

Le droit d'alerte
POURQUOI ET COMMENT L'UTILISER ?

Dépôt légal : Mars 2019

NetLEGIS
26, rue de Londres 75009 PARIS
SAS au capital de 50.000€
RCS Paris B 532 792 439
TVA FR77 532792439

www.legisocial.fr - contact@legisocial.fr

ISBN : 978-2-490597-13-0



Le droit d'alerte

POURQUOI ET COMMENT L'UTILISER ?



1. QU'EST-CE QU'UN LANCEUR D'ALERTE ?



Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi :

- Un crime ou un délit ;
- Des manquements graves à la loi ou au règlement ;
- Des faits présentant des risques ou des préjudices graves pour l'intérêt général.

En tant que lanceur d'alerte, vous n'avez aucune obligation de vous identifier. En revanche, votre identité doit être traitée de façon confidentielle.



VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR LANCER UNE ALERTE ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

- Saisir l'employeur par écrit en recommandé avec accusé de réception ;
- Le relancer si dans un délai raisonnable aucune suite n'a été donnée à votre 1ère saisine ;
- Si l'employeur persiste dans son absence de réponse, vous pouvez adresser votre signalement aux autorités susceptibles de le traiter, en recommandé avec accusé de réception (préfet, juge judiciaire, ordre professionnel, etc.).

En l'absence de réponse, dans les 3 mois, de l'autorité administrative, de l'ordre professionnel ou du juge sur le traitement de l'alerte, vous disposez de la faculté, et non de l'obligation, de rendre public votre alerte.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

Vous devez suivre la procédure de recueil des signalements mise en place dans votre entreprise. Elle vous indique notamment l'identité du référent susceptible de recevoir les alertes, les modalités selon lesquelles vous devez adresser votre signalement, les mesures prises pour garantir la stricte confidentialité de votre identité, des faits et des personnes visées, etc. Vous pouvez également vous adresser au référent chargé de recueillir les alertes, désigné dans votre entreprise.

Si vous exercez dans une très grande entreprise de plusieurs milliers de salariés : votre employeur a dû mettre en place un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements.

Si vous exercez dans une entreprise d'au moins 500 salariés : votre employeur a également dû mettre en place un dispositif interne d'alerte pour le recueil des signalements portant sur des faits susceptibles d'avoir un impact significatif d'influence.

En l'absence de réponse, dans les 3 mois, de l'autorité administrative, de l'ordre professionnel ou du juge sur le traitement de l'alerte, vous disposez de la faculté, et non de l'obligation, de rendre public votre alerte.

NOS CONSEILS POUR NE PAS COMMETTRE D'ERREUR !

- Conserver les originaux de tous les documents, les preuves des faits faisant l'objet de l'alerte.
- Dans la mesure du possible, essayer de recueillir un avis juridique avant de lancer l'alerte.
- Utiliser votre messagerie ou téléphone personnel pour lancer l'alerte.
- Ne répondre pas aux sollicitations des journalistes.
- Ne diffusez pas l'information sur les réseaux sociaux ni sur l'intranet de l'entreprise.
- Soyez de bonne foi. À défaut, votre responsabilité pourra être engagée...



- Vous devez être de bonne foi ! C'est-à-dire que vous devez avoir des motifs raisonnables vous permettant de croire à la véracité des dysfonctionnements signalés. Et bien entendu, vous devez être désintéressé(e), c'est-à-dire que vous ne devez pas tirer un avantage, notamment financier, du signalement.

Ne peuvent pas faire l'objet d'une alerte : les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme et leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.

- Le danger grave est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou pouvant entraîner une incapacité permanente. Il doit être imminent, c'est-à-dire susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché.

Le danger peut être individuel ou collectif.

3. LE DROIT D'ALERTE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

Vous devez alerter immédiatement l'employeur (ou le faire alerter par un membre du CSE) de :

- Toute situation de travail dont vous avez un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé ;
- Toute défectuosité que vous constatez dans les systèmes de protection.

Vous pouvez également vous retirer d'une telle situation en exerçant votre droit de retrait.

Exemples : Risques d'accident de travail (électrocution, chute, etc.), de maladie professionnelle, nuisance liée au travail (bruit, poussière, atmosphère, vapeur, etc.).

APERÇU

Le retrait du (de la) salarié(e) ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

L'employeur ne peut pas demander à un(e) salarié(e) qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.



À NOTER

Vous n'êtes pas tenu(e) d'alerter l'employeur par écrit.



Le membre du CSE (Comité Social Économique) qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un(e) salarié(e), doit immédiatement en alerter l'employeur et consigner son avis sur le registre des dangers graves et imminents en précisant les postes de travail concernés, la nature du danger et sa cause, les noms des salariés exposés.

L'employeur est alors tenu de :

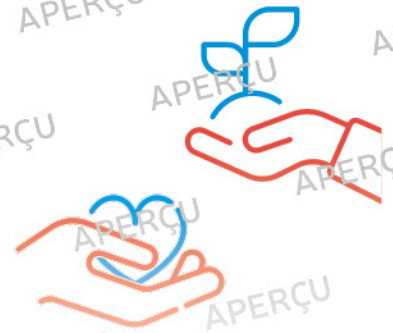
- Procéder immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui lui a signalé le danger;
- Prendre les dispositions nécessaires pour y remédier ;
- Prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité, en quittant immédiatement le poste de travail ;
- Informer l'inspection du travail (ASST) ;



legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN
SOCIAL, RH & PAIE

LE DROIT D'ALERTE
EN MATIÈRE DE
SANTÉ PUBLIQUE ET DE
L'ENVIRONNEMENT



ATTENTION

Le fait d'exercer son droit de retrait de manière injustifiée, c'est-à-dire sans motif raisonnable, caractérise un abandon de poste pouvant vous exposer à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

De plus, si l'exercice du droit de retrait a causé un risque dont une personne est victime, vous pouvez être condamné(e) à des peines d'amende (préjudice) ou d'emprisonnement (imprudence, blessure, homicide) pour manquement à votre obligation de sécurité.

APERÇU

Exemple : Agissements susceptibles de faire courir un risque majeur ou un préjudice grave pour la population, risque d'intoxication, pollution, etc.

L'employeur est tenu d'informer le (la) salarié(e) de la suite qu'il réserve à l'alerte.

Le membre du CSE qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un(e) salarié(e), qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement est tenu également d'en alerter immédiatement l'employeur, en consignait l'alerte par écrit sur un registre spécial.



legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN
SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

Les membres élus du CSE peuvent exercer :

- Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement ;
- Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne seraient pas justifiés par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnés au but recherché.

Exemples : Ingérence de l'employeur dans la messagerie personnelle d'un salarié, enregistrement de conversations privées entre salariés, discrimination en matière d'embauche, de rémunération, de licenciement, etc., faits de harcèlement sexuel ou moral.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

Les membres élus du CSE peuvent exercer l'ensemble des droits d'alerte prévus par la loi :

- Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement ;
- Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles ;
- Le droit d'alerte économique : dès lors que le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Exemples : Baisse du chiffre d'affaires, perte de commandes ou de clients, retards répétés dans le paiement des salaires, etc. ;

- Le droit d'alerte sociale : Lorsque le nombre des salariés en CDD et d'intérimaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existante lors de la dernière réunion du CSE ayant abordé ce sujet, ou bien lorsque l'entreprise n'est inscrite de plein droit au répertoire des entreprises à main d'œuvre temporaire, lors d'une réunion ordinaire du CSE si la majorité des membres du CSE le demande, dès lors que le CSE a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD, aux contrats conclus avec une entreprise de partage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés en contrats précaires, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail,



6. DE QUELLE PROTECTION BÉNÉFICIE LE LANCEUR D'ALERTE ?

Le lanceur d'alerte bénéficie de :

L'irresponsabilité pénale, à condition que la divulgation des informations soit nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, et que le lanceur d'alerte ait au minimum tenté de faire cesser les dysfonctionnements auprès des autorités compétentes en respectant la procédure de signalement ;

La garantie de confidentialité quant à son identité (sous peine d'amende de 30 000 € et 2 ans d'emprisonnement) ;

La protection contre les représailles et la nullité des mesures de rétorsion prises à son encontre.

Un salarié lanceur d'alerte ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir relayé des faits de bonne foi, que ce soit aux autorités judiciaires ou administratives.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, la disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

La protection contre les discriminations :

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 pour avoir relayé ou témoigné de bonne foi, à son employeur ou aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Ces lanceurs d'alerte sont protégés lorsqu'ils dénoncent des crimes ou des délits constatés dans l'entreprise.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un(e) travailleur(se) ou d'un groupe de travailleur(se)s qui se sont retiré(e)s d'une situation de travail dont ils (elles) avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux (elles).



SI NÉCESSAIRE, VOUS POUVEZ VOUS ADRESSER AU DÉFENSEUR DES DROITS

Sa mission est d'orienter et protéger les lanceurs d'alerte de toutes mesures de rétorsion ou de représailles quel que soit le cadre légal de lanceur d'alerte (dans le cadre professionnel ou privé).

Votre signalement doit être adressé par la poste, dans une double enveloppe. Les éléments de la saisine doivent être insérés dans une enveloppe intérieure (dite enveloppe intérieure) laquelle sera insérée dans une seconde enveloppe adressée au Défenseur des droits (dite enveloppe extérieure).

Sur l'enveloppe intérieure figurera EXCLUSIVEMENT la mention suivante : « SIGNALEMENT D'UNE ALERTE (date de l'envoi) ».

Sur l'enveloppe extérieure figurera l'adresse d'expédition :


Défenseur des droits
Libre réponse 71120
75342 PARIS CEDEX 07

Un accusé réception vous sera adressé comportant un numéro identifiant qu'il vous appartiendra d'utiliser pour l'ensemble de vos échanges avec le Défenseur des droits.

legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU