Cette brochure a été réalisée par :

la MAISON des LANCEURS d'ALERTE

Avec la participation des organisations syndicales membres de la Maison des Lanceurs d'Alerte :

Cfdt: CADRES

Cfdt: COMMUNICATION CONSEIL CULTURE

Cfdt: JOURNALISTES

FO Cadres

U. F.S.U.

la cgt UGICT

Solidaires Finances Publiques

Solidaires Sud Recherche

Union syndicale Solidaires

snea SYNDICAT NATIONAL DES ENSEIGNANTS ET ARTISTES

unsa

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.

Cofinancé par l'Union européenne



Soutenir et accompagner

les lanceurs et lanceuses d'alerte au travail

la MAISON des LANCEURS d'ALERTE



Je suis représentant·e syndical·e. Un·e salarié·e me signale des faits potentiellment illégaux survenus dans le cadre du travail. Il ou elle envisage d'engager une démarche de signalement et sollicite le soutien du syndicat.

Comment puis-je l'accompagner dans le lancement de son alerte ?

Dans cette brochure, nous vous présentons les démarches et actions à mettre en place pour accompagner au mieux les lanceurs et lanceuses d'alerte.

En tant que représentant·e syndical·e, vous pouvez jouer un rôle essentiel pour les écouter, les informer, sécuriser leurs démarches de signalement et les accompagner tout au long de leurs procédures.

À ce titre, la loi prévoit également une protection pour les personnes ou structures qui facilitent ou accompagnent le lancement d'une alerte. Vous pouvez ainsi bénéficier de protections contre les mesures de représailles liées à cet accompagnement

La Maison des Lanceurs d'Alerte peut vous accompagner dans vos démarches. Rendez-vous sur : www.mlalerte.org.

- Mobiliser, lorsqu'ils existent, les élu·e·s du Comité social et économique (CSE), du Comité social territorial (CST), des comités Monde ou Européen, ainsi que les salarié·es administrateur·rices, afin que les faits signalés puissent être portés et discutés formellement en séance.
- Mettre en relation le ou la lanceur·se d'alerte avec des structures spécialisées (structures nationales, fédérations syndicales des branches professionnelles, syndicat national, **Maison des Lanceurs d'Alerte**).
- Apporter un soutien moral et juridique à la personne concernée pour l'aider à maintenir sa démarche dans la durée. Un suivi tout particulier aux procédures de représailles doit être accordé : préparation aux entretiens préalables au licenciement, accompagnement en cas de sanction, orientation vers les recours contentieux appropriés.

Ce rôle s'inscrit à la fois dans l'activité syndicale « *traditionnelle* » de défense des droits au travail des salarié.e.s mais aussi dans celui de défense de l'intérêt général. À ce titre, votre mandat syndical peut dès à présent (et avant toute alerte) vous permettre de contrôler les dispositifs d'alerte mis en place par votre employeur, en vérifiant :

- la bonne mise en place des mécanismes prévus par la loi,
- les garanties d'impartialité du personnel en charge de la réception des signalements,
- les demandes de bilans chiffrés sur les alertes reçues et leur traitement devant le CSE.

Lorsqu'une alerte est portée par un·e élu·e syndical dans le cadre de son droit d'alerte syndical habituel (en interne ou à un interlocuteur classique des syndicats : inspections du travail, CSE...), et qu'elle concerne exclusivement les conditions de travail, une discrimination ou un délit en lien avec l'appartenance syndicale, le financement ou l'exercice de l'activité du syndicat, les protections accordées aux membres des syndicats prennent le pas sur le droit de l'alerte.

QUEL RÔLE PEUT JOUER LE SYNDICAT ?

La loi du 21 mars 2022 a introduit en droit français la notion de « *facilitateurs* ». Ce sont les personnes physiques ou les structures (comme les syndicats) qui aident un·e lanceur·se d'alerte à effectuer son signalement. Cette reconnaissance inscrit juridiquement votre rôle d'intermédiaire et de soutien.

En tant que facilitateur, vous bénéficiez des mêmes protections juridiques que les lanceur·ses d'alerte, ce qui vous met à l'abri de toute mesure de représailles liées à votre accompagnement (sanctions, licenciement, discrimination, etc.). Cela signifie que vous êtes protégé·e si votre engagement est utilisé contre vous dans le cadre professionnel et/ou institutionnel.

Les représentant·es syndicaux sont souvent les premiers interlocuteurs des lanceur·ses d'alerte, ce qui fait de vous un relais de confiance essentiel pour sécuriser leur démarche.

Votre rôle peut consister à :

- Recevoir l'alerte en toute confidentialité,
- Aider à analyser les faits et à déterminer s'ils relèvent effectivement d'un signalement « *droit d'alerte* » ou d'une autre voie d'action ou de recours du syndicat.
- Orienter le lanceur·se d'alerte vers la procédure la plus adaptée, qu'il s'agisse d'un signalement interne ou externe auprès d'une autorité compétente. Si cela est possible, un accompagnement à la rédaction ou au dépôt du signalement, et le cas échéant des plaintes, par exemple par la mise à disposition de conseils juridiques, peut constituer un soutien précieux.

LANCER L'ALERTE

Quelle procédure respecter pour bénéficier des protections attachées au statut de lanceur·se d'alerte ?

Trois types de signalements sont possibles :

1. Le **signalement interne** (au sein de son organisme employeur, à un membre de la hiérarchie ou à une cellule dédiée).

> ! Contrairement à l'ancien régime (loi Sapin II 2016-2022), il n'est plus obligatoire de réaliser un signalement interne avant de réaliser un signalement externe.

2. Le **signalement externe**, à réaliser auprès :
   - du Défenseur des droits ;
   - d'un organe ou organisme européen listé par la Directive 2019/1937 ;
   - d'une des autorités, dites « *externes* », compétentes listées par le décret du 3 octobre 2022 ;
   - de l'autorité judiciaire.
3. La **divulgation publique** : auprès d'un média ou sur les réseaux sociaux.

> ! Sauf danger grave et imminent, la divulgation publique ne peut être réalisée que six mois après un signalement externe.

IDENTIFIER SI SA SITUATION PEUT RELEVER DU STATUT DE LANCEUR·SE D'ALERTE

Avant toute chose, il s'agit de vérifier si les faits signalés peuvent relever du cadre de l'alerte, par distinction avec d'autres types de signalements (conflit individuel, réclamation, etc.). Ⓐ

En France, le régime juridique applicable aux lanceur·ses d'alerte est inscrit dans la loi du 9 décembre 2016, dite « Sapin II », modifiée par la loi du 21 mars 2022, dite loi Waserman. Pour obtenir cette qualité, plusieurs critères doivent être réunis :

- **être une personne physique ;**
- **effectuer ou envisager de lancer un signalement interne et/ou externe ;**
- **agir sans rémunération directe liée au signalement ;**
- **avoir une connaissance personnelle des faits signalés** (automatique dans le cadre professionnel) ;
- **être de bonne foi** (avoir des « *motifs raisonnables de croire* » à l'existence des faits signalés).

En plus, il faut que la personne signale des faits précis portant sur un crime ou un délit, une « *menace ou un préjudice pour l'intérêt général* », ou encore une violation du droit national, du droit de l'Union européenne ou d'un engagement international. Il est aussi possible de lancer l'alerte concernant des faits qui, même lorsque ces derniers sont légaux, nuisent à l'intérêt général. Ⓑ

Quelles sont les protections attachées à ce statut ?

Protection contre les représailles

Toute mesure prise en raison d'une alerte (licenciement, mutation, modification d'horaires, atteinte à la réputation, non-renouvellement de contrat, etc.) est interdite et peut être annulée par le juge.

Immunité civile

La responsabilité civile du lanceur·se d'alerte ne peut pas être engagée pour les dommages liés au signalement dès lors qu'ils·elles avaient des motifs raisonnables de croire que le signalement de ces faits était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

Immunité pénale

Le·la lanceur·se d'alerte ne peut pas être poursuivi·e pénalement pour la soustraction, le détournement ou le recel d'informations dont il·elle a eu connaissance de manière licite et qu'il·elle a signalées dans le cadre d'une alerte.

Ⓐ **Attention :** Il ne s'agit pas pour vous de qualifier juridiquement le signalement, mais d'identifier s'il entre potentiellement dans ce cadre afin d'orienter la personne. Vous pouvez solliciter un avis auprès du service juridique de votre syndicat ou de structures spécialisées, comme la **MAISON des LANCEURS d'ALERTE**.

Ⓑ **Attention :** Certaines informations ne peuvent pas faire l'objet d'alertes, notamment celles couvertes par les secrets de la défense nationale, des délibérations judiciaires, de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ou le secret professionnel de l'avocat.