



**GUIDE PRATIQUE
A L'USAGE
DU LANCEUR D'ALERTE
FRANÇAIS**

Transparency International France est la section française de Transparency International, la principale organisation de la société civile qui se consacre à la transparence et à l'intégrité de la vie publique et économique.

À travers l'action de plus d'une centaine de sections nationales réparties dans le monde et de son secrétariat international basé à Berlin, en Allemagne, Transparency International sensibilise l'opinion aux ravages de la corruption et travaille de concert avec la société civile, les décideurs publics et le secteur privé dans le but de la combattre.

Pour plus d'informations sur Transparency International, ses sections nationales et ses activités : www.transparency.org

SOMMAIRE

1 POURQUOI
CE GUIDE PRATIQUE ? P.4

2 QU'EST-CE
QU'UN LANCEUR D'ALERTE ? P.4

3 QUE FAIRE
ET COMMENT LE FAIRE ? P.6

4 CE QU'IL NE FAUT
SURTOUT PAS FAIRE P.10

5 SUR QUELLES BASES JURIDIQUES
M'APPUYER ? P.11

6 ANNEXES
LIENS UTILES & BIBLIOGRAPHIE P.20

1

POURQUOI CE GUIDE PRATIQUE ?

Transparency International est la principale organisation de lutte anti-corruption, avec plus de 110 sections nationales dans le monde. La protection des lanceurs d'alerte - et des victimes de la corruption - est l'un des piliers de notre plaidoyer et de notre action.

Nous avons ainsi publié en 2009 le *Guide des principes directeurs pour une législation de l'alerte*, qui, avec notre rapport *Whistleblowing in Europe* (2013), a contribué aux travaux du Conseil de l'Europe et notamment à la « Recommandation du Comité des Ministres aux Etats membres (2014) », ébauche d'un statut européen du lanceur d'alerte et d'une convention cadre entre les Etats.

En France, grâce à l'engagement de mouvements de la société civile et au plaidoyer de notre association, qui a constitué une coordination d'ONG et associations partenaires, cinq premières lois ont vu le jour de 2007 à 2013 pour la protection des lanceurs d'alerte.

Transparency International France a conçu ce guide pratique, à l'usage de tout citoyen désireux de faire un signalement dans l'intérêt général, afin d'éclairer ces cinq lois, partielles, lacunaires et disparates. Il a pour buts d'accompagner le lanceur d'alerte dans sa décision et d'éviter que la relative nouveauté de ce droit, ou la disparité de ces lois, ne l'induisent en erreur.

2

QU'EST-CE QU'UN LANCEUR D'ALERTE ?

Le droit d'alerte, extension de la liberté d'expression, naît historiquement du droit du travail : il a pour but de protéger le salarié alertant sur des crimes ou faits illégaux. Les premières lois (Etats-Unis, 1863) protègent l'agent public ; la première convention internationale ratifiée par la France (Organisation Internationale du Travail, 1982) interdit le licenciement d'un salarié ayant alerté sur des faits illégaux commis par son employeur.

LES DÉFINITIONS

LE CONSEIL DE L'EUROPE EN 2014¹ DÉFINIT LE LANCEUR D'ALERTE COMME : « TOUTE PERSONNE QUI FAIT DES SIGNALEMENTS OU RÉVÈLE DES INFORMATIONS CONCERNANT DES MENACES OU UN PRÉJUDICE POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL DANS LE CONTEXTE DE SA RELATION DE TRAVAIL, QU'ELLE SOIT DANS LE SECTEUR PUBLIC OU DANS LE SECTEUR PRIVÉ. »

Pour Transparency International France², le lanceur d'alerte est « tout employé qui signale un fait illégal, illicite ou dangereux pour autrui, touchant à l'intérêt général, aux instances ou aux personnes ayant le pouvoir d'y mettre fin ».

En résumé, il s'agit donc d'un employé faisant un signalement touchant à l'intérêt général : crime ou délit, erreur judiciaire, corruption, atteintes à la sécurité, la santé publique ou l'environnement, abus de pouvoir, usage illégal de fonds publics, graves erreurs de gestion, conflits d'intérêts ou dissimulation des preuves afférentes.

Attention : la loi française n'offre pas de définition globale du lanceur d'alerte, mais seulement une définition partielle, limitée à la santé publique et à l'environnement (loi du 16 avril 2013 dite loi Blandin, art. 1er) :

« TOUTE PERSONNE PHYSIQUE OU MORALE 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 »

¹ Conseil de l'Europe/ Recommandation du Comité des Ministres aux Etats membres, 30 avril 2014
<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2188939&Site=CM>

² Note alerte éthique Transparency International France 2014

L'ALERTE

L'alerte doit donc concerner une atteinte à l'intérêt général. Pour pouvoir être entendue et traitée à temps, mais aussi en cas d'action en justice, l'alerte doit pouvoir être attestée (écrits, courriels, entretiens, témoins). Elle doit présenter une chronologie claire (antériorité de l'alerte sur les représailles, dont un éventuel licenciement).

Selon les standards internationaux et la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme – sauf cas spécifiques (implication de la hiérarchie dans le délit) –, l'alerte doit être effectuée d'abord en interne, puis auprès des autorités judiciaires ou administratives, ou de la presse – si la gravité et l'urgence de l'alerte le justifient.

En France, seule la loi du 6 décembre 2013 [signalement des crimes et délits] autorise le recours à la presse. De même, seule la loi du 16 avril 2013 [signalement de risques graves pour la santé ou l'environnement] impose le signalement préalable auprès de l'employeur (art.8) ; les autres lois autorisent un signalement direct aux autorités judiciaires ou administratives ou aux régulateurs institués (voir p.12 législation française).

Attention : si, dans la loi du 16 avril 2013, l'article 1 (définition du lanceur d'alerte) accorde « le droit de rendre public » le signalement, pour autant l'article 11 (protections accordées) exclut le signalement à la presse, le restreignant à l'employeur, puis aux autorités administratives et judiciaires. Une incohérence interne à la loi, à laquelle un amendement en cours³ devrait mettre fin.

3

QUE FAIRE ET COMMENT LE FAIRE ?

1^{ÈRE} ÉTAPE : TROUVER UN CONSEIL JURIDIQUE

Avant d'agir, informez-vous en premier lieu sur la législation française (5 lois) et ses lacunes (voir tableau p.12) :

- afin de ne pas penser à tort bénéficier d'une protection non prévue par la loi,
- afin de construire la stratégie la plus sûre pour que l'alerte soit traitée, sans risque de représailles pour le lanceur d'alerte ou sa famille,
- afin de ne pas vous exposer à des poursuites (diffamation, vol et recel de documents, devoir de loyauté, discrétion professionnelle, secret professionnel...).

Exemples :

Les salariés faisant un signalement ayant trait à la sécurité sanitaire [médicaments et produits de santé] ou à un risque grave touchant à la santé publique ou à l'environnement ne sont pas protégés contre le licenciement. Seule la loi du 6 décembre 2013, qui protège le signalement des crimes ou délits, autorise le recours aux médias.

OÙ TROUVER UN CONSEIL JURIDIQUE GRATUIT ?

- Les « Maisons de la justice et du droit » ou les « centres départementaux d'accès au droit » dispensent des consultations gratuites d'avocats sur l'ensemble du territoire.

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html>

- Le « Défenseur des droits » est chargé d'améliorer les relations entre le citoyen et l'administration, notamment par le biais de la médiation. Ses délégués étudient vos demandes gratuitement et dans la confidentialité.

<http://www.defenseurdesdroits.fr/contacter-votre-delegue/trouver-votre-delegue>

- « Droits d'urgence » est une association de juristes ayant pour objectif premier d'apporter gratuitement conseil et assistance juridique aux personnes en situation de grande précarité pour les aider à prendre conscience de leurs droits, à les connaître et les faire reconnaître.

<http://www.droitsurgence.org/acces-au-droit/permanences-juridiques-gratuites.html>

- Les « cliniques du droit » des Universités effectuent des permanences juridiques individuelles ou thématiques (en partenariat avec des ONG – ex. Nanterre, Caen, Strasbourg, Sciences Po).

<http://law-clinics.sciencesconf.org/>

Outre ces conseils gratuits, si vos revenus ne vous permettent pas de vous offrir les services d'un avocat, vous pouvez bénéficier d'une « aide juridictionnelle » (prise en charge par l'Etat des honoraires et frais de justice) dans l'hypothèse où vous envisageriez une action en justice.

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F18074.xhtml>

³ Un amendement du 5/12/13 a été renvoyé devant le Sénat : il vise à ajouter aux recours autorisés par l'art.11 le signalement à la presse.

2^{ÈME} ÉTAPE : CONSTITUER UN DOSSIER

L'alerte doit être établie sur des éléments factuels. Il vous faut donc réunir des preuves (courriers, rapports, documents comptables) et témoignages afin de constituer un dossier (historique, résumé, preuves), seul ou avec l'aide d'un conseil juridique, du Service Central de Prévention de la corruption (SCPC), d'une Organisation non gouvernementale (ONG) ou d'un journaliste d'investigation.

En vertu de l'article 36 de la loi du 6 décembre 2013, vous pouvez saisir, lorsque les faits sont relatifs à de la corruption, le Service Central de Prévention de la Corruption, service interministériel placé sous l'autorité du Garde des Sceaux. Il est habilité à transmettre, le cas échéant, votre dossier au Procureur de la République. **Attention, le SCPC n'est habilité à traiter que les dossiers de corruption financière.**

QUELQUES ADRESSES UTILES

INSTITUTIONS PUBLIQUES

- 1** Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique
Autorité administrative indépendante chargée de promouvoir la probité des responsables publics - créée par les lois du 11 octobre 2013
98/102 rue de Richelieu
CS 80202
75082 Paris Cedex 02
tél : +33 (0) 1 72 60 58 70
contact : secretariat.declarations@hatvp.fr
- 2** Service Central de Prévention de la Corruption
Service interministériel (Premier ministre), en charge de la détection et prévention des faits de corruption – Régulateur institué par la loi du 6/12/13 (40-6 CPP)
13 place Vendôme
75042 Paris Cedex 01
tél : +33 (0) 1 44 77 69 65
contact : scpc@justice.gouv.fr

AUTRES ORGANISATIONS

- 3** Anticor
Lutte anti-corruption
5 avenue des Piliers
94100 Saint-Maur-des-Fossés
contact : permanent@anticor.org
- 4** Transparency International France
Lutte anti-corruption – Association agréée par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique
14 passage Dubail
75010 Paris
tél : +33 (0) 1 84 16 95 65
contact : contact@transparency-france.org
- 5** Adéquations
Développement durable
c/o Maison des associations
206 Quai de Valmy – 75010 Paris
tél : +33 (0) 1 46 07 04 94
contact : <http://www.adequations.org/>
- 6** Fondation Charles Léopold Mayer pour le Progrès de l'Homme
Gouvernance, éthique, sociétés durables
38 rue Saint Sabin – 75011 Paris
tél : +33 (0) 1 43 14 75 75
contact : contact.paris@fph.ch

- 7** **Fondation Sciences Citoyennes**
Alertes scientifiques
38 rue Saint Sabin - 75011 Paris
tél : +33 (0)1 43 14 73 65
contact : equipe@sciencescitoyennes.org
- 8** **Génération futures**
Défense de l'environnement
935 rue de la Montagne – 60650 Ons-en-Bray ou 25 rue d'Alsace – 75 010 Paris
tél : +33 (0) 1 45 79 07 59
contact : nadine@generations-futures.fr
- 9** **Réseau Environnement Santé**
Défense de l'environnement et de la santé publique
148 rue du faubourg Saint-Denis – 75010 Paris
tél : +33(0) 9 51 59 08 35
contact : res.contact@free.fr
- 10** **Sea Shepherd France**
Conservation faune et flore marines
22, rue Boulard – 74014 Paris
contact : contact@seashepherd.fr
-
- 11** **Amnesty International France**
Droits de l'Homme
72-76 boulevard de la Villette
75940 Paris Cedex 19
tél : +33 (0) 1 53 38 65 65
contact : discriminations@amnesty.fr
comjustice@amnesty.fr
- 12** **Association Sherpa**
Défense des populations victimes de crimes économique – Droits de l'Homme
22, rue de Milan – 75009 Paris
tél : + 33 (0) 1 42 21 33 25
contact : contact@asso-sherpa.org
- 13** **Ligue des Droits de l'Homme**
Droits de l'Homme
138 rue Marcadet – 75018 Paris
tél : +33 (0) 1 56 55 50 10 ou 51 00
contact : juridique@ldh-france.org
- 14** **La Quadrature du Net**
Défense des droits et libertés des citoyens sur Internet
19 rue Richard Lenoir – 75011 Paris
tél : +33 (0)9 72 29 44 26
contact : contact@laquadrature.net
-
- 15** **CFDT Cadres**
Syndicat - Responsabilité professionnelle
47 avenue Simon Bolivar 75950 Paris Cedex 19
tél : + 33 (0) 1 56 41 55 00
Service DilemPro (Dilemme Professionnel)

QUELQUES ADRESSES UTILES

16 Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens UGICT-CGT

Syndicat – Responsabilité professionnelle

263 rue de Paris, Case 408
93516 Montreuil Cedex
tél : +33 (0) 1 55 82 83 60
contact : ugict@cgt.f

17 Centre des jeunes, des dirigeants et des acteurs de l'économie sociale

Responsabilité sociale du cadre

24 rue du Rocher – 75008 Paris
tél : +33 0 (1) 42 93 55 65
contact : info@cjdes.org

18 Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise

Responsabilité sociale du cadre

19 avenue George V – 75008 Paris
tél : + 33 (0)1 53 23 92 50
contact : <http://www.cjd.net/>

19 Ingénieurs sans frontières

Responsabilité sociale de l'ingénieur

146 rue de Crimée – 75019 Paris
tél : +33 (0) 1 53 35 05 40
contact : courrier@isf-france.org

20 SOS fonctionnaire victime

Défense de l'agent public

19 rue Mélingue – 75019 Paris
tél : +33 (0) 6 75 90 73 54
contact : sosfonctionnairevictime@gmail.com

DE L'USAGE DES MÉDIAS

Il vous faut soigneusement peser s'il faut, ou non, et quand il faut, ou non, saisir la presse. Une alerte diffusée par voie de presse vous offre la meilleure chance que les dysfonctionnements soient traités et votre sécurité assurée. Toutefois, si votre identité est dévoilée (par choix ou en raison de la nature de l'alerte), elle peut signer le glas de votre emploi, actuel et futur, et conduire à un « harcèlement judiciaire » (empilement de procédures à votre encontre).

Elle peut également affecter votre vie privée, et celle de votre famille.

► Si vous optez pour la voie médiatique, privilégiez la confidentialité (protection des sources).

4

CE QU'IL NE FAUT SURTOUT PAS FAIRE

- 1** Alerter sans prendre au préalable un conseil juridique interne [délégué du personnel, représentant syndical] et externe⁴ pour s'informer de la législation française, des risques encourus, de la stratégie à adopter pour que l'alerte soit prise en compte sans mettre son emploi ou sa famille en danger.
- 2** Téléphoner ou envoyer un courriel concernant une alerte professionnelle de son lieu de travail et/ou téléphoner ou envoyer un courriel de son domicile ou de son portable personnel.
 - ▶ Privilégiez un café internet, un téléphone public, un portable non identifiable. Pour tout contact avec un journaliste, exigez la confidentialité : la presse est tenue à la protection de ses sources. Attention, une publication sur un blog ne bénéficie pas de la protection des sources.
- 3** S'isoler : la solitude peut fragiliser psychologiquement le lanceur d'alerte et achever de le marginaliser.
 - ▶ Recensez les relais internes, les associations ou ONG liés au champ de votre alerte, les journalistes et parlementaires susceptibles de porter votre alerte ou de proposer une modification de la législation. Recherchez les personnes ayant vécu une expérience ou effectué une alerte similaire. Créez éventuellement votre association.
- 4** Faire le jeu de l'adversaire : outre le licenciement, vous pouvez être poursuivi sous divers chefs d'accusation⁵, agir aux dépens de vos intérêts (sans preuves ni stratégie), laisser vos soutiens, perdre votre famille, si vous laissez l'émotion vous dominer.
 - ▶ Demeurez sur le terrain des faits que vous pouvez prouver. Une fois l'alerte traitée et un jugement prononcé (notamment en cas de licenciement), il faut lâcher prise, reconstruire. Le lanceur d'alerte, obsessionnel, peut être son pire ennemi.

5

SUR QUELLES BASES JURIDIQUES M'APPUYER ?⁶

En cas de harcèlement, procédure de conciliation pré licenciement, médiation ou action en justice, faisant suite à une alerte, vous pouvez utilement vous référer aux conventions internationales ratifiées par la France, qui sont contraignantes, à la soft law (citée tant par les magistrats que par les avocats), comme aux jurisprudences proches de votre dossier.

LES CONVENTIONS INTERNATIONALES RATIFIÉES PAR LA FRANCE

- 1** Les conventions contraignantes
 - **Convention (n°158) sur le licenciement, ONU-OIT, 1982**, en vigueur depuis le 23 novembre 1985. Selon l'article 5-c, ne constitue pas un motif valable de licenciement le fait d'avoir déposé une plainte, d'avoir participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation ou d'avoir présenté un recours devant les autorités compétentes.
 - **Charte sociale européenne révisée, 3.V. 1996**, ratifiée par la France le 7 mai 1999. L'article 24 garantit le droit à la protection et au dédommagement en cas de licenciement sans motif valable.

⁴ Liste des conseils juridiques gratuits p.5

⁵ Voir p.5 : Première Etape

- **Convention civile sur la corruption du Conseil de l'Europe du 4 novembre 1999**, entrée en vigueur en France le 1er août 2008.

L'article 9 prévoit la protection des employés signalant des faits de corruption.

- **Convention pénale sur la corruption du Conseil de l'Europe du 27 janvier 1999**, entrée en vigueur en France le 1er août 2008.

L'article 22 prévoit la protection des collaborateurs de justice et des témoins signalant des infractions pénales.

- **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2000**

Les articles 11, 30, 41 et 47 garantissent respectivement le droit à la liberté d'expression, à la protection en cas de licenciement injustifié, à une bonne administration, à un recours effectif et un tribunal impartial.

- **Convention des Nations Unies contre la corruption du 31 octobre 2003**, entrée en vigueur en France le 14 décembre 2005.

L'article 8 prévoit des dispositifs d'alerte dans la fonction publique pour les faits de corruption (alinéa 4) et l'obligation pour tout agent de signaler toute activité, tout emploi, tous avoirs ou dons d'où pourrait résulter un conflit d'intérêts (alinéa 5).

L'article 13.2 prescrit des organes de prévention connus du public et accessibles pour tout signalement d'infraction « y compris sous-couvert d'anonymat ».

L'article 33 prévoit la protection de « toute personne qui signale aux autorités compétentes, de bonne foi et sur la base de soupçons raisonnables » des faits de corruption.

- **Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption des agents publics étrangers dans les transactions internationales** du 17 décembre 1997, entrée en vigueur en France le 29 septembre 2000

La convention a été complétée par les « Recommandations sur les mesures fiscales visant à renforcer la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales » du 9 décembre 2009, établissant les dispositifs d'alerte (pour les secteurs public et privé) comme standards minimaux applicables aux Etats signataires de la convention.

2 Résolutions et recommandations non contraignantes (soft law)

Les résolutions et recommandations du Conseil de l'Europe, les principes et standards internationaux développés par l'OCDE ou par certaines ONG, notamment Transparency International, ne sont pas contraignants. Ils contribuent cependant fortement au renforcement des lois et à l'élaboration des jurisprudences.

Transparency International dans ses Principes directeurs pour une législation de l'alerte (2009) estime que « les signalements protégés doivent inclure, sans s'y limiter, crimes et délits, erreurs judiciaires, atteintes à la santé, la sécurité ou l'environnement, abus de pouvoir, usage illicite des fonds et biens publics, graves erreurs de gestion, conflits d'intérêts et dissimulation des preuves afférentes ». La charge de la preuve devrait incomber à l'employeur au-delà de tout doute raisonnable.

En 2010, l'Assemblée parlementaire du **Conseil de l'Europe** adopte sur la même ligne sa Résolution 1729⁷ sur la protection des « donneurs d'alerte », invitant ses membres à une législation exhaustive (droit du travail, droit pénal, droit des médias, mesures spécifiques de lutte contre la corruption prévues par la Convention civile sur la corruption [STE n°174] du Conseil de l'Europe). La résolution précise : « La définition des révélations protégées doit inclure tous les avertissements de bonne foi concernant **divers actes illicites, y compris toutes les violations graves des droits de l'homme**, qui affectent ou menacent la vie, la santé, la liberté et tout autre intérêt légitime des individus en tant que sujets de l'administration publique ou contribuables, ou en tant qu'actionnaires, employés ou clients de sociétés privées. » La législation doit prévoir des incitations pour les pouvoirs publics et les décideurs privés afin qu'ils mettent en place canaux de signalement et mesures de protection. La résolution prévoit le même renversement de la charge de la preuve, ainsi qu'une mise en œuvre de la loi garantie par un organisme indépendant.

⁶ Voir aussi, notre page Internet consacrée à l'alerte éthique

⁷ Résolution 1729 (2010) et Recommandation 1916 (2010) de l'APCE sur la protection des « donneurs d'alerte », soit « toute personne qui tire la sonnette d'alarme afin de faire cesser des agissements pouvant représenter des risques pour autrui ».

En 2010, les membres du **G 20** s'engagent, par le Plan Anti-corruption de Séoul, à promulguer et mettre en œuvre d'ici fin 2012 une législation du droit d'alerte pour les secteurs public et privé. En 2011, le G20, dans son guide préparé par l'OCDE G20 Compendium of best practices and guiding principles for legislation on the protection of whistleblowers, définit six critères essentiels à une bonne législation :

- 1) une loi spécifique ;
- 2) une définition globale (avec des canaux et procédures spécifiques inscrits dans la loi pour la Défense Nationale et les Affaires étrangères) ;
- 3) une protection effective contre toutes représailles (avec protection de l'identité - confidentialité et anonymat) ;
- 4) des canaux et procédures de signalement internes et externes (medias inclus), sécurisés et accessibles ;
- 5) une autorité indépendante (traitement de l'alerte, investigation, recours, sanctions pénales pour les auteurs de représailles) ;
- 6) une mise en œuvre (formation préventive, évaluation).

En 2014, la **Recommandation du Comité des Ministres aux Etats membres⁸ du Conseil de l'Europe**, synthétisant les travaux précédents, adopte la première définition internationale du lanceur d'alerte : « toute personne qui fait des signalements ou révèle des informations concernant des menaces ou un préjudice pour l'intérêt général dans le contexte de sa relation de travail, qu'elle soit dans le secteur public ou privé ». Le champ d'application matériel doit inclure, pour le moins, « **les violations de la loi et des droits de l'homme, ainsi que les risques pour la santé et la sécurité publiques, et pour l'environnement** » ; le champ d'application personnel « **toutes les personnes travaillant soit dans le secteur public, soit dans le secteur privé, indépendamment de la nature de leur relation de travail et du fait qu'elles sont ou non rémunérées** ». L'employeur ne peut se prévaloir des obligations légales ou contractuelles pour empêcher un signalement. Enfin « la situation individuelle de chaque cas déterminera la voie la plus appropriée » entre le canal interne ou externe (autorité réglementaire, de répression ou de contrôle, presse, parlementaire). La confidentialité doit être préservée, « une protection assurée contre toutes formes de représailles, directes ou indirectes, avec renversement de la charge de la preuve, des mesures provisoires prévues « en particulier en cas de perte d'emploi ». Information et conseil juridique gratuit doivent être mis « à la disposition du grand public » ; des évaluations périodiques réalisées par les autorités.

LA LÉGISLATION FRANÇAISE

1 Tableau de la législation

La législation française en matière de droit d'alerte est récente (2007-2013), segmentaire et lacunaire : cinq lois offrent ainsi en 2014 aux salariés des secteurs public et/ou privé des protections disparates, selon les domaines d'activité. Avant 2007, quelques protections partielles sont également disséminées dans les différents codes (voir *L'alerte éthique ou whistleblowing en France⁹*). Il convient donc de vérifier très précisément de quelle protection vous bénéficiez en fonction du signalement effectué, de votre secteur (public ou privé) et du champ matériel concerné (corruption, santé etc.).



⁸ Conseil de l'Europe/ Recommandation du Comité des Ministres aux Etats membres, 30 avril 2014 <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2188939&Site=CM>

⁹ Nicole-Marie Meyer, *L'alerte éthique ou whistleblowing en France, rapport à Transparency International, 2013*

LOI	SECTEUR CONCERNÉ	CHAMP CONCERNÉ	PROTECTION ¹⁰	PERSONNES OU AUTORITÉ À ALERTER
Loi du 13 novembre 2007 n°1598 relative à la lutte contre la corruption crée l'art. L1161-1 du Code du travail (CT)	Secteur privé	Faits de corruption (antériorité fait / représailles)	- Recrutement, stage - Formation - Sanction - Licenciement - Discrimination	- Employeur - Autorités judiciaires - Autorités administratives
Loi du 29 décembre 2011 n°2011-2012, relative au renforcement de la sécurité du médicament et des produits de santé crée l'art. L 5312-4-2 du Code de la santé publique (CSP)	Tous	Faits relatifs à la sécurité sanitaire mais uniquement pour les produits mentionnés à l'article L. 5311-1 du code de la santé publique	- Recrutement, stage - Formation - Sanction - Discrimination Omission : licenciement	- Employeur - Autorités judiciaires - Autorités administratives
Loi du 16 avril 2013 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 crée l'art. L 1351-1 du CSP	Tous	Faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement	- Recrutement, stage - Formation - Sanction - Discrimination Omission : licenciement	- Employeur - Dans un second temps, les autorités judiciaires ou autorités administratives -> Le salarié n'a pas le choix : il doit alerter d'abord son employeur (art. 8)
Loi du 11 octobre 2013 n°2013-907 relative à la transparence de la vie publique article 25	Tous	Conflit d'intérêts relatifs aux membres du gouvernement, principaux exécutifs locaux ou personnes chargées d'une mission de service public	- Recrutement, stage - Formation - Sanction - Licenciement - Discrimination	- Employeur - Autorité chargée de la déontologie au sein de l'organisme - Association anti-corruption agréée - Haute autorité pour la transparence de la vie publique - Autorités judiciaires - Autorités administratives
Loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière crée l'art. L 1132-3-3 du CT et l'art. 6 ter A (Fonction publique)	Secteur public et privé	Délits et crimes	- Recrutement, stage, formation, sanction, licenciement, titularisation, discrimination... <u>Omission secteur privé</u> : nullité de l'acte (donc à l'appréciation des tribunaux) <u>Omission secteur public</u> : non renouvellement du contrat	Non précisé -> quiconque <u>Exceptions</u> : - Art. 40 et 60-1 Code procédure pénale qui donnent une obligation ciblée - Autres lois citées sur ce tableau - Autorité désignée à l'art. 40-6 CPP : le Service Central de Prévention de la Corruption (SCPC)

¹⁰ Ces 5 lois incluent le renversement de la charge de la preuve : il appartient à l'employeur de prouver, au-delà de tout doute raisonnable, que les représailles ne sont pas la conséquence de l'alerte du salarié.

2 Les signalements et secteurs protégés

- par la loi du 13 novembre 2007 : le signalement par le salarié du secteur privé de « faits de corruption »
- par la loi du 29 décembre 2011 (loi Bertrand) : le signalement par toute personne de « faits relatifs à la sécurité sanitaire des produits » [médicament et produits de santé selon l'article L5311-1CSP]
- par la loi du 16 avril 2013 (loi Blandin) : le signalement par les personnes physiques et morales de « tout risque grave affectant la santé publique ou l'environnement »
- par la loi du 11 octobre 2013 : le signalement par toute personne « des faits relatifs à une situation de conflits d'intérêts ». Cette protection est - limitée aux signalements concernant les aux personnes visées par les articles 4 [membres du gouvernement, principaux exécutif locaux] et 11 [liste d'élus et hauts-fonctionnaires]
- par la loi du 6 décembre 2013 : le signalement par les secteurs public et privé « de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime »
- par le projet de loi du 17 juillet 2013 sur la déontologie des fonctionnaires : le signalement par l'agent public de « faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts » [en cours d'examen à l'Assemblée nationale]

3 Les procédures à suivre, les instances à saisir

L'alerte doit être établie (véracité des faits ou de la menace, ou doute raisonnable), et précéder les représailles (un signalement des faits répréhensibles a été effectué avant sanction du salarié).

La jurisprudence européenne comme les standards internationaux recommandent d'effectuer d'abord un signalement interne, puis externe et en dernier recours la presse, « en cas d'impossibilité manifeste d'agir autrement » (Cour EDH, GUJA c. Moldavie, § 142).

Les canaux internes à votre disposition :

- Le dispositif d'alerte sécurisé mis en place dans votre entreprise ou administration : personne, hotline ou courriel, - si ce dispositif existe ;
- le délégué du personnel, ou le responsable syndical, ou votre supérieur, ou le comité d'éthique, ou le directeur général, ou l'inspection générale, - s'il n'y a pas de dispositif d'alerte spécifique (ou comme conseil préalable, voir p.5).

Rappel : les dispositifs d'alerte mis en place en entreprises depuis 2005 sont soumis à l'autorisation préalable de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), autorité administrative indépendante en charge de la protection des libertés individuelles.

Les canaux externes à votre disposition (voir tableau p.12) :

- les autorités administratives et judiciaires (le Procureur de la République), les ONG anti-corruption agréées (uniquement pour la loi du 11 octobre 2013), le Service Central de Prévention de la Corruption (pour la loi du 6 décembre 2013), les medias (uniquement pour la loi du 6 décembre 2013).

DANS LE DÉTAIL :

-> Les recours et saisines autorisés

- par la loi du 13 novembre 2007 : l'employeur et les autorités judiciaires ou administratives
- par la loi du 29 décembre 2011 : l'employeur et les autorités judiciaires ou administratives
- par la loi du 16 avril 2013 : l'employeur, puis les autorités judiciaires ou administratives¹¹
- par la loi du 11 octobre 2013 : la HATVP, l'employeur, l'autorité chargée de la déontologie au sein de l'organisme, une association de lutte contre la corruption agréée, les autorités judiciaires ou administratives
- par la loi du 6 décembre 2013 : aucune saisine n'est spécifiée, donc tout recours autorisé
- par le projet de loi du 17 juillet 2013, le supérieur hiérarchique puis les autorités administratives et judiciaires (dès lors qu'il a alerté en vain son supérieur hiérarchique), restriction pour l'agent public du droit accordé par la loi du 11 octobre 2013 (pour les personnes citées aux art.4 et 11)

¹¹ Un amendement du 5/12/13 a été renvoyé devant le Sénat qui vise à ajouter aux recours autorisés le signalement à la presse, et à la liste des protections, dans les représailles interdites, le licenciement.

LES RÉGULATEURS CRÉÉS OU NOMMÉS :

- par la loi du 16 avril 2013 : la Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement – qui ne peut être directement saisie par un lanceur d'alerte, mais par une association de défense des consommateurs, de protection de l'environnement, du domaine de la santé, une organisation syndicale, un ordre (santé, environnement)
- par la loi du 11 octobre 2013 : la Haute Autorité pour la Transparence de la vie publique, les associations de lutte anti-corruption agréées (Transparency International France)
- par la loi du 6 décembre 2013, article 36 (40-6 CPP): le Service Central de Prévention de la Corruption – « si l'infraction signalée entre dans le champ de compétence de ce service » (loi de 1993)

4 La liste des représailles interdites

- par la loi du 3 novembre 2007 : sanction, licenciement, discrimination, directe ou indirecte
- par la loi du 29 décembre 2011 : sanction, [omission du licenciement], discrimination, directe ou indirecte
- par la loi du 16 avril 2013 : sanction, [omission du licenciement], discrimination, directe ou indirecte
- par la loi du 11 octobre 2013 : sanction, licenciement, discrimination, directe ou indirecte
- par la loi du 16 décembre 2013 : sanction, licenciement, discrimination, directe ou indirecte – omission de la discrimination et du renouvellement de contrat (Fonction Publique), omission de la nullité de l'acte (Code du Travail).
- par le projet de loi du 17 juillet 2013 : omission du renouvellement de contrat.

JURISPRUDENCES EN FAVEUR DES LANCEURS D'ALERTE

1 Jurisprudences de la Cour européenne des droits de l'homme en faveur des lanceurs d'alerte¹²

Les lanceurs d'alerte des pays du Conseil de l'Europe (sauf la Biélorussie) peuvent déposer une requête en vertu de la Convention européenne des droits de l'homme : sur le fondement de l'article 6, s'il n'y a pas eu de procès équitable dans un délai raisonnable, plus généralement sur le fondement de l'article 10 (liberté d'expression).

L'article 10

1. Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article n'empêche pas les Etats de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations.
2. L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire.

Des restrictions à la liberté d'expression peuvent donc être autorisées par l'art.10, à condition :

- d'être prévue par la loi
- de poursuivre un but légitime (protection des droits d'autrui, prévention du crime...)
- d'être « nécessaire dans une société démocratique »

La Cour a compétence pour statuer en dernière instance : l'adjectif « nécessaire » suppose un « besoin social impérieux », la restriction doit être « proportionnée au but légitime poursuivi », et si une marge d'appréciation est laissée aux Etats contractants, ils doivent justifier de motifs « pertinents et suffisants ». (Steel et Morris c/ Royaume Uni, n° 68416/01, ECHR 2005-II ; Sunday Times c. Royaume Uni, 26 avril 1979).

¹² Voir Paul Stephenson et Michael Levi *La protection des donneurs d'alerte. Rapport sur la faisabilité d'un instrument juridique sur la protection des employés qui divulguent des informations dans l'intérêt public*, CDCJ, 2012, p.6-11.

Les jurisprudences

La Cour considère ainsi, dans les dossiers de lanceurs d'alerte, les critères suivants :

- l'intérêt public du signalement, qui peut prévaloir sur une obligation de confidentialité
 - l'existence d'autres canaux de signalement (la presse doit être saisie en dernier recours)
 - l'exactitude des faits
 - la motivation de l'employé
 - le dommage causé à l'employeur mis en regard avec l'intérêt public
 - les représailles envers le lanceur d'alerte
-

- Hertel c/ Suisse, N°53440/99, 25 août 1998

La Cour estime qu'il ne peut être interdit à un employé de publier des articles sur les dangers pour la santé d'une fabrication X, et ce malgré les devoirs auxquels celui-ci reste soumis, limitant sa liberté de parole (secret industriel, secret commercial, devoir de loyauté).

- Tilliack c. Belgique, N°20477/05, 27 novembre 2007

Le journaliste Hans Martin Tilliack signala en 2002 des irrégularités commises au sein d'Eurostat et de l'Office européen pour la lutte anti-fraude (OLAF) ; l'OLAF porta plainte auprès des autorités belges pour corruption présumée d'un fonctionnaire européen (source du journaliste). La Cour conclut que les perquisitions de la police belge constituent une violation de l'article 10. Le droit des journalistes à protéger leurs sources n'est pas « un simple privilège qui leur serait accordé ou retiré », mais un élément essentiel de la liberté de la presse.

- Guja c/ Moldavie, N°14277/04, 12 février 2008

Suite à l'abandon de poursuites contre des policiers soupçonnés de voies de faits envers des suspects, Jacob Guja, Directeur du service de presse du Parquet général moldave, transmit deux lettres à la presse, et fut licencié au motif que les lettres étaient confidentielles.

La jurisprudence européenne relative à la liberté d'expression prévoit que la diffusion des informations s'opère « d'abord auprès de son supérieur ou d'une autre autorité ou instance compétente », avant que ne s'envisage la divulgation au public « en cas d'impossibilité manifeste d'agir autrement » (Cour EDH, GUJA c. Moldavie, par. 142. La Cour conclut à la violation de l'article 10, considérant qu'au vu des circonstances (dysfonctionnements de la séparation des pouvoirs, absence d'autres moyens), un signalement externe, « même à un journal », peut se justifier. Elle renvoie à la Convention civile sur la corruption (art.9).

- Kudeshkina c. Russie, N°29492, 26 février 2009

Après avoir été dessaisie par la Présidente du tribunal de Moscou d'un dossier sensible et s'être présentée aux élections législatives en faisant campagne pour une réforme judiciaire, la juge Olga Kudeshkina fut démise de ses fonctions pour fausses déclarations et atteintes au système judiciaire. La Cour conclut à la violation de l'article 10 : les candidats aux élections doivent pouvoir exercer sans entrave leur liberté d'expression ; les affirmations « n'étaient pas à considérer comme des attaques personnelles gratuites, mais comme des remarques valables sur un sujet d'une grande importance publique ».

- Heinisch. Allemagne, N° 28274/08, 21 juillet 2011

Brigitte Heinisch, infirmière en maison de retraite, après avoir signalé en vain une mise en danger des patients, porta plainte au pénal pour tromperie, fut licenciée, licenciement confirmé par les juridictions allemandes. La Cour conclut à la violation de l'article 10, en vertu de l'intérêt public. « Si l'employeur ne met pas fin à une pratique illicite alors même qu'un employé l'a portée à son attention, cet employé n'est plus lié par une obligation de loyauté envers son employeur ».

- Sosinowska c. Pologne, N°102447/09, 18 octobre 2011

La Cour considère que la sanction disciplinaire envers la pneumologue Mme Sosinowska, pour l'envoi d'un avis médical critique contre un collègue, est une violation de l'article 10.

2 Jurisprudences françaises en faveur des lanceurs d'alerte :

Les abréviations utiles à connaître : CPH (Conseil de prud'hommes), Cass.soc. (Cour de cassation, Chambre sociale), CAA (Cour administrative d'appel), TA (Tribunal administratif).

Licenciement

- Cour d'Appel Basse-Terre, 13 octobre 2014, affaire n° 13/00225, licenciement abusif.

«Le licenciement de M.X est essentiellement motivé par le fait qu'il ait dénoncé auprès du Procureur de la République des faits pouvant être qualifiés de délictueux».

- CPH Paris 10/00656, 2 août 2013, licenciement abusif.

Le salarié a été licencié suite à une alerte interne sur des infractions pénales.

- Cass.soc., 20 février 2013, N° de pourvoi 11-26560, validation d'une nullité de licenciement.

« Une cour d'appel qui accueille une demande de résiliation judiciaire de contrat de travail aux torts de l'employeur, fondée sur des faits de harcèlement moral, énonce à bon droit que cette rupture produit les effets d'un licenciement nul, conformément à l'art. L 1152-3 CT ».

- CPH Strasbourg 10/00656, 19 février 2013, licenciement abusif.

Le salarié a signalé à sa direction des infractions pénales.

- Publication n°85 de la Cour de cassation, 2009.

Selon la Cour, p. 97 paragraphe "nullité", les articles 1151-1, 1151-2 d'une part et 1161-1 d'autre part, sont intimement liés. La décision concernant le harcèlement devrait donc entraîner décision concernant le signalement.

- Cass. soc., 10 mars 2009, Bull. 2009, V, n° 66, pourvoi n° 07-44.092.

Si l'employeur tente d'ajouter des éléments de charge lorsqu'il est confronté à un signalement, la nullité affecte l'ensemble de la procédure.

- CAA Marseille n° 09MA02175, 27 septembre 2011, non manquement à obligation de réserve.

Le salarié, soumis à un harcèlement moral caractérisé, a signalé à la presse une « omerta, qui a pris communément le sens d'un refus de dénoncer des faits répréhensibles par peur des représailles », soit un système d'éviction des cadres en place « afin de promouvoir abusivement certains agents subalternes liés à sa personne par leur appartenance commune à un cercle philosophique ».

- CAA Paris n°07PA0168, novembre 2008, confirmation du détour de pouvoir (TA Paris 1er mars 2007).

- TA Paris n°0502147/5-2, 1er mars 2007, annulation d'un non renouvellement de contrat pour « détour de pouvoir ».

L'agent public a signalé à sa direction des infractions pénales.

- Cass. soc., 8 novembre 2006, N° de pourvoi 05-41.504, Société Ferrings.

- Cass. soc., 12 juillet 2006, M. Yves Pretat.

- Cass. soc., 11 octobre 2000, N° de pourvoi 98-45276, INRS c/ M. Cicolella, licenciement abusif, « accompagné de mesures vexatoires constituant un abus de droit ».

Le chercheur a signalé dans un rapport la nocivité des éthers de glycol.

- Cass. soc., 2 mai 2001, N° de pourvoi 98-45.532, Mlle Floutier c/ Société Cofinindév.

- Cass. soc., 14 mars 2000, N° de pourvoi 97-43.268, Mlle Piltron c/ M de Cunéaz.

« Le fait pour un salarié de porter à la connaissance de l'Inspecteur du Travail des faits concernant l'entreprise et lui paraissant anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale, ne constitue pas, en soi, une faute grave ».

- Cass. soc., 28 avril 1988, N° de pourvoi 87-41.804, Société anonyme Dunlop France c/ M. Clavaud.

Bonne foi

- Cass. soc., 7 février 2012, N° de pourvoi 10-18.035. Définition de la bonne ou mauvaise foi.

ANNEXES

LIENS UTILES & BIBLIOGRAPHIE

1 ONG et fondations nationales et internationales

Vous pouvez également utilement consulter les programmes, bases de données, guides et cas exemplaires de lanceurs d'alerte sur le site de grandes organisations étrangères dédiées à la liberté d'expression et d'information et au droit d'alerte.

- **Article 19, siège au Royaume-Uni,**

www.article19.org

Cette organisation internationale (Royaume-Uni, Brésil, Bangladesh, Kenya, Mexique, Sénégal, Tunisie, Etats-Unis) a été créée en 1987 en référence à l'article 19 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH), sur donation du philanthrope Roderick Mac Arthur. Elle défend la liberté d'expression et d'information.

Art.19 : « Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considérations de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit.

- **Blueprint for Free Speech, siège en Australie,**

www.blueprintforfreespeech.net

Cette fondation internationale (Allemagne, Australie, Royaume-Uni, Suède), créée pour la défense de la liberté d'expression dans le monde, construit une bibliothèque gratuite de ressources en ligne (législations, bonnes pratiques, études). Sur son site, une carte mondiale interactive des législations nationales en faveur des lanceurs d'alerte.

- **Federal Accountability Initiative for Reform (FAIR), Canada,**

www.fairwhistleblower.ca

Fondation caritative canadienne créée en 1998 par Joanna Gualtieri, FAIR a pour but de promouvoir l'intégrité au sein du gouvernement canadien, en encourageant le signalement des employés lanceurs d'alerte et en amendement leur législation. Elle offre une assistance en ligne.

- **Government Accountability Project (GAP), Etats-Unis,**

www.whistleblower.org

Organisation non gouvernementale juridique d'intérêt public, le GAP a été créé en 1977 suite à l'affaire Daniel Ellsberg (« les papiers du Pentagone »). Il a pour buts la défense des lanceurs d'alerte américains (secteurs public et privé, organisations internationales) devant la justice et dans l'opinion publique, l'investigation et le suivi des alertes, comme l'amendement de leur législation. Doté d'un budget annuel de 3,1 millions de dollars, versé par 10 000 donateurs privés et de grandes fondations, le GAP a défendu près de 5 000 lanceurs d'alerte depuis sa création (parmi lesquels Edward Snowden).

- **Public Concern at Work, Royaume-Uni,**

www.pcaaw.org.uk

Cette fondation caritative anglaise a été créée en 1993 pour le conseil et le soutien des lanceurs d'alerte anglais (ligne d'urgence), le suivi et l'évaluation de la protection des lanceurs d'alerte (études en partenariat avec les universités, publications de données, recommandations au gouvernement), le conseil aux administrations et entreprises (mise en place de dispositifs d'alerte), la formation et l'information au public. A traité près de 20 000 alertes depuis sa fondation.

- **Transparency International, siège en Allemagne, 110 sections,**

www.transparency.org

Organisation non gouvernementale créée en 1993, TI a pour but la lutte contre la corruption. Parmi ses programmes, un soutien important est accordé à l'amendement des législations de protection des lanceurs d'alerte. A notamment réalisé un Guide des principes directeurs pour une législation de l'alerte (2009, 2013) et plusieurs études pour le Conseil de l'Europe (Whistleblowing in Europe, 2013). En savoir plus

- **Whistleblowing International Network (WIN),**

whistleblowingnetwork.org

Réseau international d'organisations non gouvernementales et de mouvements de la société civile ayant pour but de partager expertise et ressources en faveur du droit d'alerte.

2 Bibliographie

CONSEIL de l'EUROPE (2014), « Recommandation CM/Rec (2014)7 du Comité des Ministres aux Etats membres sur la protection des lanceurs d'alerte », réponse à la recommandation 1916 (2010), 30 avril 2014

TRANSPARENCY INTERNATIONAL (2013) Whistleblowing in Europe - Legal protections for Whistleblowers in the EU, sous la direction de Mark Worth, avec le soutien de l'Union européenne, Berlin, novembre 2013

G 20 Anti-corruption Action Plan - Protection of the whistleblowers (2011), Study on whistleblower protection frameworks, compendium of best practices and guiding principles for legislation, mai 2011

BANISAR David (2011) "Whistleblowing: International Standards and Developments" in Sandoval, I. (editor), Corruption and Transparency: Debating the Frontiers between State, Market and Society, World Bank- Institute for Social Research, UNAM, Washington D.C, février 2011

ASSEMBLEE PARLEMENTAIRE du CONSEIL de l'EUROPE (2010), Résolution 1729 (2010) et Recommandation 1916 (2010) « Protection des donneurs d'alerte », 24 avril 2010

ASSEMBLEE PARLEMENTAIRE du CONSEIL de l'EUROPE (2009), « La protection des « donneurs d'alerte », Rapport, Commission des questions juridiques et des droits de l'homme. Rapporteur : M. Pieter Omtzigt, 14 septembre 2009

CNIL (2005, 2010 et 2014), Document d'orientation adopté par la commission le 10 novembre 2005 pour la mise en place de dispositifs d'alerte professionnelle conformes à la loi du 6 janvier 1978 modifiée en août 2004, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, Paris. Délibération n° 2014-042 du 30 janvier 2014

MEYER Nicole-Marie (2014), « Le droit d'alerte en perspective : 50 années de débats dans le monde », in Revue AJDA (Actualité Juridique Droit Administratif), dossier lanceurs d'alerte (V., également, les articles de Serge Slama, Danièle Lochak, Jean-Marc Sauvé/ Stéphane Eustache, Jean-Philippe Foegle / Stephen Pringault), Dalloz, novembre 2014.

MEYER Nicole-Marie (2014), « Alerte éthique et fonction publique : la fin d'un malentendu français ? », Revue des juristes de Sciences Po, n° spécial transparence, Paris, juin 2014

MEYER Nicole-Marie (2013), L'alerte éthique ou whistleblowing en France, Rapport à Transparency International (Secrétariat International), janvier 2013

FOEGLE Jean-Philippe et SLAMA Serge (2014), « Refus de transmission d'une QPC sur la protection des fonctionnaires lanceurs d'alerte », in Revue des droits de l'homme, mars 2014

ROMANET Laure et BENAICHE Lionel (2014), Les lanceurs d'alerte, auxiliaires de justice ou gardiens du silence ? / L'Alerte éthique en droit français, Editions de Santé, Paris, août 2014

BOURDON William (2014), Petit Manuel de désobéissance citoyenne (Quand l'intérêt général est menacé : Devenez lanceur d'alerte), Jean-Claude Lattès, Paris, février 2014

CICOLELLA André et BENOIT BROWAEYS Dorothée, Alertes Santé, Fayard, mai 2005

DALBERGUE Bernard (2014), Omerta dans les labos pharmaceutiques / Confession d'un médecin, en collaboration avec Anne-Laure Barret, Flammarion, Paris, février 2014

FRACHON Irène (2010), Mediator : Combien de morts ?, editions-dialogues.fr, juin 2010

HARTMANN Florence, Lanceurs d'alerte / Les mauvaises consciences de nos démocraties, Don Quichotte / Le Seuil, février 2014

GIBAUD Stéphanie (2014), La femme qui en savait vraiment trop / Les coulisses de l'évasion bancaire en Suisse, Cherche Midi, Paris, février 2014

GUIOT-DOREL Jérôme (2014), Le vaillant petit trader / Conte éthique d'un lanceur d'alerte, Lignes de repères, Paris, juin 2014

LENGLET Roger et TOULY Jean-Luc (2006), L'eau des multinationales, Fayard, Paris, 2006

NADER Ralph, PETKAS Peter & BLACKWELL Kate (1972), Whistle Blowing: the Report of the Conference on Professional Responsibility

>> Retrouvez une bibliographie plus détaillée sur

http://www.transparency-france.org/ewb_pages/div/Bibliographie_Alerte_ethique.php

GUIDE PRATIQUE A L'USAGE DU LANCEUR D'ALERTE FRANÇAIS

Faites un don sur www.transparency-france.org

Transparency International France
14 passage Dubail
75010 Paris
Tél: +33 (0)1 84 16 95 65
contact@transparency-france.org

 [@TI_France](https://twitter.com/TI_France)

 facebook.com/TransparencyInternationalFrance