Guide

JUILLET 2017

Orientation et protection des lanceurs d'alerte

—

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Guide

JUILLET 2017

Orientation et protection des lanceurs d'alerte

Introduction

Ce guide s'adresse aux personnes qui souhaitent effectuer un signalement pour des faits dont elles ont eu personnellement connaissance.

Ces faits peuvent relever :

- Soit , du régime général des lanceurs d'alerte prévu par les articles 6 à 15 de la **loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique** et précisé par le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État ;
- Soit d'autres régimes de lanceur d'alerte recensés dans ce guide à la fiche 8 dont les règles sont spécifiques mais dont les principes généraux sont comparables.

Ce guide est organisé en 9 fiches dont l'objectif est d'assurer votre orientation afin que votre alerte puisse être lancée dans de bonnes conditions et traitée dans les meilleurs délais.

Le suivi de la procédure sommairement rappelée ci-dessous et décrite dans les différentes fiches de ce guide est impératif afin que vous puissiez bénéficier du régime protecteur des lanceurs d'alerte.

AINSI, VOUS DEVEZ RESPECTER UNE PROCÉDURE GRADUÉE EN 3 PHASES :

1 ***PREMIER NIVEAU :*** saisine de votre organisme employeur, de l'organisme mis en cause ou de l'autorité compétente ;

2 ***DEUXIÈME NIVEAU :*** en cas d'absence de réponse de cet organisme dans un délai raisonnable, vous pourrez saisir l'autorité qui vous paraît compétente pour faire cesser l'alerte ;

3 ***TROISIÈME NIVEAU :*** si au deuxième niveau, l'alerte n'est toujours pas prise en charge vous pourrez rendre public le signalement.

À tous les stades de la procédure, la confidentialité des informations liées au fait et aux personnes doit être assurée.

Le Défenseur des droits n'est pas l'autorité qui traitera votre alerte, votre employeur ou la structure au sein de laquelle se déroulent les pratiques contestées seront, bien souvent, en capacité de faire cesser les troubles à l'origine de l'alerte.

En effet, le législateur par la loi organique n° 2016-1690 du 9 décembre 2016 relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte a confié au Défenseur des droits le rôle d'aider l'ensemble des lanceurs d'alerte à s'orienter à toutes les étapes de leurs démarches et celui de veiller à leurs droits et libertés.

Sommaire

Introduction 02

1/ Êtes-vous lanceur d'alerte ? 07

2/ Un signalement dans le respect de la confidentialité 09

2.1. Lorsque vous vous adressez à l'organisme mis en cause ou à toute autorité publique ou privée 09

2.2. Lorsque vous vous adressez au Défenseur des droits 10

3/ Procédure à suivre dans les grands organismes employeurs 11

4/ Procédure à suivre dans les plus petits organismes employeurs 13

5/ Que faire si votre alerte n'est pas traitée dans un délai raisonnable ? 15

6/ Urgences justifiant l'absence de saisine de l'organisme en cause 17

7/ Quelle est votre protection ? 19

7.1. Vous ne devez subir aucune conséquence liée à votre signalement 19

A. Dans l'exercice de vos fonctions, vous ne devez subir aucune mesure de rétorsion ou de représailles 19

B. Dans tous les domaines autres que professionnels, vous ne devez subir aucune mesure de rétorsion ou de représailles 20

7.2. En respectant la procédure vous serez pénalement protégé **20**

A. Comment bénéficier du régime d'irresponsabilité pénale ? 20

B. Divulguer votre identité est pénalement sanctionné 20

C. Tenter de vous empêcher de lancer une alerte est pénalement sanctionné 20

8/ Lanceur d'alerte externe, personne morale ou relevant d'un régime spécial ? 21

8.1. Vous êtes une personne physique dans une relation non professionnelle avec l'organisme mis en cause **21**

8.2. Vous êtes une personne morale **22**

8.3. Vous relevez d'un regime spécial d'alerte si : **22**

A. Votre alerte intervient dans le domaine du renseignement 22

B. Votre alerte intervient dans le domaine de la banque ou de l'assurance 23

C. Votre alerte concerne des produits ou procédés de fabrication de votre employeur présentant des risques pour la santé et l'environnement 23

D. Votre alerte porte sur des mauvais traitements dans un établissement médico-social ou dans un service social et médico-social ou sur la personne âgée ou handicapée qui vous emploie 24

E. Votre alerte concerne la sécurité aérienne 24

9/ Le rôle du Défenseur des droits 25

9.1. Le Défenseur des droits vous oriente à chaque étape de vos démarches **26**

9.2. Le Défenseur des droits vous protège de toutes mesures de rétorsion ou de représailles **26**

9.3. Le Défenseur des droits n'est pas l'autorité compétente pour traiter votre alerte **27**

Fiche 1 / Êtes-vous lanceur d'alerte ?

Aucune autorité ne vous délivrera le statut de lanceur d'alerte.

C'est en révélant des faits et en respectant impérativement la procédure de signalement telle que définie, ci-après, que le bénéfice du régime protecteur de lanceur d'alerte vous sera applicable.

Pour être lanceur d'alerte, vous devez être une personne physique ayant eu personnellement connaissance de faits vous paraissant devoir être révélés ou signalés.

Vous devez être désintéressé, c'est-à-dire que vous ne devez pas tirer un avantage, notamment financier, du signalement et 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.

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre avocat et son client ne peuvent faire l'objet d'une alerte.

Les faits dénoncés doivent vous paraître constitutifs :

- D'un crime ;
- D'un délit ;
- D'une violation grave et manifeste :
  - de la loi ou du règlement ;
  - d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
  - d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
- D'une menace ou d'un préjudice graves pour l'intérêt général.

La multiplicité des faits susceptibles de faire l'objet d'une alerte est telle qu'il n'est pas possible d'en faire une typologie précise. Entrent, par exemple :

- **Dans le domaine économique :**
  les infractions de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics ou encore de favoritisme ;
- **Dans le domaine de la santé, de l'environnement, de la sécurité sanitaire :**
  les agissements susceptibles de faire courir un risque majeur ou un préjudice grave pour la population.

Votre responsabilité pénale ne pourra être que très difficilement engagée si vous répondez à la définition du lanceur d'alerte et si vous avez respecté la procédure de signalement adaptée à votre cas décrites dans les fiches qui suivent.

Vous devez consulter la fiche 8 :

- Si vous êtes une personne physique sans relation professionnelle avec l'organisme mis en cause ;
- Si vous êtes une personne morale (association, syndicat *etc.*) ;
- Si votre alerte intervient dans le domaine du renseignement, de la banque de l'assurance, de la santé de l'environnement, de la sécurité aérienne ou dans un établissement médico-social.

Fiche 2 / Un signalement dans le respect de la confidentialité

Votre signalement doit se faire dans le respect de la confidentialité de votre identité, de celle des personnes visées par l'alerte et des faits signalés.

À toutes les étapes de la procédure de signalement et **quel que soit le régime dont vous relevez**, vous devez prendre toutes les précautions nécessaires à la préservation de la confidentialité de votre identité et de celle des personnes visées ainsi que des faits à l'origine de l'alerte **sans quoi votre responsabilité pénale pourrait être engagée**.

2.1 *Lorsque vous vous adressez à l'organisme mis en cause ou à toute autorité publique ou privée*

Si vous vous adressez à votre organisme employeur, il vous appartient de vérifier si cette structure a mis en place une procédure particulière de signalement.

Cette procédure est obligatoire pour les employeurs ou organismes d'une certaine taille, voir fiche 3.

Si aucune procédure n'est prévue (voir fiche 4) ou si vous vous adressez à une autorité publique ou privée, qui n'est pas votre employeur (voir fiches 5 et 6), il convient de respecter des règles strictes de confidentialité comme le système de double enveloppe préconisé pour la saisine du Défenseur des droits au paragraphe ci-après.

Lorsque vous adressez votre courrier, il est fortement souhaitable de transmettre votre courrier en recommandé avec accusé de réception. Cette précaution vous permettra d'établir si nécessaire le point de départ de votre signalement et ainsi le délai de réponse (voir notamment fiche 5 et 6).

2.2 Lorsque vous vous adressez au Défenseur des droits

Votre signalement devra être adressé par la poste, par écrit et sous double-enveloppe.

Tous les éléments de la saisine doivent être insérés dans une enveloppe fermée – **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.

Pour respecter la confidentialité des échanges ultérieurs, tous vos courriers adressés aux différents organismes sollicités et au Défenseur des droits devront suivre la même procédure de double enveloppe.

Fiche 3 / Procédure à suivre dans les grands organismes employeurs

Dans le respect des règles de confidentialité énoncées à la fiche 2, si vous êtes :

Dans une relation de travail avec un employeur relevant d'une des catégories suivantes :

- Personne morale de droit privé d'au moins 50 salariés (entreprise etc.) ;
- Personne morale de droit public d'au moins 50 agents et salariés (établissement public administratif, établissement public industriel et commercial *etc.*) ;
- Administration de l'État ;
- Département ;
- Région ;
- Commune de plus de 10 000 habitants ;
- Établissement de coopération intercommunale à fiscalité propre d'une commune de plus de 10 000 habitants.

Et si vous relevez d'une des catégories suivantes :

- Salarié ;
- Fonctionnaire ;
- Agent public ;
- Collaborateur extérieur ou occasionnel (personnel intérimaire, stagiaire, prestataire de service, salarié des entreprises sous-traitantes *etc.*)

Vous devez suivre la procédure décrite ci- après

Le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 impose, au plus tard au 1er janvier 2018, à votre employeur de mettre en place des procédures de recueil des signalements. Cette procédure doit faire l'objet d'une publicité suffisante afin que vous puissiez en prendre connaissance.

Elle sera différente pour chaque structure mais devra vous permettre au minimum de savoir :

- A qui adresser votre signalement au sein de l'organisme employeur ;
- Comment lui adresser (voie postale, messagerie *etc.*) ;
- Quelles informations il vous appartiendra de lui transmettre ;
- Quelles précautions doivent être prises pour préserver la confidentialité de l'alerte ;
- Les modalités suivant lesquelles il va vous être répondu (accusé de réception, délais de réponse sur la recevabilité de votre signalement, modalités d'information sur les conditions de traitement de l'alerte *etc.*).

- Si vous exercez dans une très grande entreprise de plusieurs milliers de salarié 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 de corruption ou de trafic d'influence.

Sauf dans les cas décrits aux fiches 5 et 6, il est interdit de rendre public les faits et l'identité des personnes et organismes sujets de l'alerte. Le non-respect de cette règle pourrait entraîner des poursuites pénales notamment pour diffamation et vous faire perdre le statut protecteur de lanceur d'alerte (fiche 7).

Fiche 4 / Procédure à suivre dans les plus petits organismes employeurs

Dans le respect des règles de confidentialité énoncées à la fiche 2, si vous êtes :

Dans une relation de travail avec :

- Une entreprise de moins de 50 salariés ;
- Un établissement public de moins de 50 agents et salariés ;
- Une commune de moins de 10 000 habitants ;
- Un établissement de coopération intercommunale à fiscalité propre d'une commune de moins de 10 000 habitants.

Et que vous relevez d'une des catégories suivantes :

- Salarié ;
- Fonctionnaire ;
- Agent public ;
- Collaborateur extérieur ou occasionnel (personnel intérimaire, stagiaire, prestataire de service, salarié des entreprises sous-traitantes *etc.*)

Vous devez suivre la procédure décrite ci-après :

A/ Saisir par écrit en recommandé avec accusé de réception l'employeur ou l'organisme en suivant les règles de confidentialité définies à la fiche 2 ;

B/ Dans les mêmes formes, le relancer par écrit en recommandé avec accusé de réception si dans un délai raisonnable aucune suite n'a été donnée à votre première saisine afin de vous assurer qu'il n'a pas l'intention de répondre (voir fiche 5) ;

C/ 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. Il peut s'agir d'une ou plusieurs des autorités suivantes :

- autorité administrative ;
- ordre professionnel ;
- autorité judiciaire (voir fiche 5).

L'autorité choisie dispose de 3 mois pour vous apporter une réponse. Ce qui ne veut pas dire que les dysfonctionnements dénoncés devront cesser dans le délai de 3 mois car tout dépendra de la complexité de traitement du signalement.

Sauf dans les cas décrits aux fiches 5 et 6, il est interdit de rendre public les faits et l'identité des personnes et organismes sujets de l'alerte. Le non-respect de cette règle pourrait entraîner des poursuites pénales notamment pour diffamation et vous faire perdre le statut protecteur de lanceur d'alerte (fiche 7).

Fiche 5 / Que faire si votre alerte n'est pas traitée dans un délai raisonnable ?

Votre objectif en lançant une alerte est bien sûr de faire cesser les troubles que vous avez constatés et signalés.

Dans la majorité des cas, car ce sera son intérêt, il est probable que **l'organisme en cause que vous devez saisir en premier** se chargera de faire cesser les troubles à l'origine du signalement.

Si dans un délai raisonnable vous n'avez aucune réponse sur la recevabilité de votre alerte vous pouvez alternativement ou simultanément saisir :

A/ L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE

La variété des autorités compétentes étant très vaste car différente selon le sujet de votre alerte, ce guide ne peut récapituler l'ensemble des instances à saisir. Il peut s'agir de toutes autorités qui exercent un pouvoir de contrôle ou de tutelle sur l'organisme en cause (préfet, recteur, inspections, *etc.*)

B/ L'ORDRE PROFESSIONNEL COMPÉTENT

Suivant le domaine de l'alerte, il peut s'agir notamment de l'ordre des avocats, des médecins, des architectes, des vétérinaires, des experts-comptables, des pharmaciens, des notaires, des huissiers de justice etc.

C/ LE JUGE COMPÉTENT

Il vous appartiendra de saisir le juge compétent pour votre litige. En règle générale, il s'agira du juge judiciaire pour les litiges concernant des relations entre des personnes privées ou du juge administratif pour les litiges mettant en cause une autorité publique.

En cas d'absence de réponse, dans les trois 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.

Le délai de réponse raisonnable à la recevabilité de votre alerte devra vous être précisé pour les grands organismes employeurs mentionnés à la fiche 3. Ce délai sera laissé à votre appréciation dans les organismes employeurs de petites tailles mentionnés à la fiche 4 ou si vous n'êtes pas en relation professionnelle avec l'organisme en cause (voir fiche 8).

Dans tous les cas, il est préférable de transmettre vos courriers en recommandé avec accusé de réception en respectant les règles de confidentialité (voir fiche 2).

Fiche 6 / Urgences justifiant l'absence de saisine de l'organisme en cause

Dans l'hypothèse où les faits à l'origine de l'alerte vous paraissent constituer :

- Un danger grave et imminent (exemple : intoxication) ;
- ou un risque de dommages irréversibles (exemple : pollution).

Vous pourrez porter votre signalement directement à la connaissance :

- De l'autorité judiciaire ;
- De l'autorité administrative ;
- De l'ordre professionnel (voir fiche 5).

Ces instances peuvent être saisies alternativement ou simultanément. Il est préférable d'effectuer cette saisine en recommandé avec accusé de réception.

Il est également recommandé de respecter les modalités de transmission définies notamment à la fiche 2 (système de double enveloppe) pour assurer le respect des règles de confidentialité.

Si vous estimez que votre signalement est d'une particulière gravité (exemple : péril imminent)

Vous disposez également de la faculté de rendre publique l'alerte.

Ce dispositif exceptionnel ne doit être utilisé qu'avec un grand discernement car vous ne pourrez être reconnu irresponsable pénalement que si votre appréciation de l'urgence de la situation est incontestable.

La divulgation publique ne peut donc être envisagée qu'en dernier ressort en cas d'impossibilité manifeste d'agir autrement pour faire cesser le risque à l'origine de votre alerte.

Fiche 7 / Quelle est votre protection ?

7.1 Vous ne devez subir aucune conséquence liée à votre signalement

A/ DANS L'EXERCICE DE VOS FONCTIONS VOUS NE DEVEZ SUBIR AUCUNE MESURE DE RÉTORSION OU DE REPRÉSAILLES

Votre employeur ne peut prendre aucune mesure à votre encontre consécutive à votre alerte.

Si vous constatez que tel est le cas, vous bénéficierez d'un aménagement des règles de la preuve. Il vous suffira d'apporter des éléments de faits laissant présumer l'existence de représailles à la suite de l'alerte que vous avez lancée à charge pour votre organisme employeur de démontrer que la mesure contestée a été prise pour un motif étranger à l'alerte.

Généralement, il suffit de démontrer l'enchaînement chronologique des faits consistant à faire l'objet d'une mesure défavorable (exemples : baisse de rémunération, sanction disciplinaire, réduction de l'avancement, licenciement *etc.*) dans un temps proche du moment où l'employeur a eu connaissance de l'alerte.

À noter que si vous êtes agent contractuel, à la suite d'un référé demandant la suspension de votre licenciement, le juge administratif pourra enjoindre l'organisme public à vous réintégrer éventuellement dans le cadre d'une procédure de référé, c'est-à-dire que le juge se prononcera dans les plus brefs délais.

B/ DANS TOUS LES DOMAINES AUTRES QUE PROFESSIONNELS, VOUS NE DEVEZ SUBIR AUCUNE MESURE DE RÉTORSION OU DE REPRÉSAILLES

Le signalement de dysfonctionnements ne peut entraîner aucune conséquence négative liée à l'alerte. Ainsi, il ne pourra, par exemple, vous être refusé ou retiré un droit (inscription en crèche, en centre aéré, retrait d'une concession, *etc.*) en raison du signalement.

Ici, aussi, la chronologie proche dans le temps entre le refus ou le retrait d'un droit et l'alerte militeront dans le sens de l'existence de mesures de représailles.

7.2 En respectant la procédure vous serez pénalement protégé

A/ COMMENT BÉNÉFICIER DU RÉGIME D'IRRESPONSABILITÉ PÉNALE ?

1. La divulgation des informations doit être nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause ;

2. C'est pourquoi vous devez avoir au minimum tenté de faire cesser les dysfonctionnements auprès des autorités compétentes en respectant la procédure à plusieurs étapes précédemment décrite dans les fiches de ce guide ;

3. Vous devez être une personne physique (voir fiche 1).

B/ DIVULGUER VOTRE IDENTITÉ EST PÉNALEMENT SANCTIONNÉE

Les éléments de nature à vous identifier sont confidentiels et ne doivent donc pas être divulgués sous peine d'encourir une peine de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

C/ TENTER DE VOUS EMPÊCHER DE LANCER UNE ALERTE EST PÉNALEMENT SANCTIONNÉ

Toute personne qui tenterait de vous empêcher d'effectuer une alerte encourt une peine de 1 an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Fiche 8 / Lanceur d'alerte externe, personne morale ou relevant d'un régime spécial ?

Êtes-vous un lanceur d'alerte externe à l'organisme mis en cause, personne morale ou relevant d'un regime spécial ?

Cette fiche vous indique les procédures particulières de signalement que vous devez suivre si votre alerte relève de l'un des domaines répertoriés ci-dessous. Les règles de confidentialités décrites dans les fiches précédentes devront, impérativement, être respectées.

8.1 Vous êtes une personne physique dans une relation non professionnelle avec l'organisme mis en cause

Vous êtes une personne physique (usager, citoyen) sans relation professionnelle avec l'organisme dans lequel vous constatez des dysfonctionnements. Votre alerte relève du régime général prévu par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Il convient que vous vous reportiez aux fiches 1, 2, 5, 6, 7, 8 pour connaître la démarche à suivre dans votre cas.

8.2 Vous êtes une personne morale

Le dispositif de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ne vous est pas applicable car il ne s'adresse qu'aux personnes physiques.

Il se peut, cependant, que vous releviez d'un des régimes spéciaux décrits, ci-après, notamment pour la banque et l'assurance ou la sécurité aérienne. Dans ce cas, il vous appartient de suivre une des procédures ci-après décrites.

8.3 Vous relevez d'un régime spécial d'alerte si :

A/ VOTRE ALERTE INTERVIENT DANS LE DOMAINE DU RENSEIGNEMENT

En raison de la grande confidentialité qui s'attache aux faits qui peuvent être révélés dans le domaine du renseignement, le législateur a maintenu un régime spécifique. Ainsi :

Si vous vous travaillez dans l'un des services suivants **:**

- Direction générale de la sécurité extérieure ;
- Direction de la protection et de la sécurité de la défense ;
- Direction du renseignement militaire ;
- Direction générale de la sécurité intérieure ;
- Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières ;
- Service de traitement du renseignement et d'action contre les circuits financiers clandestins.

Et que vous avez connaissance de faits susceptibles de constituer une violation manifeste du livre VIII du code de la sécurité intérieure relatif au renseignement ;

Vous pouvez, dans le respect des règles de confidentialité définies à la fiche 2, saisir la Commission de contrôle des techniques de renseignement qui, seule, est compétente pour prendre en charge votre alerte.

Cette commission peut aussi saisir le procureur de la République lorsqu'elle estime que l'illégalité que vous avez signalée est susceptible de constituer une infraction. Parallèlement, la commission consultative du secret de la défense nationale est saisie afin qu'un avis soit donné au Premier ministre sur la nécessité de déclassifier tout ou partie des éléments en vue de leur transmission au procureur de la République.

Les éléments transmis le sont dans le respect du secret de la défense nationale.

B/ VOTRE ALERTE INTERVIENT DANS LE DOMAINE DE LA BANQUE OU DE L'ASSURANCE

En raison de la sensibilité et de la complexité des faits susceptibles d'être à l'origine de votre signalement concernant les marchés financiers et les assurances, le législateur a prévu un régime particulier.

Ainsi, il vous appartiendra dans ce cas de saisir :

- L'Autorité des marchés financiers ou l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution suivant les procédures que ces autorités ont définies.

Sont concernés par cette procédure spécifique les signalements portant sur tout manquement aux obligations définies par les règlements européens et par le code monétaire et financier ou le règlement général de l'Autorité des marchés financiers et dont la surveillance est assurée par l'une ou l'autre de ces autorités.

Pour connaître la procédure mise en place par l'autorité des marchés financiers vous pouvez consulter la page « *signalement des infractions à la réglementation* » sur le site de l'autorité des marchés financiers : http://www.amf-france.org/.

C/ VOTRE ALERTE CONCERNE DES PRODUITS OU PROCÉDÉS DE FABRICATION DE VOTRE EMPLOYEUR PRÉSENTANT DES RISQUES POUR LA SANTÉ ET L'ENVIRONNEMENT

Si vous estimez de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre dans l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement :

1. Vous devez en alerter immédiatement votre employeur.

2. Votre alerte devra être consignée par écrit dans un registre spécial.

3. Votre alerte sera datée et signée

4. Votre alerte précisera :

1. Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont vous estimez de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
2. Le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;
3. Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

5. Votre employeur devra vous informer des suites réservées à l'alerte.

6. En cas de divergence sur le bien-fondé de l'alerte ou si aucune suite n'a été donnée dans un délai d'un mois, vous pouvez saisir le préfet de votre département.

D/ VOTRE ALERTE PORTE SUR DES MAUVAIS TRAITEMENTS DANS UN ÉTABLISSEMENT MÉDICO-SOCIAL OU DANS UN SERVICE SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL OU SUR LA PERSONNE ÂGÉE OU HANDICAPÉE QUI VOUS EMPLOIE

Vous souhaitez témoigner de mauvais traitements ou de privations infligés à une personne accueillie ou relater de tels agissements qui se déroulent dans un établissement médico-social ou dans un service social et médico-social ou sur une personne âgée ou un adulte handicapé auprès duquel vous êtes le salarié.

Pour vérifier si votre employeur fait partie de cette catégorie, vous pouvez consulter la liste des établissements de ce type, disponible en ligne sur le site du ministère chargé des affaires sociales.

Il convient que vous vous reportiez aux fiches 1 à 8 pour connaître la démarche à suivre dans votre cas.

E/ VOTRE ALERTE CONCERNE LA SÉCURITÉ AÉRIENNE

Si vous exercez dans l'aviation civile et que vous avez connaissance d'un événement susceptible d'avoir des conséquences sur la sécurité aérienne (tout type d'interruption anomalie, défaillance opérationnelle ou autre circonstance inhabituelle) vous êtes tenu d'en rendre compte sans délai au ministre chargé de l'aviation civile ou, le cas échéant, à votre employeur.

Fiche 9 / Le rôle du Défenseur des droits

Le Défenseur des droits vous oriente dans vos démarches et veille à vos droits et libertés, quel que soit le régime de lanceur d'alerte applicable.

Le Défenseur des droits a pour mission de vous orienter et de vous protéger de toutes mesures de rétorsion ou de représailles quel que soit le régime légal de lanceur d'alerte applicable à votre situation.

Lorsque vous saisissez par courrier le Défenseur des droits, vous devez être aussi précis que possible afin qu'une réponse à votre demande d'orientation et/ou de protection puisse intervenir dans les meilleurs délais.

Ainsi, il vous appartient de joindre à ce courrier :

- Les coordonnées précises auxquelles il sera possible de vous joindre ;
- Une copie de toutes les pièces en votre possession permettant de comprendre votre situation : échanges avec les organismes et autorités, actes pris à votre encontre pouvant constituer des mesures répressives, *etc*.

Vous devez obligatoirement saisir le Défenseur des droits par écrit dans les conditions définies à la fiche 2.

9.1 Le Défenseur des droits vous oriente à chaque étape de vos démarches

Si après avoir lu les fiches précédentes de ce guide, vous hésitez encore sur la procédure à suivre, le Défenseur des droits vous orientera dans vos démarches, en particulier dans la détermination de l'organisme ou de l'autorité à saisir pour faire cesser les faits à l'origine de l'alerte.

9.2 Le Défenseur des droits vous protège de toutes mesures de retorsion ou de représailles

Si à la suite de votre alerte, vous saisissez le Défenseur des droits car vous estimez être victime de mesures de rétorsion ou de représailles telles qu'énoncées à la fiche 7, le Défenseur des droits, après vérification de votre situation auprès des organismes mis en cause, analyse de la réalité du caractère répressif de ces mesures, interviendra pour les faire cesser.

Cette protection ne présente pas un caractère automatique, elle n'interviendra, le cas échéant, qu'après une instruction contradictoire auprès de l'organisme mis en cause.

9.3 Le Défenseur des droits n'est pas l'autorité compétente pour faire cesser les dysfonctionnements à l'origine de votre alerte

Le Défenseur des droits a pour mission de vous orienter pour déposer votre alerte et de vous protéger contre d'éventuelles représailles dont vous seriez victime à la suite du signalement mais il n'est pas compétent pour effectuer les vérifications nécessaires pour constater la réalité des dysfonctionnements à l'origine de votre signalement et les faire cesser.

Seuls les organismes saisis aux différentes étapes de vos démarches sont habilités à traiter votre alerte.

Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris 07

Tél. : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

© 07/2017 - Défenseur des droits