



Les lanceurs d’alerte

Caroline Baker

Josephine Rendall-Neal

23rd March 2022

[LinkedIn](#)

[Twitter](#)

[Email](#)

[Print](#)

La protection légale pour les lanceurs d’alerte est une nouveauté pour beaucoup de pays européens. En Angleterre, ceci est un régime légal établi.

Les lanceurs d’alerte sont protégés par la loi anglaise s’ils ont fait une « communication admissible » à cette protection (« qualifying disclosure ») d’une manière prescrite.

Une communication sera « admissible » si elle sert le bien commun et porte sur au moins un des sujets suivants :

- un crime ;
- un manque à une obligation légale ;
- une erreur judiciaire ;

- un danger à la santé ou sécurité d'un individu ;
- un endommagement de l'environnement ; ou
- la dissimulation d'information concernant une des situations au-dessus.

En revanche, si le fait même de faire la communication est un délit, ou la communication viole le secret professionnel de l'avocat, cette communication ne sera pas admissible.

La communication doit non seulement être admissible, mais elle doit aussi être faite d'une manière précise qui dépend de la personne à laquelle elle est communiquée. Dans le cadre du travail, cette personne est le plus souvent l'employeur.

La plupart des grandes sociétés en Angleterre ont une procédure de lancement d'alerte qui indique aux salariés à qui ils doivent adresser leurs communications. Ceci évite les mauvaises surprises lorsque le salarié se pense lanceur d'alerte, mais la personne à qui il a fait la communication en question ne l'a pas considéré en tant que tel. Par exemple, au moment du licenciement, il arrive qu'un salarié prétende qu'une plainte faite au préalable était un lancement d'alerte, et que ceci est le motif de leur licenciement, ce qui leur permettrait de poursuivre une affaire au conseil de prud'hommes.

Les sociétés du secteur financier réglementées par la Financial Conduct Authority (la « FCA ») ont des obligations supplémentaires vis-à-vis du lancement d'alertes. Ces sociétés doivent mettre en place des procédures permettant aux salariés de communiquer leurs plaintes et inquiétudes à la société, et assurant que ces alertes sont gérées de façon appropriée et confidentielle. Les lanceurs d'alertes doivent être protégés contre toute représailles. Un « champion des lanceurs d'alertes » nommé par la société doit s'assurer que les cadres supérieurs de l'entreprise maintiennent l'intégrité, l'indépendance, et l'efficacité de ces procédures, ainsi que la préparation d'un rapport annuel au conseil d'administration.

Les mouvements sociaux présents tels que #metoo et Black Lives Matter encouragent le partage de témoignages et la dénonciation des abuseurs, quel que soit leur pouvoir. Ceci a eu un effet considérable sur le nombre de lancement d'alertes dans le cadre du travail ; un nombre qui ne cesse de croître.