

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

9 octobre 2007

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION - (n° 171)

Commission	
Gouvernement	

**AMENDEMENT**

N° 22

présenté par  
M. Hunault-----  
**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 6, insérer l'article suivant :**

I. – Le livre Ier de la première partie du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail est complété par un titre VI ainsi rédigé :

« Titre VI

« Corruption

« *Art. L. 1161-1.* - Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

« Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

« En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, dès lors que le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise établit des faits qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de faits de corruption, il incombe à la partie défenderesse, au vu des ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations ou au témoignage du salarié. Le juge forme sa

---

conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

II. - Le livre préliminaire du code du travail applicable à Mayotte est complété par un article L. 000-5 ainsi rédigé :

« *Art. L. 000-5.* – Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

« Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

« En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, dès lors que le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise établit des faits qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de faits de corruption, il incombe à la partie défenderesse, au vu des ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations ou au témoignage du salarié. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

III. – Pour son application dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises, la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant des ministères de la France d'outre-mer est complétée par un article 30 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 30 bis.* – Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

« Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

« En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, dès lors que le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise établit des faits qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de faits de corruption, il incombe à la partie défenderesse, au vu des ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations ou au témoignage du salarié. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

---

## EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement permet de satisfaire aux exigences de l'article 9 de la convention civile du Conseil de l'Europe du 4 novembre 1999 sur la corruption, qui invite les États parties à prévoir une « protection adéquate » contre toute sanction injustifiée au profit des salariés « donneurs d'alerte ». Il permet également à la France de répondre aux recommandations formulées par le Groupe d'États contre la corruption (GRECO) au sein du Conseil de l'Europe et par le groupe de travail permanent de l'OCDE.

Cet amendement insère dans le code du travail une section relative à la corruption qui instaure une protection légale efficace au profit de l'employé qui, de bonne foi, témoigne ou relate, à son employeur ou aux autorités, des faits de corruption dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Le dispositif proposé est équilibré. D'une part, il protège le salarié contre un refus d'embauche, un licenciement ou tout acte discriminatoire pris à son encontre en considération de ses déclarations. Ces mesures sont nulles de plein droit et, en cas de litige, la charge de la preuve de la licéité de la mesure pèse sur l'employeur. D'autre part, ce dispositif est destiné à éviter les dénonciations abusives : la protection légale ne vaut que si la révélation des faits a été faite « de bonne foi ».

Les paragraphes II et III de cet amendement étendent le dispositif à Mayotte, à Wallis et Futuna et aux Terres australes et antarctiques françaises (TAAF).