



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 39

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT INTERNE

Fiche 39 - Procédure de signalement interne

Mise à jour : 27.09.2024

Les employeurs, à partir de 50 salariés, sont tenus de se doter d'un canal de signalement interne. Les employeurs occupant moins de 50 salariés restent libres de décider de la mise en place ou non d'un tel canal de signalement.

Base légale : [Loi du 16 mai 2023](#)

Cf [Modèle 18 - Signalement interne](#)

1. Champ d'application de la loi

Suivant l'article 3 de la loi du 16 mai 2023, un « auteur de signalement » (ou « lanceur d'alerte ») est « *une personne physique qui signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations qu'elle a obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles* ».

La loi du 16 mai 2023 s'applique donc aux salariés, apprentis et stagiaires, mais peut aussi s'appliquer à d'autres personnes visées par son article 2 :

- personnes travaillant sous la supervision et la direction de contractants, de sous-traitants et de fournisseurs ;
- auteurs de signalement lorsqu'ils signalent ou divulguent publiquement des informations sur des violations obtenues dans le cadre d'une relation de travail qui a pris fin depuis.
- auteurs de signalement dont la relation de travail n'a pas encore commencé dans les cas où des informations sur des violations ont été obtenues lors du processus de recrutement ou d'autres négociations précontractuelles.
- aux facilitateurs, aux tiers qui sont en lien avec les auteurs de signalement et qui risquent de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel, tels que des collègues ou des proches des auteurs de signalement ; et aux entités juridiques appartenant aux auteurs de signalement ou pour lesquelles ils travaillent, ou encore avec lesquelles ils sont en lien dans un contexte professionnel.

2. Protection des lanceurs d'alerte

2.1. Objet de la protection

L'employeur a deux obligations vis-à-vis d'un lanceur d'alerte :

- une obligation de confidentialité au sujet de son identité ;
- l'interdiction de prendre des mesures de représailles à son encontre.

Lorsqu'un lanceur d'alerte fait l'objet de représailles à la suite d'un signalement ou d'une divulgation, il a la possibilité :

- de demander la nullité de la mesure de représailles, et
- de réclamer des dommages et intérêts au titre du préjudice subi.

La loi présume, si un lanceur d'alerte prouve qu'il a subi un préjudice à la suite d'un signalement ou d'une divulgation publique, que ce préjudice est automatiquement une mesure de représailles liée à ce signalement ou à la divulgation publique.

Il y a donc un renversement de la charge de la preuve sur l'employeur qui doit, dans ce cas, justifier que la mesure préjudiciable invoquée par le lanceur d'alerte est justifiée sur d'autres motifs que le signalement ou la divulgation publique (et qu'il ne s'agit donc pas d'une mesure de représailles).

2.2. Limite de la protection

Le lanceur d'alerte peut se voir infliger une sanction pénale et/ou voir sa responsabilité civile engagée dans les cas suivants :

- le lanceur d'alerte a obtenu l'information sur la violation présumée du droit à la suite d'une infraction pénale ;
- le signalement n'a pas été fait de bonne foi ;
- le lanceur d'alerte a signalé ou divulgué sciemment de fausses informations.

3. Encouragement des signalements internes

3.1. Mise en place d'une politique interne

Cf {Modèle 18}

En tant que règlement interne, cette politique doit être finalisée après information et consultation de la délégation du personnel si l'entreprise occupe au moins 15 salariés (obligation jurisprudentielle).

Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, cette politique relève de la codécision.

Le modèle proposé prévoit que la politique soit signée par chaque salarié pour qu'elle soit considérée comme faisant partie intégrante du contrat de travail.

3.2. La réception et le suivi des signalements internes

Concernant le canal interne, la loi du 16 mai 2023 distingue la réception d'un signalement de son suivi. Cependant la personne ou le service désigné par l'entreprise en charge de ces aspects peut être identique.

Base légale :

Article 6 (4) de la loi du 16 mai 2023

« Les canaux de signalement peuvent être gérés en interne par une personne ou un service désigné à cet effet ou fournis en externe par un tiers. »

Article 7 (1) 3° de la loi du 16 mai 2023

« la désignation d'une personne ou d'un service impartial compétent pour assurer le suivi des signalements, qui peut être la même personne ou le même service que celle ou celui qui reçoit les signalements et qui maintiendra la communication avec l'auteur de signalement et, si nécessaire, lui demandera d'autres informations et lui fournira un retour d'informations. »

3.3. Opportunité de la mise en place d'un canal interne pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant la loi du 16 mai 2023 une politique de protection des lanceurs d'alerte est facultative pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Il est cependant conseillé aux plus petites structures de mettre en place une telle procédure.

Une politique de signalement interne permet d'encourager les lanceurs d'alerte à signaler en interne les potentielles infractions au droit, plutôt que de faire des signalements publics qui sont intrinsèquement sources d'atteintes réputationnelles.

3.4. Choix du mode de signalement

Le lanceur d'alerte est libre de choisir le canal de signalement qu'il souhaite utiliser.

En raison de cette liberté de choix, le lanceur d'alerte bénéficie de la protection prévue par la loi même s'il décide de faire un signalement externe^[1] ou une divulgation publique au lieu de faire un signalement interne.

Cependant le lanceur d'alerte est légalement « encouragé » à privilégier le canal interne s'il estime que son employeur a les moyens de remédier à la violation et qu'il n'encourt pas de risque de représailles (article 5, alinéa 2, de la loi du 16 mai 2023).

Si un salarié décide de faire une divulgation publique, la loi soumet la protection légale à une des deux conditions suivantes :

- Soit la personne a fait au préalable un signalement interne ou externe mais que ce signalement n'a pas donné lieu à une réaction appropriée dans les délais prévus par la loi ;
- Soit la personne a des motifs raisonnables de croire que la violation peut représenter un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public, ou qu'il existe un risque de représailles en cas de signalement externe, ou encore qu'il y a peu de chance qu'il soit remédié à la violation en cas de signalement externe.

[1] Des canaux de signalement externes sont mis en place par différentes autorités qui ont par ailleurs un pouvoir de surveillance et de sanction. De plus, un Office des signalement a été créé sous l'autorité du Ministère de la Justice : cet office peut prononcer des amendes à l'encontre des entreprises qui n'établissent pas les canaux internes, et aussi informer et sensibiliser le public en la matière.