2

Former et sensibiliser les autorités publiques ou privées aux dispositifs et régimes de protection des lanceurs d'alerte

3

Informar les lanceurs d'alerte sur leurs droits et leurs obligations afin de sécuriser leur parcours ([guide](#))

# III. La jurisprudence : globalement favorable aux lanceurs d'alerte (1/2)

---



- **TGI de Toulouse décision n° 4363/17, 21 novembre 2017** : à la suite de la dénonciation dans les médias de maltraitances sévères dans un établissement d'accueil d'enfants handicapés par une animatrice, une action en justice a été introduite par son employeur à son encontre pour diffamation. Le tribunal a prononcé la première relaxe d'un lanceur d'alerte poursuivi du chef de diffamation.
- **Cour de cassation arrêt n° 17-80485, 17 octobre 2018** : Une inspectrice du travail a transféré à des organisations syndicales des documents à caractère secret obtenus frauduleusement émanant des cadres dirigeant d'une société. L'inspectrice du travail a été poursuivie du chef de recel de l'atteinte au secret des correspondances et violation du secret professionnel. La condamnation prononcée en appel a été annulée, le bénéfice de l'irresponsabilité pénale du lanceur d'alerte pouvant s'appliquer rétroactivement, les juges du fond doivent réexaminer l'affaire.
- **Cour de cassation arrêt n° 18-1353 du 8 juillet 2021** la protection liée à la dénonciation de faits qui se révèlent faux ne tombe que si le salarié a agi de mauvaise foi, c'est-à-dire en connaissance de la fausseté des faits dénoncés , sa mauvaise foi ne pouvant être déduite du seul fait que les faits dénoncés ne sont pas établis.

# III. La jurisprudence : globalement favorable aux lanceurs d'alerte (2/2)

---



- **Cour administrative d'appel de Nancy - 1ère chambre - formation 6 juin 2019 - n° 18NC01241** : un fonctionnaire territorial avait dénoncé les conditions d'hygiène dangereuses d'une piscine municipale. Tout en lui reconnaissant la qualité de lanceur d'alerte le tribunal ne lui a pas accordé de protection car des mesures visant à mettre un terme à ce risque étaient en cours. De ce fait, cette personne ne pouvait plus rendre les faits publics.
- **TA de Bordeaux, 30 avril 2019 (n°1704873)** : une aide-soignante s'est vue infliger une sanction disciplinaire pour avoir témoigné publiquement des dysfonctionnements et des maltraitements d'une particulière gravité menaçant la santé et l'intégrité des mineurs pris en charge dans l'établissement où elle exerce ses fonctions. Le tribunal a prononcé la nullité de cette sanction disciplinaire et a ainsi reconnu la qualité de lanceur d'alerte à la requérante, même dans une situation de divulgation publique directe.



# IV. Vers une évolution de la loi Sapin 2 : transposition de la directive européenne en droit français



**Directive (UE)  
2019/1937 du 23  
octobre 2019, publiée  
au JOUE le 26  
novembre 2019 :**

Les Etats membres  
avaient jusqu'au **17  
décembre 2021** pour  
transposer la directive

## LOI SAPIN 2



Transparence, lutte contre la  
corruption et modernisation  
de la vie économique

Les principales modifications nécessaires de la loi Sapin 2 suite à la transposition de la directive par le Parlement français :

- ✓ **Rendre la procédure graduée en trois phases plus souple** aux deux premiers paliers (l'auteur du signalement n'est plus obligé de saisir en premier lieu son supérieur hiérarchique ou le référent)
- ✓ **Revoir la définition de l'alerte** en supprimant la condition de désintéressement, de connaissance personnelle des faits, de gravité
- ✓ Mieux définir le rôle et les conditions de saisines des autorités administratives du palier n° 2 (notamment prévoir des procédures spécifiques)
- ✓ Prévoir **l'élargissement de la protection aux personnes** ayant aidé les lanceurs d'alerte (notamment aux facilitateurs)



### III. EVOLUTION PREVISIBLE DU RÔLE DU DEFENSEUR DES DROITS

**D**  
Défenseurdesdroits  
— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —

# III. LES RECOMMANDATIONS DE LA DEFENSEURE DES DROITS



Claire Hédon, défenseure des droits,  
Photo Mathieu Delmestre

- **Avis n° 20-12 du 16 décembre 2020 sur la transposition de la directive européenne du 23 octobre 2019**
  - ❖ **La DDD formule 13 recommandations** pour renforcer la protection des lanceurs d’alerte notamment :
    - ✓ aller au-delà de la stricte transposition de la directive
    - ✓ élargir sensiblement ses compétences
- **Avis du 29 octobre 2021** sur la proposition de loi organique n° 4375 visant à renforcer le rôle du DDD et proposition de loi n° 4398 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte
  - ❖ La DDD souligne les avancées importantes de ces PPL
  - ❖ la DDD recommande de renforcer plus encore la protection des lanceurs notamment par l’évolution de ses missions



# III. Les évolutions du rôle du DDD 1/3

En l'état actuel des textes issues de leur examen en commission des lois du Sénat en décembre 2021, les modifications en cours de la loi organique renforcent sensiblement le rôle du Défenseur des droits

Dans la continuité de ses compétences actuelles, la proposition de loi organique assigne au Défenseur des droits la mission :

- ✓ **d'informer et conseiller** les lanceurs d'alerte
- ✓ **d'orienter vers les autorités compétentes** toute personne effectuant un signalement dans les conditions fixées par la loi.
- ✓ **de défendre les droits et libertés :**
  - **des lanceurs d'alerte**
  - **des personnes protégées dans le cadre d'une procédure d'alerte.**



Source: site de l'assemblée nationale

Toute personnes potentiellement victime de représailles en raison d'un signalement peut s'adresser au Défenseur afin d'obtenir sa protection

# III. Les évolutions du rôle du DDD 2/3

Le nouvel **article 35-1** de la loi organique précise **les conditions d'intervention** du Défenseur des droits:

- S'agissant **de l'orientation** des lanceurs d'alerte :
  - ✓ Lorsque le signalement relève d'une des autorités compétentes désignées par décret en Conseil d'Etat, le Défenseur des droits l'oriente vers celle-ci.
  - ✓ Lorsque le signalement ne relève de la compétence d'aucune de ces autorités ou concerne les compétences de plusieurs d'entre elles, le Défenseur des droits l'oriente vers l'autorité, l'administration ou l'organisme le mieux à même d'en connaître.

Dans ce cadre, l'institution pourra également **venir en appui du lanceur d'alerte** afin qu'il puisse avoir un **retour d'information** satisfaisant de sorte qu'il **puisse exercer complètement son droit d'alerte**.

# III. Les évolutions du rôle du DDD 3/3

- Le Défenseur des droits sera **chargé de certifier la qualité de lanceur d’alerte**, ce qui constitue un **progrès important**.

Cette certification a été limitée en 1<sup>ère</sup> lecture par l’Assemblée nationale aux seuls auteurs de signalement agissant dans le cadre de la loi du 9 décembre 2016, alors qu’il existe d’autres régimes de lancement d’alerte ( en débat la commission du Sénat étant revenu sur cette limitation ).

Cette limitation repose sur une distinction artificielle, de nature à créer une différence de traitement entre des lanceurs d’alerte, certes régis par des textes différents, mais confrontés en réalité à des difficultés identiques.

- Le Défenseur des droits devra rendre **annuellement ou biennuel** (*en débat*) un **rapport sur le fonctionnement du dispositif des lanceurs d’alerte**, qui sera remis au Président de la République et aux présidents des deux Assemblées.

# IV. Les textes de transpositions de la directive en cours d'examen au Parlement

- ❖ **La Défenseure des droits** dans un communiqué de presse du 21 décembre 2021 sur les textes issus de la commission des lois du Sénat :
  - ° **observe un net recul** de la PPL par rapport à l'AN
  - ° est favorable aux évolutions de ses missions figurant dans la PPLO relatives notamment à :
    - certification de la qualité de lanceur d'alerte sans distinction entre les régimes
    - rapport biennuel
- ❖ **Après examen en 1<sup>ère</sup> lecture au Sénat le 20 janvier 2022**
  - ° Sur la PPL on retiendra principalement
    - le retour à la définition unifiée de l'alerte proposée en 1<sup>ère</sup> lecture par l'AN
    - le refus d'accorder aux personnes morales la qualité de facilitateurs
  - ° Sur la PPLO le texte de la commission des lois a été adopté sans amendement





**Merci pour votre attention**

**D**  
**Défenseurdesdroits**  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE