

ASSEMBLÉE NATIONALE

16 novembre 2021

AMÉLIORER LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE - (N° 4663)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

AMENDEMENT

N° 154 (Rect)

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE 6

Substituer aux alinéas 1 à 4 les alinéas suivants :

« I. – Le code du travail est ainsi modifié :

« 1° L'article L. 1132-3-3 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1132-3-3.* – 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, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ou faire l'objet des mesures mentionnées aux 11° à 15° du I de l'article 10-1 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, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

« Les personnes mentionnées au premier alinéa bénéficient des dispositions prévues aux articles 10-1, 12 à 13-1 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 à l'article 122-9 du code pénal. »

« 2° À l'article L. 1132-4, après le mot : « chapitre » sont insérés les mots : « ou du I de l'article 10-1 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 » ;

« 3° L'article L. 1152-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1152-2.* – Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage 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, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ou faire l'objet des mesures mentionnées au I de l'article 10-1 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, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

« Les personnes mentionnées au premier alinéa bénéficient des dispositions prévues aux articles 10-1, 12 à 13-1 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 à l'article 122-9 du code pénal.

« 3° L'article L. 1152-3 est abrogé.

« 4° L'article L. 1153-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1153-2.* – Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise 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, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ou faire l'objet des mesures mentionnées au I de l'article 10-1 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, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

« Les personnes mentionnées au premier alinéa bénéficient des dispositions prévues aux articles 10-1, 12 à 13-1 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 à l'article 122-9 du code pénal. »

« 4° *bis* Au 2° de l'article L. 1235-3-1, les mots : « aux articles L. 1152-3 et » sont remplacés par les mots : « à l'article » ;

« 4° *ter* Au premier alinéa de l'article L. 1235-4, la référence : « L. 1152-3, » est supprimée ;

« 5° L'article L. 4133-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le travailleur qui lance une alerte en application du présent chapitre bénéficie des protections prévues aux articles L. 1132-3-3 et L. 1132-4 du code du travail. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement coordonne les dispositifs prévus aux articles L.1132-3-3, L.1152-2, L.1153-2 et L.4133-1 avec le dispositif d'alerte prévu dans 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 (Sapin II).

Le régime général d'alerte prévu par la loi Sapin II a notamment vocation à s'appliquer à toute personne signalant ou divulguant des informations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles, ce qui comprend les personnes couvertes par le code du travail. En conséquence, l'alinéa 2 de l'article L.1132-3-3 est supprimé, le régime général prévu par la loi Sapin II ayant vocation à s'appliquer.

En revanche, le premier alinéa de ce même article ne correspond pas aux mêmes hypothèses que celles envisagées dans le cadre du dispositif d'alerte prévu par la loi Sapin II, puisque, d'une part, il n'est pas exigé que les faits concernés – c'est-à-dire un crime ou un délit – soient commis ou sur le point d'être commis au sein de l'entité et que, d'autre part, les modalités et destinataires des témoignages et relations ne sont pas définis comme dans le cas d'une alerte, si bien que l'on peut envisager des situations bien plus diverses que celles d'un acte de signalement. Ces dispositions plus larges sont donc conservées et les modalités de protection associées renvoient à certaines des protections prévues dans le cadre du dispositif d'alerte de la loi Sapin II.

Il en est de même du fait de témoigner ou de relater, d'une part, des faits d'agissements répétés de harcèlement moral, encadré par l'article L.1152-2, d'autre part, de harcèlement sexuel, encadré par l'article L.1153-3. Cet amendement permet de relever le niveau de protection prévu dans ces trois situations, en faisant référence à certaines des protections prévues par le dispositif d'alerte de la loi Sapin II. Le bénéfice de ces protections n'est cependant pas conditionné au respect des procédures d'alertes prévues par la loi Sapin II.

Par ailleurs, cet amendement accorde également certaines des protections prévues par le dispositif d'alerte de la loi Sapin II aux auteurs d'alertes obligatoires effectuées au sujet de produits ou procédés de fabrication qui font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, encadrées par l'article L.4133-1 du code du travail.

Enfin, l'amendement ajoute aux situations donnant lieu à la nullité du licenciement, et par conséquent exclues de l'application du barème en cas de licenciement abusif, la méconnaissance des dispositions de protection prévues au I de l'article 10-1 de la loi Sapin II révisée par la présente proposition de loi, afin de protéger le lanceur d'alerte contre le licenciement abusif.