

# INFORMATIONS SUR LE DROIT DU TRAVAIL

## Le lanceur d'alerte : signalements et protection

LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 - Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 -  
LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022



### Définition

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**. Il peut avoir obtenu les informations dans le cadre de ses activités professionnelles, ou dans le cas contraire, en avoir eu personnellement connaissance.

*Attention ! Le droit d'alerte n'autorise pas pour autant la divulgation d'informations protégées par le secret médical.*

### Signalement

Toute personne ayant obtenu ou ayant eu personnellement connaissance d'informations portant sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire, peuvent signaler ces informations :

↳ Par la **voie interne**, conformément à la procédure de recueil et de traitement des signalements

Cette procédure précise :

- Comment et à qui adresser son signalement ;
- Quels faits, informations ou documents il est possible d'apporter pour étayer son signalement ;
- Comment et sous quel délai un échange est mis en place avec l'auteur du signalement, dans le respect de la stricte confidentialité de celui-ci.

↳ Par la **voie externe**, directement ou après avoir effectué un signalement interne :

Cette procédure précise :

- De l'autorité compétente (ARS, Conseil Départemental) ;
- Du Défenseur des droits ;
- De l'autorité judiciaire (Juge des tutelles, Juge des Affaires Familiales, Procureur de la République...).

*Il est à noter que lorsqu'une autorité externe saisie d'un signalement estime que celui-ci ne relève pas de sa compétence ou qu'il concerne également la compétence d'autres autorités, elle le transmet à l'autorité externe compétente ou au Défenseur des droits.*

### Protection des Salariés de Droit Privé

Les lanceurs d'alerte ayant respecté la procédure de signalement ne peuvent faire l'objet de mesures de représailles, ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures, notamment sous les formes suivantes :

- Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- Rétrogradation ou refus de promotion ;
- Transfert de fonction, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
- Suspension de la formation ;
- Evaluation de performance ou attestation de travail négative ;
- Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
- Non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ;
- Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
- Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans le secteur ou la branche d'activité ;
- Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
- Annulation d'une licence ou d'un permis ;
- Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical

# INFORMATIONS SUR LE DROIT DU TRAVAIL

## Le lanceur d'alerte : signalements et protection

LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 - Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 -  
LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022



### Définition

**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**, Il peut avoir obtenu les informations dans le cadre de ses activités professionnelles, ou dans le cas contraire, en avoir eu personnellement connaissance.

*Attention ! Le droit d'alerte n'autorise pas pour autant la divulgation d'informations protégées par le secret médical.*

### Signalement

Toute personne ayant obtenu ou ayant eu personnellement connaissance d'informations portant sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire, peuvent signaler ces informations :

↳ Par la **voie interne**, conformément à la procédure de recueil et de traitement des signalements.

Cette procédure précise :

- Comment et à qui adresser son signalement ;
- Quels faits, informations ou documents il est possible d'apporter pour étayer son signalement ;
- Comment et sous quel délai un échange est mis en place avec l'auteur du signalement, dans le respect de la stricte confidentialité de celui-ci.

↳ Par la **voie externe**, directement ou après avoir effectué un signalement interne :

Cette procédure précise :

- De l'autorité compétente (ARS, Conseil Départemental) ;
- Du Défenseur des droits ;
- De l'autorité judiciaire (Juge des tutelles, Juge des Affaires Familiales, Procureur de la République...).

*Il est à noter que lorsqu'une autorité externe saisie d'un signalement estime que celui-ci ne relève pas de sa compétence ou qu'il concerne également la compétence d'autres autorités, elle le transmet à l'autorité externe compétente ou au Défenseur des droits.*

### Protection des Agents de la Fonction Publique

Les lanceurs d'alerte, agents publics, ayant respecté la procédure de signalement, ne doivent subir aucune atteinte volontaire à leur intégrité physique, aucun acte de violence, menaces ou tout autre acte d'intimidation.

Ils ne peuvent pas non plus faire l'objet de mesures concernant :

- Le recrutement,
- La titularisation,
- La radiation des cadres,
- La rémunération,
- La formation,
- L'appréciation de la valeur professionnelle,
- La discipline,
- Le reclassement,
- La promotion,
- L'affectation,
- Les horaires de travail
- La mutation