

**Colloque « *Lanceurs d'alerte. La sécurisation des canaux et des procédures* »  
4 Février 2015 - Assemblée Nationale (salle Colbert)**

***Un éclairage sur des perspectives à partir  
de droits d'alerte du salarié***

Michel Miné

Professeur de droit du travail au Conservatoire national des Arts et  
Métiers, Lise/Cnam/Cnrs

Le droit du travail d'aujourd'hui est une ressource pour construire le « droit d'alerte » de demain : un certain nombre d'éléments sont ainsi à connaître.

Plusieurs droits d'alerte existent déjà dans le Code du travail. Cependant, il s'agit d'une construction juridique foisonnante mais parcellaire, sans vision d'ensemble, sans colonne vertébrale. Ces droits d'alerte partiels, se recoupant parfois, concernent plusieurs domaines et relèvent de régimes juridiques, variables suivant différents paramètres :

- nature de l'alerte au regard des faits en cause ;
- protection du lanceur d'alerte ; avec plusieurs régimes de la preuve et de la réparation (sanctions de l'atteinte à l'exercice du droit d'alerte) ;
- procédures et canaux (internes à l'entreprise ; à destination d'administrations et de juridictions) ; destinataires de l'alerte ; confidentialité ;
- fondements juridiques de l'alerte ;
- existence ou non d'un organisme spécialisé.

**Bref tableau du droit positif<sup>1</sup>**

La personne salariée est débitrice à l'égard de l'employeur d'obligations. Cette relation de travail, sous l'emprise d'un lien juridique spécial de subordination (depuis la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle), implique des obligations de loyauté, de discrétion et de confidentialité. Le droit d'alerte doit être exercé de bonne foi, pour prévenir le risque de condamnation pour dénonciation calomnieuse (laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis). L'alerte doit être proportionnée et pertinente (CEDH 21 juillet 2011, Heinisch contre Allemagne ; CEDH 2 décembre 2008, Guja contre Moldavie ; etc.).

Ne seront pas abordés ici plusieurs droits fondamentaux de la personne salariée : le droit d'expression (CESDHLF, art. 10 ; Cassation sociale 28 avril 2008, Sté Dunlop), qui doit être protégé en particulier lorsqu'il est exercé pour la défense d'un intérêt public, y compris aux dépens d'autres personnes comme la personne morale employeur, et le droit d'agir en justice (CESDHLF, art. 6 ; Cassation sociale 6 février 2013, Sté France télécom, et Cassation sociale 29 octobre 2013, Union mutualiste retraite).

**1) Santé et sécurité des salariés (« loi Auroux » du 23 décembre 1982)**

**Devoir d'alerte du salarié.** Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et

---

<sup>1</sup> *Le droit du travail en pratique*, 2015, 27<sup>ème</sup> éd., Eyrolles, Paris, 717 p.

imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

**Droit de retrait du salarié.** Le travailleur peut se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'employeur ne peut demander au travailleur 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. L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Protection contre les mesures de rétorsions. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés. Le salarié bénéficie de la nullité du licenciement de représailles (solution jurisprudentielle, non prévue par le Code du travail). D'autres sanctions civiles sont prévues à l'encontre de l'employeur (notamment en cas de réalisation du risque signalé, en matière de faute inexcusable de l'employeur). La jurisprudence est ici abondante. Aucune sanction pénale n'est ici prévue.

**Droit - devoir d'alerte du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT – dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un Comité d'entreprise et-ou de délégués du personnel).** Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur. Cet avis, écrit, daté et signé, est consigné sur un registre spécial,

L'employeur est tenu de procéder « immédiatement » à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CHSCT est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi « immédiatement » par l'employeur. L'inspecteur du travail met en œuvre, le cas échéant, soit la procédure de mise en demeure, soit la saisine du juge des référés, soit dans certains cas l'arrêt des travaux en cause.

La jurisprudence est ici abondante (sur la notion de « danger grave et imminent » et sur d'autres sujets concernant notamment le recours à un expert par le CHSCT). Des sanctions civiles (suspension de la décision de l'employeur) et pénales (délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT) sont prévues.

**Droit d'alerte du délégué du personnel (DP).** Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale..., il en saisit immédiatement l'employeur (le droit s'apparente à un devoir).

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le DP et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié ou le délégué, si le salarié concerné

averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit directement le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

Cette procédure performante donne lieu à des arrêts peu nombreux mais intéressants.

**Protection des « représentants des travailleurs ».** Les salariés titulaires d'un mandat (élus du personnel et représentants syndicaux) bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement : l'employeur ne peut rompre leur contrat de travail unilatéralement ; il doit avoir obtenu une autorisation de l'inspecteur du travail. Ces « salariés protégés » sont en fait des « salariés exposés » (environ 12 000 demandes d'autorisation de licenciement sont formulées chaque année par des employeurs ; le taux d'autorisation par l'administration du travail – inspection et ministère du travail est d'environ 85 %).

**Autre salarié.** Le **médecin du travail** peut alerter l'employeur en présence d'un risque pour la santé des travailleurs. Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur sont tenues à la dispositions des membres du CHSCT et des DP, de l'inspecteur du travail et des organismes de prévention de la Sécurité sociale. Parfois le médecin du travail est mis en cause par des employeurs pour atteinte au secret médical (plusieurs affaires sont en cours).

## 2) Santé publique et environnement

Avec la loi n° 2013-316 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 », le principe d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement est posé. L'exercice du droit d'alerte dans l'entreprise est précisé (cf. l'affaire Cassation sociale 11 octobre 2000, INRS c/ M. André Cicolella, sur les risques liés aux éthers de Glycol).

**Toute personne physique (salarié, etc.) ou morale (syndicat, comité d'entreprise, CHSCT, etc.) a le droit** de rendre publique ou de diffuser de bonne foi une information concernant un fait, une donnée ou une action, dès lors que la méconnaissance de ce fait, de cette donnée ou de cette action lui paraît faire peser un risque grave sur la santé publique ou sur l'environnement. L'information qu'elle rend publique ou diffuse doit s'abstenir de toute imputation diffamatoire ou injurieuse.

L'alerte consistant en une dénonciation calomnieuse peut être sanctionnée pénalement : Toute personne physique ou morale qui lance une alerte de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est punie des peines de cinq ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.

Une **commission nationale** de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement est créée : elle est chargée de veiller aux règles déontologiques s'appliquant à l'expertise scientifique et technique et aux procédures d'enregistrement des alertes en matière de santé publique et d'environnement. Cette Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement peut se saisir d'office ou être saisie notamment par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national.

Les établissements et organismes publics ayant une activité d'expertise ou de recherche dans le domaine de la santé ou de l'environnement tiennent un registre des alertes qui leur sont transmises et des suites qui y ont été données.

**Droit d'alerte exercé par le salarié.** 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. L'alerte est consignée par écrit. L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci. Droit d'alerte ou devoir d'alerte ?

**Le travailleur qui lance une alerte bénéficie de la protection contre les mesures de représailles** de la part de l'employeur. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, ni être sanctionnée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de traitement, 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, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

**Aménagement de la charge de la preuve.** En cas de litige relatif à l'application des deux premiers alinéas, dès lors que la personne *établit* des faits qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits relatifs à un danger pour la santé publique ou l'environnement, 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. Le régime probatoire pourrait être plus favorable au salarié.

Information préalable des salariés par l'employeur. Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

**Droit (ou devoir ?) d'alerte exercé par le CHSCT.** Le représentant du personnel au CHSCT qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur. L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire. L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CHSCT qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.

**Information du CHSCT par l'employeur.** Le CHSCT est informé des alertes transmises à l'employeur par un salarié ou par un représentant du personnel au CHSCT, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'État dans le département (le préfet).

**Réunion du CHSCT par l'employeur.** Le CHSCT est réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

**Voie de recours du salarié et du CHSCT « lanceurs d'alerte ».** En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise par le salarié ou par le CHSCT ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au CHSCT peut saisir le représentant de l'État dans le département (le préfet). Est-ce là une voie de recours vraiment pertinente ?

**Responsabilité de l'employeur.** Une nouvelle disposition particulière s'applique dans le cadre des contentieux civils et pénaux engagés à l'encontre de l'employeur ayant utilisé ou mis en œuvre des produits ou procédés de fabrication faisant peser un risque sur la santé publique ou l'environnement (infractions d'atteinte involontaire à la vie des personnes ou à leur intégrité physique ou psychique ; escroquerie, fraude, tromperie aggravée, etc.).

Tout employeur saisi d'une alerte en matière de santé publique ou d'environnement qui n'a pas respecté les obligations lui incombant en cas d'alerte exercée par un salarié ou par un représentant du personnel au CHSCT ne peut plus évoquer pour s'exonérer de sa responsabilité plusieurs faits (responsabilité du fait des produits défectueux) : il n'avait pas mis le produit en circulation ; il y a lieu d'estimer que le défaut ayant causé le dommage n'existait pas au moment où le produit a été mis en circulation par lui ou que ce défaut est né postérieurement ; le produit n'a pas été destiné à la vente ou à toute autre forme de distribution ; l'état des connaissances scientifiques et techniques, au moment où il a mis le produit en circulation, n'a pas permis de déceler l'existence du défaut ; le défaut est dû à la conformité du produit avec des règles impératives d'ordre législatif ou réglementaire ; le défaut est imputable à la conception du produit dans lequel cette partie a été incorporée ou aux instructions données par le producteur de ce produit.

**Établissements sanitaires.** Le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables concernant son contrat de travail.

Le texte ne prévoit pas explicitement la nullité des mesures de représailles (« En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande. ») et le régime probatoire n'est pas aménagé au bénéfice du salarié ayant subi des mesures de rétorsion (Cassation sociale 30 octobre 2007, Maison de retraite Saint-Joseph ; Cassation sociale, 12 juillet 2006, association 3 AH).

### 3) Discriminations (et harcèlements)

Plusieurs régimes juridiques coexistent.

**Discriminations.** La loi (du 4 août 1982 – du 16 novembre 2001 – du 27 mai 2008) interdit les mesures de rétorsion de la part de l'employeur à l'égard d'un salarié « pour avoir témoigné des agissements » de discrimination « ou pour les avoir relatés. », dans l'entreprise ou devant le juge.

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance de ces dispositions est nul. Il en est ainsi y compris en cas de licenciement. La personne doit bénéficier de la réparation intégrale des préjudices (réparation en nature – concernant son contrat de travail, et réparation indemnitaire complémentaire).

La personne bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve très performant devant le juge civil. La personne *présente* des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination (elle n'a pas à les établir) ; le risque de la preuve pèse sur l'employeur (dans aucun cas d'aménagement de la charge de la preuve, en droit du travail, n'est prévu un renversement – le salarié qui n'allègue pas de faits est débouté).

Le juge compétent est le juge du contrat en référé ; le référé étant la procédure pertinente permettant de mettre fin à un trouble manifestement illicite.

La jurisprudence est abondante. En application du droit de l'Union européenne, grâce aux régimes de preuve et de réparation, ici « Le droit devient une menace crédible » (Évelyne Serverin).

La CNIL autorise des dispositifs d'alerte professionnelle « anti-discrimination ».

**Discriminations par harcèlement (harcèlement discriminatoire).** En matière de harcèlement sexuel (depuis les lois du 16 juillet et du 2 novembre 1992), la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel interdit les mesures de rétorsion de la part de l'employeur. Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. Le régime de la preuve devrait être celui appliqué en matière de discrimination.

« **Harcèlement moral** ». Après un premier texte (loi du 17 janvier 2002), en dernier lieu, la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 interdit les mesures de rétorsion de la part de l'employeur à l'égard d'un salarié ou d'une personne pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Le salarié bénéficie ainsi d'une immunité (Soc. 10 mars 2009, Sté entreprise dijonnaise de Bourgogne).

La loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve devant le juge civil (mais un régime probatoire moins favorable pour le demandeur qu'en cas de discrimination – ici le demandeur doit établir des faits).

Des condamnations pour harcèlement moral (versement de dommages-intérêts) sont prononcées concernant des employeurs ayant commis des actes de représailles à l'encontre de salariés lanceurs d'alerte (cf. jugement du Conseil de prud'hommes de Paris, encadrement, départage, 5 mars 2015, *Mme Stéphanie Gibaud c/ UBS*).

**Droit d'alerte du délégué du personnel.** Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur (*supra*). Cette atteinte peut notamment résulter de **toute mesure discriminatoire** en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. La jurisprudence offre plusieurs décisions publiées intéressantes.

**Inspection du travail.** L'inspecteur du travail peut enquêter sur tous les faits de discrimination et de harcèlement dans les entreprises. Il a accès à toute information dans l'entreprise. Il garantit la confidentialité des plaintes individuelles. Il peut engager des poursuites pénales et également faire part de ses constats aux personnes qui l'ont alerté en même temps qu'à l'employeur.

**Le Défenseur des droits**, qui a intégré en 2011 la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'Égalité (HALDE), est une autorité constitutionnelle indépendante. Il reçoit les plaintes, notamment de salariés, portant en particulier sur des discriminations et il dispose de pouvoirs d'instructions. Il aide les personnes à engager des procédures. Parmi ses moyens d'action, il peut formuler ses observations, concernant des affaires portées au contentieux, devant toutes les juridictions (civiles, pénales, administratives).

**Pouvoir de substitution.** Pour l'action devant les juridictions, la loi reconnaît un pouvoir de substitution aux organisations syndicales représentatives de salariés dans l'entreprise et aux associations en matière de discrimination et de harcèlement (plusieurs régimes juridiques coexistent). Cependant, ce droit est très peu mobilisé.

Des avant-projets de textes concernent la possibilité d'instaurer en droit civil une « action de

groupe » contre les discriminations notamment dans l'emploi.

**Relations entre les salariés.** La rupture du silence dans une entreprise peut exposer à des mesures de représailles de la part d'autres salariés. Il en est ainsi notamment en cas de dénonciation de harcèlements ou de discriminations.

#### 4) Situation économique de l'entreprise

**Droit d'alerte économique du comité d'entreprise.** Lorsque le CE 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, lors de la prochaine réunion du comité. L'employeur ne peut refuser de donner ces explications.

Si le CE n'obtient pas de réponse, s'il estime que la réponse obtenue n'est pas satisfaisante ou confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport pour l'élaboration duquel il peut faire appel à l'expert-comptable du comité et convoquer les commissaires aux comptes. Ce rapport peut conclure à la saisine du conseil d'administration ou de surveillance qui est ainsi alerté, si le CE le décide à la majorité des membres présents.

#### 5) Corruption

La loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 « relative à la lutte contre la corruption » interdit les mesures de rétorsion de la part de l'employeur à l'égard des salariés qui ont « relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. ».

Les actes de rétorsion sont frappés de nullité. En cas de contentieux, devant le juge civil, le salarié bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve (il doit cependant établir des faits).

Encore très peu de jurisprudence publiée à ce jour sur le fondement de ces dispositions (Cour d'appel d'Angers, 3 juin 2014, Sté Mutuelles du Mans Assurances; Cour d'appel de Paris, 13 mars 2013, RSI, n° 12/03679 ; Cour d'appel de Paris, 21 mars 2013, un hôtel, n° 11/06352 ).

#### 6) Infractions financières (crime et délit)

**La loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière** interdit les mesures de rétorsion de la part de l'employeur à l'égard du salarié qui a « 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. » (il avait déjà été jugé que le salarié peut alerter l'inspecteur du travail – Cassation sociale, 14 mars 2000).

En cas de contentieux, devant le juge civil, le salarié bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve. Cependant, le texte ne prévoit pas explicitement la nullité des actes de représailles.

**Domaine bancaire.** La « déclaration de soupçon », obligatoire, est instaurée pour certains corps de métiers, dont l'activité est liée au maniement de fonds, dans la lutte contre le blanchiment de capitaux ou le financement du terrorisme (Code monétaire et financier). Aucune sanction professionnelle ne peut être prononcée, mais la nullité des mesures de représailles n'est pas explicitement prévue.

**Les « systèmes d'alerte professionnelle »,** applicables dans les domaines comptables et

financiers, prévus par la loi étatsunienne Sarbanes-Oxley pour les sociétés des États-Unis y compris leurs filiales à l'étranger, combinent des obligations de dénonciation et de confidentialité (*whistleblowing*).

Ils constituent des adjonctions au règlement intérieur, du fait des obligations sanctionnées qui pèsent sur les salariés, et doivent faire l'objet, suivant leur contenu, soit d'une autorisation, soit d'un engagement de conformité — régime simplifié, à la CNIL. Quand le dispositif d'alerte professionnel va au-delà des prévisions légales concernant les domaines financier, comptable bancaire et de lutte contre la corruption, une demande d'autorisation est nécessaire ; l'entreprise ne peut bénéficier du régime simplifié d'autorisation unique.

Le juge peut suspendre un dispositif d'alerte professionnel « *disproportionné par rapport aux objectifs de la loi américaine en ce qu'il s'applique à tous les salariés de l'usine* » et utilisé pour la dénonciation de faits sans rapport avec le domaine de fraude comptable et de corruption.

**Les « codes d'éthique » et les « codes de conduite ».** Élaborés et mis en œuvre à l'initiative des employeurs, parfois en concertation avec les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel, ces codes constituent des adjonctions au règlement intérieur, notamment quand ils fixent des obligations générales et permanentes aux salariés, et doivent respecter les mêmes règles de contenu et de mise en œuvre.

Ainsi, il a été jugé qu'une « charte d'éthique » ne peut imposer une autorisation préalable pour l'usage de toutes les « informations à usage interne », d'une part, sans définition précise de celles-ci permettant de vérifier que les restrictions ainsi apportées à la liberté d'expression des salariés sont justifiées, d'autre part, l'exercice du droit d'expression pouvant impliquer l'usage de ces informations (des « codes » sont déclarés illicites par le juge). Les salariés doivent bénéficier du droit à l'information, à l'accès et à la rectification des données les concernant ; à défaut, le « code de conduite » est illicite.

Ainsi, le droit des lanceurs d'alerte apparaît encore en France aujourd'hui comme une mosaïque largement inachevée. Ses dispositions éparses notamment dans le Code du travail préfigurent la nécessaire création d'un véritable régime juridique du « droit d'alerte » et d'un statut protecteur unifié et performant pour les salariés lanceurs d'alerte.

Par conséquent, est nécessaire une construction juridique d'ensemble s'appuyant sur plusieurs dispositions, déjà existantes dans différents domaines, notamment du droit du travail, permettant au salarié lanceur d'alerte d'obtenir réparation intégrale des préjudices subis en représailles de son action civique (Conseil de prud'hommes de Paris, départage, 5 mars 2015, *M. James Dunne c/ Qosmos*). Au-delà, il convient de doter le salarié lanceur d'alerte d'un véritable statut lui donnant des droits concrets et effectifs en terme d'accompagnement (juridique, financier, psychologique) et d'avenir professionnel.

Est également nécessaire la mise en place d'un environnement favorable (cf. la réception par les administrations concernées des alertes ; la formation sur le sujet des acteurs publics et privés ; etc.) pour articuler l'action d'un lanceur d'alerte avec l'action des pouvoirs publics et les droits collectifs des salariés.

Bien évidemment, un progrès sensible du droit spécial des lanceurs d'alerte implique l'absence de régression du droit général (cf. en France, des projets prévoyant des réductions des prérogatives et des moyens des Institutions représentatives du personnel dans les entreprises, concernant notamment les CHSCT et les délégués du personnel ; cf. au niveau de l'Union européenne, la proposition de directive « sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués - secrets d'affaires - contre l'obtention, l'utilisation



et la divulgation illicites », COM(2013) 813 final, qui pourrait être adoptée au seconde semestre 2015 par le Parlement européen).