

AVOCAT

Le lanceur d'alerte en entreprise après les lois des 16 avril et 6 décembre 2013 : mouchard ou vigie ? ^{188s4}

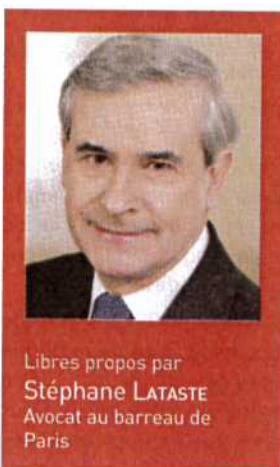
L'essentiel

De l'affaire *WikiLeaks* au scandale du *Mediator*, la figure du « lanceur d'alerte » ne cesse, depuis 2010, de prendre de l'importance dans le débat public. La mise en place, depuis 2013, d'un véritable statut pour les lanceurs d'alerte a des impacts directs sur la vie des entreprises.

L. n° 2013-316, 16 avr. 2013 : JO 17 avr. 2013, p. 6465

L. n° 2013-907, 12 oct. 2013 : JO 12 oct. 2013, p. 16829

L. n° 2013-1117, 6 déc. 2013 : JO 7 déc. 2013, p. 19941



Le lanceur d'alerte, plus qu'un outil politique, a une influence forte sur la vie des entreprises. Le législateur en a pris conscience sous la pression de la société civile et des associations et a voté, au cours de l'année 2013, trois lois (loi du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte, loi du 11 oct. 2013 sur la transparence de la vie publique et loi du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière) établissant un embryon de statut pour cette « vigie moderne » des écueils que constituent la corruption, la mise en danger d'autrui ou de l'environnement, tout en tentant d'éviter la dérive vers deux autres écueils, tout aussi dangereux : ceux de la délation et du chantage.

Le lanceur d'alerte est donc désormais à la fois mieux protégé mais aussi mieux encadré, dans le monde du travail. Et la création de ce nouveau statut aura, à n'en pas douter, un impact certain sur la vie des entreprises.

I. LA CRÉATION D'UN DROIT D'ALERTE SANITAIRE ET ENVIRONNEMENTAL

Les salariés, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les représentants du personnel bénéficiaient traditionnellement du droit d'alerter leur employeur dès qu'ils pouvaient raisonnablement penser qu'une situation présentait un danger grave et imminent pour la santé et la sécurité au travail de leurs collègues (C. trav., art. L. 4131-1 et s.).

En outre, les délégués du personnel disposaient du droit d'alerter l'employeur en cas d'atteinte « aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ».

Le comité d'entreprise pouvait, pour sa part, signaler des faits de nature à « affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise » en vertu de l'article L. 2323-78 du Code du travail.

Les dispositions en vigueur permettaient donc aux salariés d'améliorer par leurs remarques en interne le fonctionnement de l'entreprise.

Depuis le 16 avril 2013 et l'adoption par les parlementaires de la loi n° 2013-316 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte, le salarié peut désormais aussi alerter sur l'impact environnemental et sanitaire de son entreprise, ce que les économistes appellent les « externalités négatives ».

Cette loi insère un chapitre dans le Code du travail exclusivement consacré au salarié-lanceur d'alerte qui dénonce les atteintes à la santé publique et à l'environnement.

Ces nouvelles dispositions s'ajoutent aux dispositions déjà existantes.

Ainsi, aux termes de l'article L. 4133-1 nouveau du Code du travail, le salarié peut alerter son employeur dès qu'il estime 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 ».

Cette nouvelle prérogative est également accordée au représentant du personnel et au CHSCT.

L'entreprise est ainsi considérée comme le « maillon central dans la chaîne de détection précoce et de traitement des alertes » (M. Véricel, « Institution d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement », *Revue de droit du travail* 2013, p. 415).

En son sein, le salarié jouera dorénavant un rôle « citoyen » en alertant sur l'impact que les pratiques de son entreprise auront, à l'extérieur de celle-ci, sur la santé publique et l'environnement.

Désormais, l'impact social de l'entreprise sera donc sous la surveillance de ses propres salariés.

Le salarié qui fait usage de ce droit dispose de la protection prévue à l'article L. 1351-1 du Code de la santé publique : il ne pourra faire l'objet d'aucune « mesure

discriminatoire, directe ou indirecte » pour avoir relaté à son employeur, « aux autorités judiciaires ou administratives des faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ».

Cette nouvelle possibilité d'alerte est encadrée : le salarié ne peut alerter que son employeur, les autorités judiciaires ou administratives, cette limitation visant à éviter des alertes lancées publiquement, sans considération pour l'image de l'entreprise, par des salariés mécontents ou malintentionnés.

Cette précision est importante puisque l'article 1^{er} de la loi qui instaure le droit pour « toute personne physique ou morale » de rendre publique une information relative à un danger imminent concernant la santé publique ou l'environnement ne précise pas qui est le destinataire de l'alerte.

Par ailleurs, l'alerte émanant du salarié doit désormais être consignée par écrit et, puisque cela ne concerne plus la vie interne de l'entreprise, elle ne confère pas à l'auteur de l'alerte un droit de retrait.

Enfin, relevons que l'article 13 de la loi, curieusement rédigé, sanctionne l'employeur qui n'aurait pas informé le travailleur des suites qu'il entend donner à l'alerte : dans un tel cas, l'employeur se verra priver de l'exonération de responsabilité pour produits défectueux, prévue à l'article 1386-11 du Code civil.

En réalité, il semblerait que ce ne soit pas tant l'information du salarié qui permet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité, que sa véritable prise en compte de l'alerte pour remédier aux conséquences dommageables dénoncées.

II. L'Élargissement du Droit d'Alerte Relatif aux Infractions

La loi du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière a pour sa part créé un nouvel article L. 1132-3 au sein du code du travail : désormais, toute personne (salarié, candidat à l'embauche, stagiaire) ayant eu connaissance, dans l'exercice de ses fonctions, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime (ce qui exclut donc les infractions conventionnelles) peut témoigner ou relater ces faits « de bonne foi ».

Cette disposition rappelle l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale faisant obligation au fonctionnaire de signaler au procureur de la République « tout crime ou délit dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions ».

Désormais, le salarié dispose donc de ce droit avec, à la clef, une protection contre tout refus de recrutement, tout licenciement, toute mesure prise par l'employeur en considération du fait que l'intéressé aura relaté ou témoigné, « de bonne foi », des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime.

Auparavant, seules des dispositions éparpillées permettaient au salarié de témoigner de faits de harcèlement sexuel

(art. L. 1153-3 du code du travail), de harcèlement moral (art. L. 1152-2 du code du travail), de discrimination (art. L. 1132-3 du code du travail) ou de corruption (art. L. 1161-1 du code du travail).

Désormais, il s'agit de tous les faits constitutifs d'un délit ou d'un crime : l'élargissement est notable et montre l'encre une fois la volonté du législateur de voir le salarié s'intéresser à l'impact de l'entreprise qui l'emploie dans la Société.

Signations, au passage, une première contradiction : en matière de corruption, l'article L. 1161-1 du code du travail était maintenu, le salarié ne peut relater les faits dont il a eu connaissance qu'à son employeur et aux autorités judiciaires ou administratives, tandis que l'article L. 1132-3-3 du code du travail ne précise pas à qui les faits constitutifs de d'infractions graves (crimes et délits) doivent être relatés :

dans le silence de la loi, le salarié semble donc libre de témoigner publiquement de tels faits.

Or, en la matière, comme le soulignait, dès 2008, Corinne Lepage (Marie Boeton, « les lanceurs d'alerte », des vi-
giles qui se veulent citoyennes, La Croix, 17 juillet 2013), « l'écuil de la délation » n'est « jamais loin »...

Pour éviter ce dévoiement préjudiciable, certaines limites ont, certes, été mises en œuvre. D'une part, le salarié ma-lintentionné lançant une alerte qu'il sait partiellement ou totalement inexacte court le risque de la sanction pénale de l'article 226-10 du code pénal relatif à la dénonciation calomnieuse, à savoir une peine de cinq ans d'emprisonnement assortie de 45.000 euros d'amende.

D'autre part, les articles L. 4122-5 et L. 1132-3 du code du travail ainsi que L. 1351-1 du code de la santé publique précisent que l'alerte doit être faite de « bonne foi ». Cette exigence de bonne foi est également requise par la Cour européenne des droits de l'homme qui, dans un arrêt rendu le 12 février 2008, *GUYA c. Moldova*, *CEDH*, *Grd. Ch.*, n° 14277/04, a bien précisé que le lanceur d'alerte ne devait pas chercher à tirer de sa démarche un bénéfice personnel.

Mais la question reste posée : sommes-nous sûrs que ces lanceurs d'alerte, vigiles des navires-amiraux de notre industrie voguant sur la mer des affaires, sauront éviter les écueils de la délation, de la défense de leurs intérêts personnels, du chantage ? L'appréciation et le contrôle par le juge de la « bonne foi » du lanceur d'alerte et du bénéfice personnel induit qui pouvait inspirer sa démarche, permettront, seuls, d'évaluer l'efficacité de cet encadrement.

En attendant, le capitaine d'industrie doit préserver ses vigiles du chant des sirènes pour se garder, en ces temps agités, de tomber de Charibde en Scylla : en voulant éviter les spirales qui voudraient le happer dans les profondeurs de la mer, le marin égaré par sa vigie ensorcelée voit, trop tard, la haute roche qui se dresse tout à coup et sur laquelle il peut tout aussi bien fracasser son embarcation et mettre en péril tout son équipage.