Image not found or type unknown

Salariés, cadres : la protection du salarié, lanceur d'alerte en droit du travail

Actualité législative publié le **31/08/2015**, vu **1950 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Issu des Etats-Unis, le whistleblowing, permet aux salariés d'alerter et de porter à la connaissance de leurs employeurs, d'autorités administratives ou judiciaires, l'existence d'une fraude fiscale, d'un délit financier ou d'une atteinte à la santé ou à l'environnement.

Le lanceur d'alerte bénéficie dans une telle hypothèse d'une protection particulière.

La France a longtemps été hostile à la mise en place d'une telle protection. Toutefois, suite à l'affaire Edward Snowden, le législateur a voté plusieurs lois encadrant la protection des lanceurs d'alerte.

1) Champ d'application

En France, le système a été encadré très récemment dans différents domaines.

La loi n°2013-316 du 16 avril 2013 portant sur l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte a instauré un droit d'alerte environnemental pouvant être exercé par un salarié ou par un membre du CHSCT. L'article L.4133-1 du Code du travail dispose que « *le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement* ».

De plus, la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique prévoit une protection générale pour les lanceurs d'alerte relatant ou témoignant de l'existence de conflits d'intérêts.

Enfin, la loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière va plus loin car elle instaure une protection pour les salariés lanceurs d'alerte.

2) Protection du lanceur d'alerte prévue dans le Code du travail en matière de délit et de crime

La loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013 a introduit l'article L. 1132-3-3 du Code du travail qui prévoit qu' « *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. »*

Désormais, tout salarié du secteur privé ou public, qui relate un fait constitutif d'un délit ou d'un crime dont il aurait connaissance lors de l'exercice de ses fonctions ne pourra donc pas faire l'objet de sanctions de la part de son employeur. Ainsi, toute mesure prise à l'encontre du lanceur d'alerte sera nulle (article L.1132-4 du Code du travail).

Le salarié, lanceur d'alerte, pourra alerter tant au niveau interne (sa hiérarchie) qu'au niveau externe (autorité administrative, juridictions...).

En ce qui concerne le lanceur d'alerte environnementale, la protection du salarié est prévue par l'article L. 1351-1 du Code de la santé publique. Pour les alertes en matière de conflit d'intérêt, les textes issus de la loi ne se trouvent pas codifiés.

3) La preuve incombe à la partie défenderesse

Le deuxième alinéa de l'article L. 1132-3-3 du Code du travail dispose qu' *« en cas de litige relatif à l'application du premier alinéa, 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, 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. »*

Autrement dit, l'auteur du délit ou du crime dénoncé par le lanceur d'alerte devra fournir les éléments nécessaires pour prouver du contraire.

4) Sanctions pour toute délation infondée

L'article 12 de la loi n°2013-316 du 16 avril 2013 prévoit une sanction pour les salariés qui feraient des délations infondées. Ces salariés pourraient être condamnés à 5 ans d'emprisonnement et 45.000 d'amende sur le fondement de l'article 226-10 du Code pénal. Cette infraction sera constituée dès lors que les faits rapportés l'ont été de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics.

En revanche, si le salarié a abusé de ce droit, une sanction disciplinaire pourra être prise contre celui-ci (Cass. Crim. 25 novembre 2008, n°07-87650).

5) Une protection trop limitée des lanceurs d'alerte en France ?

Malgré l'intervention du législateur protégeant les lanceurs d'alerte afin qu'ils ne soient pas professionnellement pénalisés en raison des révélations faites, les salariés restent hostiles à dénoncer des faits constitutifs de crimes ou de délits.

En effet, à l'exception des alertes en matière de santé et d'environnement, les lanceurs d'alerte ne

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

sont pas formellement protégés.

Encore récemment, lors des journées d'été des écologistes, Julian Assange, fondateur de Wikileaks, a demandé au Président de la République François Hollande de voter une loi garantissant la protection des lanceurs d'alerte au cas où ils révéleraient des informations.

Dans son rapport 2014, le Service central de prévention de la corruption a formulé une série de 11 propositions pour que la France assure une meilleure protection des lanceurs d'alerte.

Parmi les propositions, le Service a invité la France à :

- unifier le droit de l'alerter sous la forme d'un texte unique afin d'améliorer la lisibilité et la cohérence entre les textes ;
- ouvrir l'éventail des mesures de représailles prohibées ;
- étendre le bénéfice de la protection légale aux tiers ;
- élargir le champ d'alertes aux atteintes graves à un intérêt public ;
- organiser l'instruction des alertes et l'accompagnement des lanceurs d'alerte.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01 42 89 24 48 Ligne directe : 01 42 56 03 00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: http://www.chhum-avocats.fr/

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés