FNSA ~ Hebdo

# LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DEVRA ÊTRE À JOUR DU DISPOSITIF DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE AU 1ER SEPTEMBRE 2022

**Par la rédaction Revue Fiduciaire**

**La loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte entrera en vigueur le 1er septembre 2022. À partir de cette date, afin d'améliorer l'information des salariés, le règlement intérieur devra rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.**

Source : loi **2022-401** du 21 mars 2022, art. 4

## Un nouveau cadre pour l'alerte professionnelle dès septembre 2022

En décembre 2016, la loi Sapin 2 (loi **2016-1691** du 9 décembre 2016, JO du 10) avait créé un statut juridique général pour le lanceur d'alerte tout en lui accordant une protection spécifique afin de limiter le risque de représailles.

En mars 2022, la loi Waserman (loi **2022-401** du 21 mars 2022, JO du 22) a complété la loi Sapin 2, notamment en assouplissant les critères de l'alerte professionnelle et ses modalités de mise en œuvre par un salarié et en renforçant la protection des salariés lanceurs d'alerte *(voir notre actu du 22/03/2022, « La loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte est publiée au Journal Officiel »)*.

Ses dispositions entreront en vigueur compter du 1er septembre 2022, sachant que certaines d'entre elles nécessitent des décrets d'application, toujours attendus.

Une des mesures directement applicables concerne le règlement intérieur, que les entreprises doivent penser à actualiser, si elles ne l'ont pas encore fait.

## Le règlement intérieur devra rappeler l'existence de la protection du lanceur d'alerte

À partir du 1er septembre 2022, le règlement intérieur devra se faire l'écho du nouveau dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Il est ainsi prévu que le règlement intérieur doit « rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II 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 » (loi **2022-401** du 21 mars 2022 art. 4 ; c. trav. **art. L. 1321-2** au 1.09.2022).

Par cette rédaction qui demande simplement de « rappeler l'existence » du dispositif de protection, le code du travail n'exige pas des entreprises qu'elles reproduisent l'intégralité des dispositions protectrices des lanceurs d'alerte de la loi du 9 décembre 2016 (art. 6 et s.), comme cela reste par exemple prévu en matière de harcèlement.

Durant les débats parlementaires, le gouvernement avait en effet fait adopter un amendement en ce sens (amendement n° 153, 1er lecture de l'Assemblée), dans le but de ne pas alourdir davantage le contenu formel du règlement intérieur.

En conséquence, sous réserve de précisions de l'administration, il suffit à notre sens de rappeler l'existence de la protection du lanceur d'alerte (voir encadré pour une proposition de mention), sans reproduire l'intégralité des dispositions protectrices concernées comme cela est au contraire exigé pour les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ou au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes.

**Entreprises concernées**

En principe, seuls les entreprises et établissements employant au moins 50 salariés (au moins 20 salariés avant le 1.01.2020) (c. trav. **art. L. 1311-2**) devront intégrer ce « nouveau point » dans leur règlement intérieur en sachant que le seuil de 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs (c. trav. **art. L. 1111-2** et **L. 1111-3**).

En effet, en dessous du seuil de 50 salariés, l'établissement d'un règlement intérieur est facultatif.

Néanmoins, selon nous, dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'édicter un règlement intérieur, l'obligation de mentionner le dispositif de protection des lanceurs d'alerte s'imposera également.

**Procédure à suivre**

Pour mémoire, pour modifier ou mettre en place un règlement intérieur, l'employeur doit respecter une procédure précise.

**Consultation du CSE. -** Le règlement intérieur est soumis à l'avis du comité social et économique (CSE) s'il existe (c. trav. **art. L. 1321-4**).

**Transmission à l'inspection du travail. -** Le règlement intérieur est transmis, en double exemplaire, avec l'avis du CSE, à l'inspection du travail (c. trav. **art. L. 1321-4** et **R. 1321-4**).

**Formalités de dépôt et de publicité. -** Au moins 1 mois avant la date prévue pour son entrée en vigueur, le règlement intérieur doit être déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, dans le ressort duquel l'entreprise ou l'établissement est situé, ou dans le ressort de son siège social en cas de règlement intérieur unique pour tous les établissements (cass. soc. 26 juin 2019, n° **17-31328** D) et publié dans l'entreprise (c. trav. **art. L. 1321-4**, **R. 1321-1**, **R. 1321-2** et **R. 1321-3**).

Il est porté, par tout moyen (ex. : affichage), à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (c. trav. **art. R. 1321-1**).

## Règlement intérieur : proposition de mention sur les lanceurs d'alerte (*)

**Protection du lanceur d'alerte :**

Un dispositif de protection des lanceurs d'alerte est prévu au chapitre II 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 est applicable dans l'entreprise.

Ce texte est consultable sur ... *(préciser si le texte est mis à disposition dans l'entreprise, ou s'il doit être téléchargé et indiquer le lien internet).*

(*) Mention proposée par nos soins (voir RF Social, Revue d'actualité 231, juillet/août 2022).

https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/le-reglement-interieur-devra-etre-a-jour-du-dispositif-de-protection-des-lanceurs-d-alerte-au-1er-septembre-2022