

La protection des lanceurs d'alerte contre les discriminations

Les lanceurs d'alerte jouent un rôle important en révélant des violations de la loi ou des risques pour l'intérêt général. Ces signalements peuvent être faits dans un cadre professionnel, par exemple en tant que membre du personnel, mais également en dehors de ce contexte, par toute personne physique. Afin de protéger ceux qui agissent dans l'intérêt général, la législation française a mis en place des mesures de protection contre les représailles et les discriminations, notamment dans le cadre professionnel.

Qu'est-ce qu'une alerte ?

Une alerte correspond à un signalement ou une divulgation d'informations portant sur une violation de la loi ou un risque pour l'intérêt général¹. Elle peut être adressée à une entreprise, une autorité administrative ou rendue publique. Ce signalement peut être effectué dans un cadre professionnel, par exemple par un membre ou un ancien membre du personnel ou un actionnaire, mais aussi en dehors de tout contexte professionnel, notamment en tant que citoyen. Toutefois, seules les informations portant sur des actes illicites ou des menaces pour l'intérêt général peuvent être prises en compte.

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

En France, le concept est apparu en 1999 dans un ouvrage publié par Les sociologues Francis Chateauraynaud et Didier Torny : "Les sombres précurseurs. Une sociologie pragmatique de l'alerte et du risque".² La définition juridique du lanceur d'alerte est précisée par l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite loi Sapin II. Cette loi le définit comme une personne physique signalant ou divulguant, de bonne foi et sans contrepartie financière, des faits répréhensibles (crimes, délits...) ou portant atteinte à l'intérêt général.

Pour être reconnu comme tel, le lanceur d'alerte doit respecter la procédure de signalement prévue par l'article 8 de cette loi. Si les faits signalés ont été obtenus en dehors du cadre professionnel, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance. Afin de garantir leur rôle dans la préservation de l'intérêt général, la loi protège les lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles, notamment le licenciement ou les sanctions disciplinaires.

Comment sont protégés les lanceurs d'alerte ?

Les lanceurs d'alerte en France sont protégés contre toute forme de discrimination ou de représailles dans le cadre professionnel, conformément aux dispositions de la **loi n° 2022-401 du 21 mars 2022** visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.³

Mesures de protection contre les représailles

La loi interdit strictement toute mesure défavorable prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte en raison de son signalement, afin de le protéger contre d'éventuelles représailles. Toute sanction disciplinaire, telle qu'une suspension, une mise à pied ou tout autre type de sanction est prohibée si elle a un lien avec le signalement effectué.

De même, un employeur ne peut licencier ou refuser de renouveler un contrat pour cette raison. De plus, toute tentative de freiner l'évolution professionnelle du lanceur d'alerte, par une rétrogradation ou un refus de promotion, constitue une mesure illégale. Ensuite, une modification des conditions de travail, comme un transfert à un poste moins avantageux, un changement de lieu de travail imposé ou une réduction de salaire, est formellement interdite.

Une évaluation de performance négative, si elle vise à pénaliser un membre du personnel pour avoir exercé son droit d'alerte, est également considérée comme une mesure de représailles. Enfin, toute forme de discrimination liée à la rémunération, à l'accès à la formation ou aux avantages sociaux est sanctionnée par la loi. Ces protections s'appliquent aux lanceurs d'alerte qui respectent les procédures légales de signalement et agissent de bonne foi.

Recours en cas de représailles

En cas de représailles, un lanceur d'alerte dispose de recours pour faire valoir ses droits et contester toute décision injuste prise à son encontre. S'il estime être victime de sanctions ou de discriminations liées à son signalement, il peut saisir le Conseil de prud'hommes afin d'examiner sa situation et obtenir réparation. De plus, la loi prévoit que toute mesure reconnue comme discriminatoire par le juge peut être annulée⁴.

Inversion de la charge de la preuve

En cas de litige entre un lanceur d'alerte et son employeur, la loi prévoit une inversion de la charge de la preuve afin de renforcer la protection du lanceur d'alerte. Ainsi, il revient à l'employeur de démontrer que la mesure prise à l'encontre du lanceur d'alerte repose sur des éléments objectifs et totalement étrangers au signalement effectué. Cette disposition vise à éviter que des représailles déguisées ne soient mises en œuvre sous couvert de motifs fallacieux. Ces mesures permettent aux lanceurs d'alerte de ne pas subir de pressions injustifiées et d'exercer leur droit d'alerte sans crainte. Ces protections s'inscrivent dans le cadre de la transposition en droit français de la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019, qui encadre la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union.

Les lanceurs d'alerte jouent un rôle important dans la préservation de l'intérêt général. Toutefois, pour qu'ils puissent exercer leur fonction sans crainte, la législation française leur offre une protection contre les représailles. En cas de discrimination ou de sanction injustifiée, les lanceurs d'alerte disposent de recours juridiques, avec une charge de la preuve inversée. Ces protections sont également renforcées par les normes européennes, offrant ainsi un cadre légal solide pour encourager la lutte contre les abus.

–

Sources :

¹ "Guide Lanceur d'alerte", Défenseur des droits

² "La protection des lanceurs d'alerte, un enjeu pour la démocratie ?", Vie publique

³ "LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte",
Legifrance

⁴ "Lanceurs d'alerte en entreprise", Service Public.