



HAL
open science

”Dénoncer et prévenir : la protection renforcée des lanceurs d’alerte” (<https://institutdutravail.u-bordeaux.fr/Acces-directs/L-Actualite-juridique>)

Alexandre Charbonneau

► **To cite this version:**

Alexandre Charbonneau. ”Dénoncer et prévenir : la protection renforcée des lanceurs d’alerte” (<https://institutdutravail.u-bordeaux.fr/Acces-directs/L-Actualite-juridique>). Actualité juridique de l’Institut du travail, 2022, 6/22. hal-03807570

HAL Id: hal-03807570

<https://cnrs.hal.science/hal-03807570v1>

Submitted on 10 Oct 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Dénoncer et prévenir : la protection renforcée des lanceurs d’alerte

Alexandre Charbonneau, Université de Bordeaux (COMPTRASEC)

Actualité juridique de l’institut du travail de Bordeaux, Septembre 2022,
<https://institutdutravail.u-bordeaux.fr/Acces-directs/L-Actualite-juridique>

Engagée aux États-Unis dans les années 1970¹, la réflexion sur la place de l’alerte parmi les dispositifs contribuant au respect de l’État de droit, ainsi que sur la protection indissociable à accorder à ceux qui dénoncent des faits constitutifs d’infraction ou d’atteinte à des règles ou valeurs d’ordre déontologique, éthique... s’est diffusée dans de très nombreux pays². En France, l’alerte des représentants du personnel, introduite par les lois Auroux en 1982, constitue une des premières concrétisations de ce mouvement dans le domaine du droit du travail³, lequel s’est prolongé par la suite. L’exercice du droit d’alerte s’inscrit dans une tension vive entre, d’une part, obligations ou devoirs de dénoncer des comportements répréhensibles et, d’autre part, obligations de loyauté, de réserve et de confidentialité, exposant quiconque s’en écarte à des sanctions disciplinaires. Dans cet arbitrage entre des intérêts contradictoires, le souci de protection des entreprises et administrations contre les dénonciations calomnieuses peut facilement prendre le dessus. Santé publique, protection de l’environnement, discriminations et violences dans le cadre du travail, moralisation de la vie des affaires ou de la vie publique..., autant de terrains sur lesquels, en réaction, des mobilisations se sont exprimées⁴ dans le but de favoriser l’expression de ceux qui, en première ligne, peuvent contribuer à dénoncer et prévenir.

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 (dite loi Sapin II) a constitué une étape importante dans l’établissement d’un régime d’alerte équilibré et protecteur. Elle tire les enseignements de plusieurs années d’initiatives législatives ayant permis la reconnaissance de nombreux droits d’alerte, sans toutefois leur procurer un cadre homogène et cohérent

¹ L’origine est cependant plus ancienne, et remonte au False Claims Act de 1863. Les années 1970 ont été caractérisées par plusieurs affaires judiciaires et législations mobilisant cette notion d’alerte autour de la figure naissante du « Whistleblower », v. O. Leclerc, *Protéger les lanceurs d’alerte. La démocratie technique à l’épreuve de la loi*, Paris, LGDJ-Lextenso, 2017, p. 25 et s.

² V., récemment, les références disponibles dans la Chronique de jurisprudence comparée de la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, consacrée cette année à la protection jurisprudentielle du salarié lanceur d’alerte, *RCDTSS*, n°2022-2, p. 6 et s. ; également Y. Kuwamura, « Protection des secrets commerciaux et lanceurs d’alerte au Japon », *Droit social*, 2022, p. 380 et s.

³ Par exemple avec l’alerte en cas de danger grave et imminent de l’article 2 de la Loi Auroux n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Insistant, toutefois, sur la distinction entre alerte collective et alerte individuelle : J. Icard, « L’alerte individuelle en droit du travail », *Droit social*, 2017, p. 545.

⁴ Sur ces mobilisations, v. O. Leclerc, *op. cit.*, 2017.

d'exercice. Cependant, à la suite de l'adoption de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019⁵ sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et de plusieurs travaux de réflexion (parlementaires, doctrinaux...) engagés sur les insuffisances du dispositif adopté en 2016⁶, le législateur se devait de nouveau d'intervenir. C'est chose faite avec l'adoption récente, d'une part, de la loi organique n°2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte et, d'autre part, de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte⁷.

Le régime issu de la loi « Sapin II ».

La loi Sapin II retenait du lanceur d'alerte la définition suivante : « Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste 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 tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ». De cette définition, plusieurs conditions restrictives peuvent être dégagées, qui viennent limiter la portée du dispositif.

Celles-ci vont, en premier lieu, concerner le comportement répréhensible dénoncé, qui doit constituer une infraction pénale qualifiée de *crime ou délit*, une *violation grave et manifeste* d'une règle juridique ou bien une menace ou un préjudice *graves* pour l'intérêt général. La terminologie employée et soulignée par nous en italique pouvait faire craindre une interprétation très restrictive du juge. La jurisprudence a semblé cependant vouloir étendre ce dispositif à des comportements constitutifs de simples contraventions, ainsi qu'à la violation de règles déontologiques⁸. En deuxième lieu, le lanceur d'alerte doit s'exprimer de

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1937&from=FR#d1e2683-17-1>.

⁶ Notamment G. Marleix et R. Gauvain, *Rapport sur l'évaluation de l'impact de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016*, Assemblée Nationale, 7 juillet 2021 : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/l15b4325_rapport-information#. Ils soulignent que 83% des alertes sont détectées dans le domaine professionnel.

⁷ V. les analyses de Cl. Le Touzé, « Les lanceurs d'alerte : une protection à la recherche de l'équilibre », *JCP S*, 24 mai 2022, n°2021, p. 17 et s. ; de Ch. Noiville et E. Supiot, « Vers la fin d'un chemin de croix ? La transposition de la directive relative à la protection des lanceurs d'alerte », *JCP G*, n° 16, 25 Avril 2022, 506 ; P. Dufourq, « Protection des lanceurs d'alerte et rôle du Défenseur des droits : les enseignements de la loi du 21 mars 2021 », *Dalloz actualités*, 6 avril 2022 ; O. Leclerc et Fr. Chateauraynaud, « Controverse : La transposition de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte, rupture ou continuité ? », *RDT*, 2022, p. 281 et s.

⁸ Cass. soc., 30 juin 2016, n°15-10557 et les commentaires de J. Colonna et V. Renaux-Personnic, « Le salarié lanceur d'alerte : quelle protection par la Chambre sociale de la Cour de cassation ? », *RDCTSS*, 2022-2, p. 30 et s. ; et Cass. soc., 19 janvier 2022, n°20-10.057, note S. Maillard, *RDT*, 2022, p. 106 : « En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales ou des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement, est frappé de nullité ».

manière *désintéressée et de bonne foi*⁹. La personne ne doit donc pas se trouver en situation de conflit d'intérêts avec la situation qu'elle dénonce et ne doit tirer aucun bénéfice personnel du lancement de l'alerte (l'absence de rémunération des lanceurs d'alerte découle de ce principe, alors même que ce serait un levier d'incitation). En troisième lieu, il faut que le lanceur d'alerte ait eu *personnellement* connaissance des faits qu'il dénonce. Cela signifie que les personnes mises au courant indirectement d'une situation justifiant une alerte ne sont pas couvertes par le dispositif.

Les lanceurs d'alerte qui répondent aux conditions de ce régime légal bénéficient alors de protections contre les représailles dont ils pourraient faire l'objet. En effet, « celui qui révèle des faits commis au sein de son entreprise s'expose en effet à plusieurs risques : le risque juridique d'être attaqué pour diffamation ou d'être sanctionné par son employeur ; le risque financier de perdre son emploi et de devoir effectuer de nombreuses démarches juridiques ; le risque personnel de voir sa vie et celle de ses proches bouleversées »¹⁰. Cela se traduit notamment¹¹ par la confidentialité de l'identité des auteurs du signalement recueilli, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement. L'interdiction des sanctions et discriminations sous peine de nullité¹² est également prévue, avec un régime de preuve aménagé¹³.

La loi Sapin II a également introduit les contours d'une procédure d'alerte, avec un traitement préalable en interne via un signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou à un référent désigné par celui-ci. En l'absence de diligences de la personne

⁹ Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°18-13593 : la mauvaise foi « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ».

¹⁰ G. Marleix et R. Gauvain, *op. cit.*

¹¹ Sur l'immunité pénale, v. l'article 122-9 du Code pénal, tel qu'en vigueur : « N'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte prévus à l'article 6 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 ». V., dans un article antérieur à la loi Sapin II, Ch. Matthieu et F. Terryn, « Le statut du lanceur d'alerte en quête de cohérence », *RDT*, 2016, p. 159 et s.

¹² Article L. 1132-4 du Code du travail et article 10-1 de la loi n°2016-1691 telle que modifiée. V., également, l'arrêt précité Cass. soc., 30 juin 2016, n°15-10557 qui rattache la nullité à l'atteinte portée à la liberté d'expression en référence à l'article 10§1 de la CEDH : J.-P. Marguénaud et J. Mouly, « La protection européenne des lanceurs d'alerte par la Cour de cassation : un troublant exemple d'improvisation », *Recueil Dalloz*, 2016, p. 1740.

¹³ Articles L. 1132-3-3 du Code du travail (actuel) L. 1134-1 du Code du travail ; article 10-1 de la loi n°2016-1691 telle que modifiée : « En cas de recours contre une mesure de représailles mentionnée au II, dès lors que le demandeur présente des éléments de fait qui permettent de supposer qu'il a signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est dûment justifiée. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ». La concomitance entre le signalement et la mesure de représailles est souvent prise en compte. Cass. soc., 19 janvier 2022, n°20-10.057 précité : « La cour d'appel a relevé, d'une part, que la lettre de licenciement reprochait expressément au salarié d'avoir menacé son employeur de saisir la compagnie régionale des commissaires aux comptes de l'existence dans la société d'une situation de conflit d'intérêts à la suite de cas d'auto-révision sur plusieurs entreprises, situation prohibée par le code de déontologie de la profession, dont il l'avait préalablement avisé par lettre du 3 février 2011, et, d'autre part, que la procédure de licenciement avait été mise en œuvre concomitamment à cette alerte et à la saisine par le salarié de cet organisme professionnel après que l'employeur lui eut refusé toute explication sur cette situation ».

destinataire de l'alerte dans un délai raisonnable à vérifier la recevabilité du signalement, celui-ci est transmis à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. En dernier ressort, à défaut de traitement par l'un des organismes susmentionnés dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public. En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le préalable du traitement interne est levé et le signalement peut être porté directement à la connaissance des organismes susmentionnés ou rendu public. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, des procédures appropriées de recueil des signalements doivent être adoptées, ainsi que dans certaines administrations et collectivités publiques.

Les apports des lois du 21 mars 2022.

Le Défenseur des droits s'était vu reconnaître un rôle d'orientation dans le cadre de la loi « Sapin II », visant à faciliter la remontée des alertes non résolues en interne vers les organismes appropriés. La loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022, visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, le conforte dans cette fonction. Ainsi, le Défenseur des droits est chargé « d'informer, de conseiller et d'orienter vers les autorités compétentes toute personne signalant une alerte dans les conditions fixées par la loi et de défendre les droits et libertés des lanceurs d'alerte ainsi que des personnes protégées dans le cadre d'une procédure d'alerte »¹⁴. Ce recours au Défenseur des droits présente plusieurs avantages¹⁵ : rendre un avis sur la qualité de lanceur d'alerte d'une personne afin de lui apporter une plus grande sécurité juridique ; instruire et réagir à d'éventuelles atteintes, dans les conditions prévues par l'article 11 de la Directive n°2019/1937, lequel impose la confidentialité du traitement de l'alerte, un suivi diligent des signalements et un retour à l'auteur dans un délai prescrit.

La définition du lanceur d'alerte évolue significativement avec la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, qui entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2022. Ainsi, est lanceur d'alerte la « personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation 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 tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance ».

¹⁴ Article 5 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, telle que modifiée.

¹⁵ Article 35-1 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011.

Cette définition opère plusieurs avancées. En premier lieu, en accord avec la directive 2019/1937¹⁶, la référence au désintéressement est précisée dans un sens beaucoup plus étroit : « sans contrepartie financière directe ». Ce qui signifie que ne peut plus être opposé au lanceur d'alerte le fait qu'il tirerait une contrepartie non financière au signalement, voire même une contrepartie financière indirecte. Toutefois, le régime français exclut toujours la rémunération directe et incitative de la dénonciation. L'exigence d'avoir eu personnellement connaissance des informations signalées est levée lorsque celles-ci sont obtenues dans le cadre professionnel. Autre élément important, la disparition de la notion de « gravité » qui caractérisait la violation dénoncée des règles juridiques ou bien les menaces et préjudices pour l'intérêt général. La simple tentative de dissimulation peut à présent être source d'un signalement. La notion de gravité continue cependant à recevoir une application lorsqu'il s'agit de rendre un signalement public.

La procédure de signalement est également substantiellement révisée. En conformité avec la directive, le préalable du signalement interne est écarté, donnant au lanceur d'alerte une option entre canaux interne et externe¹⁷. Le risque non hypothétique de représailles dans le cadre d'un traitement interne est un élément important de cette évolution¹⁸. En basculant dans une logique de signalement interne optionnel, l'idée est de pousser les entreprises et administrations à mettre en place des procédures efficaces et protectrices, afin de convaincre de la pertinence d'y recourir. L'obligation de mettre en place une procédure interne est maintenue pour les entreprises de plus de 50 salariés, avec consultation obligatoire du Comité social et économique. Le signalement externe pourra être adressé à une autorité compétente désignée par décret, au Défenseur des droits, à l'autorité judiciaire ou à une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937. La divulgation publique est une voie envisageable, la protection du lanceur d'alerte étant alors maintenue dans des conditions particulières : en l'absence de traitement externe pendant un certain délai ; en cas de danger grave et imminent ; en cas de risques de représailles¹⁹.

La protection des lanceurs d'alerte est renforcée quant aux discriminations ou aux représailles dont ils pourraient faire l'objet. La qualité de lanceur d'alerte intègre la liste des caractères que l'employeur ne peut prendre en compte à l'appui d'une décision, en vertu du principe de

¹⁶ Concernant la bonne foi, l'article 6 de la directive précise : « les auteurs de signalement bénéficient de la protection prévue par la présente directive pour autant que: a) ils aient eu des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement et que ces informations entraient dans le champ d'application de la présente directive ».

¹⁷ Article 6 de la directive 2019/1937 : « les auteurs de signalement bénéficient de la protection prévue par la présente directive pour autant que: ils aient effectué un signalement soit interne conformément à l'article 7, soit externe conformément à l'article 10, ou aient fait une divulgation publique conformément à l'article 15 ».

¹⁸ L'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, telle que révisée, utilise la formule suivante : « (...) peuvent signaler ces informations par la voie interne (...) notamment lorsqu'elles estiment qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par cette voie et qu'elles ne s'exposent pas à un risque de représailles. »

¹⁹ V. l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, telle que modifiée.

non-discrimination (article L. 1132-1 du Code du travail). La notion de représailles est également précisée en référence à une liste non exhaustive de mesures, que celles-ci aient été adoptées ou bien soient restées à l'état de menaces ou de tentatives²⁰. L'article 10-1 nouveau de la loi Sapin II dispose que « les personnes ayant signalé ou divulgué publiquement des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 ne sont pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'elles y ont procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause ». En cas de saisine du juge, le lanceur d'alerte peut demander au juge, sous conditions, de lui allouer, à la charge de l'autre partie, une provision pour frais de l'instance en fonction de la situation économique respective des parties et du coût prévisible de la procédure ou, lorsque sa situation financière s'est gravement dégradée en raison du signalement ou de la divulgation publique, une provision visant à couvrir ses subsides. Cette faculté est ouverte que le lanceur d'alerte soit demandeur dans une procédure visant à faire annuler des représailles ou des mesures discriminatoires, ou bien qu'il soit défendeur au civil ou prévenu au pénal dans une action concernant le signalement ou la divulgation d'informations.

Ce régime de protection étendu va également profiter à des personnes qui ont pu concourir au signalement d'une alerte. Cela va notamment concerner les « facilitateurs », entendus comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer, dans le respect de la législation, un signalement ou une divulgation, ainsi que les personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte qui risquent de faire l'objet d'une mesure de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services. Il s'agit là d'une transposition de l'article 4§4 de la directive UE 2019/1937. Le considérant préliminaire 41 de cette directive précise que « la protection devrait être assurée contre les mesures de représailles prises non seulement directement à l'encontre des auteurs de signalement eux-mêmes, mais aussi contre celles qui peuvent être prises indirectement, y compris à l'encontre des facilitateurs, des collègues ou des proches de l'auteur de signalement qui sont également en lien dans un contexte professionnel avec l'employeur, le client ou le destinataire des services de l'auteur de signalement. Sans préjudice de la protection dont ils bénéficient en

²⁰ Article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, telle que modifiée : « 1° Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ; 2° Rétrogradation ou refus de promotion ; 3° Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ; 4° Suspension de la formation ; 5° Evaluation de performance ou attestation de travail négative ; 6° Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ; 7° Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ; 8° Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ; 9° Non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ; 10° Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ; 11° Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ; 12° Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans le secteur ou la branche d'activité ; 13° Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ; 14° Annulation d'une licence ou d'un permis ; 15° Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical ».

leur qualité de représentants en vertu d'autres règles de l'Union et règles nationales, les représentants syndicaux ou les représentants des travailleurs devraient bénéficier de la protection prévue par la présente directive, tant lorsqu'ils effectuent un signalement en tant que travailleurs que lorsqu'ils ont fourni des conseils et une aide à l'auteur de signalement. Les représailles indirectes peuvent également comprendre des mesures prises à l'encontre de l'entité juridique appartenant à l'auteur de signalement ou pour laquelle il travaille, ou encore avec laquelle il est en lien dans un contexte professionnel, comme le refus de fournir des services, la mise sur liste noire ou le boycottage d'affaires ».

En conclusion, les récentes lois du 21 mars 2022 apportent des améliorations significatives au régime applicable en matière d'alerte. Que ce soit au niveau du traitement du signalement opéré ou de la protection accordée à ceux qui contribuent à ce signalement, le législateur a tiré les enseignements des premières années de mise en œuvre de la loi Sapin II. En parallèle, la transposition de la directive UE 2019/1937 a certainement permis de faire progresser, dans le droit français, une culture moins soupçonneuse du recours à la dénonciation²¹.

Un élément demeure cependant très largement occulté par ces dispositifs successifs, à savoir le traitement effectif qui doit être réservé à ces signalements. En ce sens, le régime de l'alerte ne saurait se réduire à la seule question de la protection du lanceur d'alerte mais devrait également envisager de manière plus précise l'étendue des obligations qui incombent à celui qui est destinataire du signalement, que ce soit pour évaluer la situation, prendre en compte les éventuelles controverses scientifiques sous-jacentes (en matière de santé publique, d'environnement notamment) et pour déterminer les mesures effectives à mettre en œuvre²². Cela soulève en particulier la question du recours à l'expertise, dans des conditions d'indépendance et de sérieux vérifiables.

²¹ V. notamment P. Adam, « Le retour des sycophantes ? (à propos du whistleblowing) », *Droit ouvrier*, 2006, p. 281 et s.

²² Fr. Chateauraynaud, *op. cit.*, *RDT*, 2022, p. 281 et s.