



LA DENONCIATION EN DROIT DU TRAVAIL

Mémoire de Master 2 droit privé approfondi, spécialité droit social



Sous la direction du Professeur Bernard Bossu
Benjamin Bureau
2018

Remerciements

Je souhaite tout d'abord à remercier le Professeur Bernard Bossu qui a accepté de diriger mon travail. Il m'a mené au sujet traité, laissé libre dans son approche et guidé lorsque cela a été nécessaire. Sa bienveillance, son expertise et son investissement ont été mes piliers et m'ont donné confiance au moment d'entreprendre mes recherches.

Egalement, je souhaite remercier l'ensemble du corps enseignant qui m'a transmis l'amour du droit. Tant l'Université de Lille que celle de Valenciennes ont su m'accompagner et m'inspirer jusqu'à faire naître en moi une appétence pour la recherche que je n'aurais pas soupçonnée lors de mon arrivée dans le secondaire.

Dans un autre registre à ne pas négliger, je tiens à remercier ma famille qui m'a permis d'atteindre ce niveau d'étude. L'instruction est une chance face à laquelle tout le monde n'est pas égal. La mienne relève notamment du courage et de la pudeur de ma mère, qui malgré les épreuves, a toujours fait primer mes études.

Enfin, merci à tous ceux qui m'ont entouré et aidé à leur manière à appréhender la matière. Mes amis et mes proches ont été particulièrement précieux pour leur soutien moral et ils l'ont même parfois été pour leur accompagnement technique. Nombre d'entre eux ont pallié mes défaillances juridiques. Peuvent alors être cités Jeff, Céline, Marina, Gaëlle et Clémence.

Sommaire

REMERCIEMENTS.....	2
SOMMAIRE	3
TABLE DES ABREVIATIONS.....	4
INTRODUCTION.....	6
PARIE 1 : LA LIBERTE D'EXPRESSION, SOCLE DE LA DENONCIATION	28
CHAPITRE 1 : LE SALARIE DENONCIATEUR INFORMANT	29
CHAPITRE 2 : LE SALARIE DENONCIATEUR ACCUSANT	48
PARTIE 2 : LE DROIT D'ALERTE INDIVIDUEL, SUBSTITUT DE LA DENONCIATION.....	68
CHAPITRE 1 : LE DROIT D'ALERTE INDIVIDUEL, TEMOIN DE LA LOYAUTE EN DROIT DU TRAVAIL	69
CHAPITRE 2 : LE DROIT D'ALERTE INDIVIDUEL, TEMOIN DE NOUVEAUX DEFIS EN DROIT DU TRAVAIL	90
CONCLUSION GENERALE	110
BIBLIOGRAPHIE	112
WEBOGRAPHIE.....	122
JURISPRUDENCE	124
TEXTES NORMATIFS.....	127
TABLE DES MATIERES	130

Table des abréviations

- § : Paragraphe
- AJ pénal : Actualité juridique Pénal
- AJDA : Actualité juridique Droit administratif
- CA : Cour d'appel Cass. 1ère civ. : 1ère chambre civile de la Cour de cassation
- Cass. 1ère civ. : 1^{ère} chambre civile de la Cour de cassation
- Cass. 2e civ : 2^{ème} chambre civile de la Cour de cassation
- Cass. com. : Chambre commerciale de la Cour de cassation
- Cass. crim. : Chambre criminelle de la Cour de cassation
- Cass. soc. : Chambre sociale de la Cour de cassation
- CC. : Conseil constitutionnel
- CEDH : Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales
- CEDH : Cour Européenne des Droits de l'Homme
- Cf. : Confère
- Circ. : Circulaire
- CMF : Code monétaire et financier
- CNIL : Commission nationale de l'informatique et des libertés
- Coll. : Collection
- CPP : Code de procédure pénale
- CSE : Comité social et économique
- CSS : Code de la sécurité sociale
- D. : Recueil Dalloz
- Dir. : directeur
- Doctr. : Doctrine
- Dr. soc. : Droit social Dalloz
- éd. : Editions
- Ibidem : Répétition de la note précédente
- In : au sein de
- Infra : avant dans l'étude
- IRP : Institution représentative du personnel

- ISBN : L'International Standard Book Number
- JCP E : La semaine juridique - entreprise et affaire
- JCP G : La semaine juridique - Général
- JCP S : La semaine juridique - Social
- JO : Journal Officiel
- N° : numéro
- OIT : Organisation internationale du Travail
- Op. cit. : Précédemment cité
- p. : page
- Préc.cit. : Le dernier ouvrage cité de l'auteur mentionné
- PUF : Les Presses Universitaires de France
- Rev. Sc. Crim. : Revue de science criminelle
- Rev. Trav. : Revue travail Dalloz
- RJS : Revue de Jurisprudence Sociale
- SSL : Semaine sociale Lamy
- Supra : plus loin dans l'étude
- TGI : Tribunal de grande instance

Introduction

« Une chose dont on ne parle pas n'a jamais existé. C'est l'expression seule qui donne la réalité aux choses »¹. Par cette citation, Oscar Wilde lie directement l'expression d'une information, la chose, avec son existence. A l'inverse, une chose qui ne sera pas partagée ou qui ne serait pas dite serait inexistante. Cette citation est incontestable sur la rhétorique² mais mérite d'être précisée pour être parfaitement véridique. L'expression d'une chose sans la communiquer à autrui ne change en rien son existence. En revanche, communiquer l'information lui imputera davantage de conséquences.

La dénonciation

C'est en partant de ce paradigme que la question de la dénonciation peut être abordée. La vertu informationnelle de cette notion ne fait pas de doute dans le langage courant qui a pourtant du mal à en cerner le contenu. La dénonciation peut être « l'action de dénoncer quelqu'un, quelque chose, à la justice, à une autorité. Elle peut être liée à la délation. Elle peut enfin être un document ou une information qui dénonce »³ ou « l'action de faire connaître une chose (généralement désagréable) ».⁴ Les premières recherches de définition générale de la dénonciation se soldent alors par un contenu laconique mettant simplement en avant l'existence d'une information, d'un individu la possédant qui la transmet à d'autres.

En poursuivant les recherches de définition générale, il est possible de constater une triple définition du terme. Dénoncer signifie premièrement « signaler comme coupable à la justice, à l'autorité compétente », deuxièmement « s'élever publiquement contre » et troisièmement « rompre un engagement »⁵. Il est alors assez difficile de déduire un dénominateur commun entre ces définitions. Cet éclaircissement fait apparaître surtout la présence d'une révélation

¹ Oscar Wilde. *Le Portrait de Dorian Grey*. 1972. Paris : Le livre de poche. ISBN : 978-2253002888. 252p.

² « La chose » désigne plus qu'une information ou un secret, elle donne à la citation une dimension de grande proportion. Le « on » implique que l'expression de la chose se fait au sein d'un groupe social, qui peut être l'Etat mais pas seulement. « Parle » est plus lourd de sens que « dire ». Le dénonciateur « parle » trop alors que la messe est « dite », « parler » à une connotation plus subjective qui tient davantage au sujet qu'à l'objet de la parole. Enfin, mettre en jeu « l'existence » de la chose est une hyperbole qui témoigne de l'absence de conséquence qu'aura la chose qui n'est pas exprimée. La victime d'un vol dont personne ne parle demeure dépourvue mais les malfaiteurs ne sont jamais inquiétés. La citation témoigne alors d'une volonté de mettre en avant l'importance d'exprimer les informations pour donner aux actes les conséquences y afférentes. Elle entre, sans la citer, dans l'idée même de la dénonciation (*Cf infra*)

³ Définition du terme « dénonciation ». larousse.fr. [Consulté le 8 mai 2018]

⁴ Définition du terme « dénonciation ». [Cnrtl.fr](http://cnrtl.fr). [Consulté le 8 mai 2018]

⁵ Définition du terme « dénoncer ». JEUGE-MAYNART Isabelle (dir.). *Le petit Larousse Illustré 2013*. 2012, Paris : Editions Larousse. ISBN : 978-2-03-586725-4

soit à « *la justice ou l'autorité compétente* » ou au public en « *s'élevant* », donc en se montrant opposé à quelque chose. La dernière définition dispose d'une portée bien différente en trouvant son terrain d'élection dans le domaine contractuel et demeurant moins ostentatoire que les deux premières⁶.

En revanche, dans le domaine juridique, il sera possible d'aborder la dénonciation avec une plus grande précision. La dénonciation comporte en droit les mêmes sens qu'en langage général. En droit international public, la dénonciation est « *l'expression unilatérale, par une partie à un accord, de sa volonté de ne plus être liée par cet accord* »⁷, correspondant à la dernière définition générale du terme.

En procédure civile, la dénonciation peut avoir un sens plus proche de la dénonciation abordée de manière générale. « *En droit civil français, la dénonciation est la notification d'un acte de procédure à une personne qui n'en est pas le destinataire, mais qui a néanmoins intérêt à le connaître* »⁸. Peut ainsi être cité l'exemple de l'exploit d'huissier de saisie-attribution adressé au tiers saisi, c'est-à-dire le débiteur⁹. Celui-ci a besoin de savoir que les fonds inscrits à son compte sont désormais frappés d'indisponibilité. Dans cette perspective, le partage de l'information dont il a précédemment été établi qu'elle caractérisait en partie la dénonciation se retrouve dans cette définition.

Mais la définition de la dénonciation correspondant le plus à celle dont il est question dans le langage courant est celle relative au droit pénal. Au sens large, il s'agit d'une « *déclaration écrite ou orale par laquelle une personne informe les autorités judiciaires de la commission d'un acte délictueux* »¹⁰. Cette définition implique alors un « *acte délictueux* » qui est, en droit pénal, transmis à l'autorité compétente. La « *chose* » que mentionnait Oscar Wilde aura alors une existence car dans cette situation l'acte délictueux emportera le maximum de conséquences, à savoir sa sanction pénale.

⁶ Bien que la dénonciation en ce sens puisse avoir un caractère très ostentatoire et publique. Il est possible de dénoncer l'armistice et ainsi annoncer la reprise des hostilités. Définition de « dénoncer ». BLUM Claude. *Le Nouveau Littré*. 2004 : Editions Garnier

⁷ Définition de « dénonciation ». CORNU Gérard, Association Henri Capitant. *Vocabulaire juridique*. PUF, 10ème éd., janvier 2014, Paris : PUF. ISBN : 978-2-13-062463-9.

⁸ Définition de « dénonciation ». GUICHARD Serge, DEBARD Thierry (dir.). *Lexique des termes juridiques 2016-2017*. Paris : Editions Dalloz. ISBN : 978-2-247-16075-4.

⁹ *Ibidem*

¹⁰ Définition de « dénonciation ». CORNU Gérard, Association Henri Capitant. *Op.cit.*

La proximité qu'il existe entre les définitions juridiques et générales de la dénonciation démontre l'importance de cette notion pour la société civile¹¹.

Enfin, pour aborder la dénonciation plus en profondeur, il est nécessaire d'étudier la doctrine. Les simples dictionnaires permettent une approche précise et éclairante de la notion mais ne peuvent aborder les enjeux et les questions que soulève la dénonciation en droit. Patrice Adam, auteur d'un article de référence sur le sujet étudié, se réfère pour les besoins de son analyse « à son sens commun, qui est fort large et qui désigne l'action de signaler comme coupable à l'autorité compétente ou celle de faire connaître un acte répréhensible »¹² correspondant à la définition de la neuvième édition du dictionnaire de l'Académie. Ainsi il mentionne l'importance de désigner un coupable en plus de faire connaître un acte répréhensible. La dimension d'accusation en matière de dénonciation est importante. « *Dénoncer, c'est informer et accuser* » selon le Professeur Jean-François Gayraud¹³. C'est pourquoi la dénonciation n'est pas le simple fait de parler d'une chose, il est également important qu'il existe un coupable. Aussi, l'autorité compétente est élargie par le Professeur auteur de l'article de référence précédemment mentionné car, si en droit pénal l'autorité compétente est l'autorité judiciaire, elle peut être n'importe quel juge et n'importe qui disposant d'un esprit critique selon une acception encore plus large.

La question des contours de la dénonciation est également traitée par la doctrine. Il existe des débats sur la présence ou non de la plainte au sein de la dénonciation. Tout dépend de la largeur que l'auteur veut donner à la notion de dénonciation. Par exemple, « *la dénonciation en droit français est l'acte par lequel une personne, autre que la victime directe de l'infraction, pour laquelle on parle de plainte, informe les autorités de la commission d'une infraction* »¹⁴ selon la Professeur Danièle Lochak. Ce regard sur la dénonciation est partagé par la Professeur Martine Behar-Touchais qui admet également que la plainte n'est pas la dénonciation, qu'elle

¹¹ Par ailleurs, le *Nouveau Littré*. *Op.cit.* reprend la conception de « *désignation comme auteur d'acte répréhensible* » dans sa définition de « *dénoncer* ». La proximité entre le droit et le sens commun est, en la matière, très importante.

¹² ADAM Patrice. *Sur la liberté pour le salarié de dénoncer des faits répréhensibles*. RJS, mars 2010, 1 février 2010. p.187-197

¹³ GAYRAUD Jean-François. *La dénonciation*. 1ère éd., Mars 1995, Paris : Edition PUF. ISBN : 2-13-046976-0. p.20

¹⁴ LOCHAK Danièle. *La dénonciation, stade suprême ou perversion de la démocratie ?*. In *L'Etat de droit*. Mélanges en l'honneur de Guy Braibant. 1996, Paris : Editions Dalloz. p.459

doit nuire à d'autres personnes¹⁵. Il s'agit alors d'une conception plus étroite¹⁶ que du Professeur Patrice Adam qui inclut dans la notion de dénonciation les plaintes et le témoignage¹⁷, à l'instar du dernier Professeur Jean-François Gayraud qui tranche la question en affirmant que « *la plainte est la dénonciation de la victime qui n'est jamais qu'une forme particulière de dénonciation* »¹⁸.

Dénonciation et délation

Il semblerait alors que, juridiquement, les contours de la dénonciation peuvent être reconnus comme assez larges, celle-ci n'étant pas définie globalement par le législateur. Des contours qu'il est possible de désigner comme matériels¹⁹ peuvent se cumuler à des contours plus idéologiques. Ces derniers se caractérisent surtout par la différence qu'il existe entre la dénonciation et la délation.

Si l'article de référence du Professeur Patrice Adam préfère évincer cette distinction, elle fait l'objet de développements importants dans d'autres travaux. Il existe tout d'abord une définition comparative très éclairante sur la question dans le Dictionnaire national de Bescherelle de 1853 « *Ces deux termes emportent une idée défavorable : cependant le dénonciateur peut quelquefois être animé par le sentiment du bien public ; le délateur dans la véritable acception de ce mot, n'est mû que par des passions honteuses* »²⁰. Il est donc possible de comprendre la mauvaise réputation des deux termes mais également une gradation dans le vice qu'ils contiennent. La conception de ce dictionnaire permet une ébauche de comparaison entre les deux notions mais elle ne semble plus valable aujourd'hui.

« *La dénonciation a un mobile noble et avouable qui légitime l'acte d'informer* »²¹. La vertu de la dénonciation peut même être vue comme celle d'un citoyen ayant cherché à accomplir le devoir attaché à ce statut. Il s'agit à ce titre d'une notion très intérieure, qui

¹⁵ BEHAR-TOUCHAIS Martine. *La dénonciation en droit privé*. 2010, Paris : Economica. Collection Etudes juridiques.

¹⁶ L'étroitesse de la conception de la dénonciation refusant la plainte est mentionnée dans le dictionnaire juridique attribué au Professeur Gérard Cornu qui affirme que la dénonciation « *émane d'un tiers qui n'a pas été victime de l'infraction, contrairement à la plainte.* » CORNU Gérard, Association Henri Capitant. *Op.cit.*

¹⁷ Selon lui, le législateur utilise les termes « témoigner » ou « relater » pour « dénoncer ».

¹⁸ GAYRAUD Jean-François. *Op.cit.* p.20

¹⁹ Prise en compte de la plainte, la question du destinataire... Cf *supra et infra*

²⁰ GAYRAUD Jean-François. *Op.cit.* p.19

²¹ *Ibidem*

s'intéresse davantage au mobile du dénonciateur qu'à l'acte de dénoncer. D'ailleurs, la délation n'a pas de sens juridique car en droit pénal ce mobile est indifférent²².

Ainsi la dénonciation est un « acte destiné à alerter la communauté, de faits jugés ou ressentis comme répréhensibles »²³. Le dénonciateur s'inscrit donc dans une communauté, un groupe social dans lequel il juge et intègre des faits qu'il dénonce. Nulle mention n'est faite sur l'acte en lui-même mais seulement sur ce qu'en déduit le dénonciateur, c'est-à-dire un acte méritant d'être porté à la connaissance de la communauté et pouvant lui nuire.

Cette vision enthousiaste de la dénonciation ne s'interprète qu'au regard de la nocivité de la délation. C'est l'approche linguistique du Professeur Jacques Robert qui introduit le mieux ce vice. Il avance que la délation ne se décline pas, ne contient pas de substantif et qu'elle n'a besoin d'aucun adjectif ou ajout pour montrer toute sa nocivité²⁴. En philosophie, la majeure différence réside dans la notion de rationnel. Alors que la dénonciation la recherche, la dénonciation l'évite²⁵. Ces deux notions ont une démarche parfaitement opposée. En plus de la nocivité linguistique et philosophique de la délation, elle peut également être reconnue comme historique²⁶.

L'illustration de la négativité de la délation par rapport à la dénonciation peut enfin se faire par le marquis Cesare Beccaria qui affirme dans son *Traité des délits et des peines* que « la délation est le plus souvent définie comme étant une dénonciation intéressée, méprisable et généralement secrète »²⁷. Les adjectifs apposés à la dénonciation exposent dans cette définition les enjeux matériels de celle-ci. Une dénonciation intéressée, méprisable et secrète serait à prescrire²⁸ mais la dénonciation n'est pas, en soi, une mauvaise chose²⁹.

²² CABON Sarah-Marie, MALABAT Valérie (dir.). *La négociation en matière pénale*. Thèse en droit privé. Université de Bordeaux, 2014. P.194

²³ BEHAR-TOUCHAIS Martine. *Op.cit.*

²⁴ ROBERT Jacques. *La dénonciation : droit ou devoir ?, avant-propos*. Centre français de droit comparé. Volume 14, Colloque du 9 juin 2011. 2011, Paris : Société de législation comparée. ISBN : 978-2-908199-98-7. p.8

²⁵ LAMETHE Didier. *La dénonciation : droit ou devoir*, Approches philosophique, linguistique et culturelle de la dénonciation. Centre français de droit comparé. Volume 14, Colloque du 9 juin 2011. 2011, Paris : Société de législation comparée. 2011. ISBN : 978-2-908199-98-7

²⁶ CABON Sarah-Marie, MALABAT Valérie (dir.). *Op.cit.* p.194

²⁷ BECCARIA Cesare. *Des délits et des peines*. 1764, Paris : Flammarion, 1979

²⁸ Cf *infra*.

²⁹ « Dénoncer ne constitue pas, en soi, une faute ». AUROY Nathalie. *La protection du dénonciateur dans l'alerte professionnelle*. In BEHAR-TOUCHAIS Martine. *La dénonciation en droit privé*. Paris : Economica. Collection Etudes juridiques. 2010.

Enfin, il est possible de distinguer la dénonciation altruiste, la dénonciation égoïste (lorsqu'elle est obligatoire par exemple) et la dénonciation pour nuire à autrui qui est synonyme de délation³⁰. La différence entre dénonciation et délation permet alors de cerner l'intérêt du premier terme.

Histoire de la dénonciation

La dénonciation peut alors paraître comme particulièrement saine vis-à-vis de la délation. Cependant, à l'instar des principes appris à l'école stigmatisant le dénonciateur, même non fautif, la notion demeure en France vue d'un mauvais œil. Cette vision négative s'explique par l'histoire de la dénonciation. « *Il est peu d'objets aussi insaisissables pour l'historien que celui de la dénonciation* »³¹ mais au fil des recherches, de grandes époques émergent, diabolisant la notion étudiée. Ainsi, il existe une histoire funeste de la dénonciation³².

Ses origines peuvent se trouver dans la Bible. Le premier dénonciateur pourrait même être le premier homme lorsque Dieu l'interrogea à propos du fruit défendu et qu'il dénonça Eve, qui elle-même dénonça le serpent. Egalement Moïse a été dénoncé comme auteur d'un meurtre sur un Egyptien, le poussant à l'exil. Enfin, la délation de Judas peut même être citée comme la plus connue³³. La dénonciation a alors été soumise très tôt à une mauvaise réputation en emportant dans ce livre sacré de mauvaises conséquences.

Un autre point historique important ayant construit la vision de la dénonciation actuelle est le régime des sycophantes au VI^e siècle avant J-C. Afin de permettre à certaines victimes de se défendre, Solon a décidé que chaque citoyen pourrait devenir accusateur et tenter une action en justice pour une infraction qui ne lui a pas causé de préjudice. Le dénonciateur pouvait alors obtenir entre un tiers et les trois quarts de la fortune du condamné en cas de confiscation de ses biens³⁴. La richesse et les honneurs étaient facilement atteignables grâce à la dénonciation, créant ainsi des délateurs professionnels, les Sycophantes. Ces personnages ont alors écopé d'une mauvaise image, encore aujourd'hui utilisée comme un exemple à ne pas

³⁰ BEHAR-TOUCHAIS Martine. *Op.cit.* p.9

³¹ JOLY Laurent. *La délation antisémite sous l'Occupation*. Vingtième Siècle. Revue d'histoire, 2017, n° 96, avril 2017. p.320.

³² L'histoire de la dénonciation est multiple en fonction des Etats. Mais l'histoire de la dénonciation en France suffit à comprendre les réticences liées à cette notion.

³³ Propos retranscrits par GAYRAUD Jean-François. *Op.cit.* p.61-64

³⁴ LOCHAK Danièle. *Op.cit.* p.454

suivre. « *Le Sycophante est un semeur de troubles, un fauteur de désordres dans la cité du fait des bruits qu'il fait courir ou des faits que dévoilent ses révélations* »³⁵.

Ce même système a pu être observé à Rome. Si celui-ci connaît un écho moins important aujourd'hui que les sycophantes, les « *delatores* », dont le régime était proche de celui de leurs homologues grecs ont valu un commentaire particulièrement éclairant de Montesquieu. « *A Rome, il était permis à un citoyen d'en accuser un autre. [...] Chaque citoyen est censé tenir tous les droits de la partie dans ses mains.[...] On vit paraître un genre d'hommes funestes, une troupe de délateurs*³⁶. *Quiconque avait bien des vices et bien des talents, une âme bien basse et un esprit ambitieux, cherchait un criminel dont la condamnation pût plaire au prince; c'était la voie pour aller aux honneurs et à la fortune* »³⁷.

C'est pourquoi les régimes antiques³⁸ ont très largement participé à la mauvaise opinion de la dénonciation institutionnalisée. En accusant le créateur de ce mécanisme, l'historien Joseph Meleze-Modzejewski affirmera que « *Solon a démocratisé le crime* »³⁹.

D'autres régimes de dénonciation ont été observés plus récemment, confirmant la réticence vis-à-vis de cette notion. Pour s'en tenir aux exemples français, il est possible de citer ceux de la Révolution, de la terreur et de l'occupation.

Ainsi pendant la Révolution française de nombreux exemples de dénonciation peuvent être cités. Ils passent par exemple par Marrat dans son journal « *L'ami du peuple* » qui incite les lecteurs à lui signaler tous les abus de pouvoir dont ils ont connaissance⁴⁰. Egalement c'est à travers un Comité de sûreté générale et un Tribunal révolutionnaire que la Terreur condamnera à mort⁴¹ toutes les personnes dénoncées n'ayant pas été acquittées⁴². Ce seront les royalistes

³⁵ DOGANIS Carine. *Secret et transparence dans la démocratie athénienne*. Cités, février 2006, n° 26.

ISBN : 9782130555612. p.69

³⁶ Le terme délateur est choisi par rapport à celui de dénonciateur, confirmant le vice de cette notion précédemment démontrée.

³⁷ MONTESQUIEU. *De l'esprit des lois*. Paris : Éditions Gallimard, 1995. Edition établie par Laurent Versini. P.68. (560p.). Disponible sur <www.ecole-alsacienne.org/CDI/pdf>. [Consulté le 9 mai 2018].

³⁸ Ainsi que certains régimes postérieurs comme celui de Venise dont Montesquieu fera également la critique. « *Une bouche de pierre s'ouvre à tout délateur à Venise; vous diriez que c'est celle de la tyrannie.* ». MONTESQUIEU. *Op.cit.* p.51.

³⁹ MELEZE-MODZEJWSKI Joseph. *Sycophante et délateur, un mal dans la cité*. In *La délation*. 1992, Paris : Editions Autrement. P.225-234

⁴⁰ WALTER Gérard. *Actes du tribunal révolutionnaire*. Coll. Le temps retrouvé, n°15. 26 janvier 1968, Paris : Mercure de France. ISBN : 2715214340

⁴¹ A partir du 5 septembre 1793

⁴² GAYRAUD Jean-François. *Op.cit.* p.82.

qui feront les frais de cette dénonciation rémunérée par le tiers des confiscations⁴³. Ces délations seront la cause de nombreuses morts, et feront craindre les systèmes de dénonciation en France.

Pour conclure avec les exemples de dénonciation, c'est celle organisée pendant l'occupation qui est la plus vectrice des peurs actuelles qui lui sont associées. « *La période de l'Occupation pendant la Seconde Guerre mondiale a été propice à la dénonciation des juifs, des résistants, des réfractaires au travail obligatoire, des gaullistes, des communistes et des francs-maçons* ». ⁴⁴ « *L'ensemble du système est concerné* ». Il s'agit des « *bons citoyens* », de la presse, de « *la milice et la légion* » qui se mettent au diapason de cette délation⁴⁵. Il s'agit également d'une délation intéressée car les dénonciateurs d'actes d'attentats contre l'occupant étaient récompensés financièrement et, en cas d'abstention, menacés d'exécution d'otages⁴⁶. En outre, cette période empreinte de délation létale a été suivie d'une autre période de contre-délation en direction des anciens collaborateurs et délateurs⁴⁷. Cette période très récente d'une dénonciation aux conséquences funestes a profondément marqué la France qui peut être considérée comme encore craintive des systèmes de dénonciation dans son système juridique.

La dénonciation en droit, un outil nécessaire

Après l'histoire tragique de la dénonciation institutionnalisée. Il serait une réponse saine de refuser toute trace de dénonciation dans le système juridique. Le citoyen ne pouvant se plaindre que des actes répréhensibles le concernant⁴⁸. Mais la dénonciation en droit présente un intérêt fondamental.

Les régimes précédemment relatés caractérisent donc une délation généralisée emportant de très lourdes conséquences. Ils peuvent évidemment être condamnés sur de très nombreux tableaux mais ils s'opposent à un autre type de société dans laquelle règnerait « *la loi du silence qui serait imposée par la terreur ou simplement acceptée par indifférence ou lâcheté, qui,*

⁴³ GAXOTTE Pierre. *La Révolution française*. 15 janvier 1999, Bruxelles : Editions complexe. ISBN : 978-2-87027-243-5

⁴⁴ BEHAR-TOUCHAIS Martine. *Op.cit.* p.2

⁴⁵ La dénonciation pouvait être anonyme, et guidée par des intérêts personnels tels que la déportation de la belle fille juive du médecin délateur. AMOUROUX Henri. *Quarante millions de pétainistes : Juin 1940-juin 1941 (La grande histoire des Français sous l'Occupation.)* 30 mai 1991, Vanves : Editions Hachette littératures ISBN : 2010146131

⁴⁶ HALIMI André. *La délation sous l'Occupation*. 11 février 2010, Paris : Edition Cherche Midi. ISBN : 978-2749114484.

⁴⁷ GAYRAUD Jean-François. *Op.cit.* p.99

⁴⁸ Une interprétation stricte de l'intérêt et la qualité à agir (CPC, art. 31 et Cass. com., 2 juin 2015, n° 13-24.714) pourrait être retenu.

assurant l'impunité à ceux qui bafouent les lois, engendre une autre forme d'oppression »⁴⁹. Or ce second type de société n'est pas à privilégier car elle « *assurait l'impunité à ceux qui bafouent les lois* » socialement édictées par le peuple. Aussi, la dénonciation de celui qui commet un crime ou un délit est un outil de dissuasion. Le malfaiteur devra prendre en considération l'augmentation des chances d'être sanctionné pour l'acte qu'il compte effectuer due à la dénonciation⁵⁰. La dénonciation agit donc comme une balance dans la matière juridique en ce qu'elle est nécessaire, ou pour le moins très utile, mais qu'il a pu être démontré que transformer chaque membre de la société en vigile de ses pairs n'a rien de bon⁵¹.

L'utilité et le rôle de la dénonciation varient en fonction du type sociologique de société dans laquelle elle s'applique. Ainsi il a pu être observé que dans les sociétés majoritairement holistes, déterministes, la dénonciation est davantage utilisée pour repérer les hérétiques, les déviants ou les « *ennemis du peuple* » que pour sanctionner les délinquants de droit commun⁵². Il peut s'agir des sociétés mentionnées précédemment en Grèce ou à Rome ou de l'ex URSS de Staline qui élevait au rang de crime la non-dénonciation provenant d'une longue liste de personnes⁵³. Dans les sociétés individualistes, il existe un plus fort détachement entre la dénonciation et la qualité de citoyen qui délègue à l'Etat moderne le monopole de la répression au nom de la « *jouissance paisible de l'indépendance privée* »⁵⁴.

Cette utilité réduite de la dénonciation dans les sociétés individualistes peut être illustrée par le droit français. « *L'ancien Code pénal n'incriminait pas, en 1810, la non-dénonciation de crime, en dehors du cas très particulier des complots ou des crimes contre la sûreté de l'État, dans les articles 103 à 107* »⁵⁵. Ces textes ont, par ailleurs, été abrogés par une loi du 28 avril 1832, puis rétablis par décret-loi du 29 juillet 1939. La dénonciation n'était alors utilisée que dans des cas très particuliers. Son extension n'est apparue que par une loi du 25 octobre 1941, originaire du régime de Vichy mais également reprise en 1945⁵⁶. La dénonciation n'est instituée que dans des périodes ou les circonstances ou les politiques s'y prêtaient⁵⁷. Par exemple au moment du

⁴⁹ LOCHAK Danièle. *Op.cit.* p.451

⁵⁰ LOCHAK Danièle. *Op.cit.* p.452

⁵¹ *Ibidem*

⁵² LOCHAK Danièle. *Op.cit.* p.453

⁵³ GRAVEN Jean. *Le droit pénal soviétique*. Rev. Sc. Crim. 1948, p.231.

⁵⁴ CONSTANT Benjamin. *De la liberté des anciens comparée à celle des modernes*. 1819. P.7. Disponible sur <etienne.chouard.free.fr/Europe/Docs/Constant_Benjamin_Liberte_anciens_modernes_1819.pdf>. [Consulté le 10 mai 2018]

⁵⁵ BONFILS Philippe. *Non-dénonciation de crime*. JurisClasseur Pénal Code, Fasc. 20. 8, décembre 2016

⁵⁶ Ordonnance n°45-1391 du 25 juin 1945 concernant le concours des citoyens à la justice et à la sécurité publique.

⁵⁷ VITU André. *La collaboration des personnes privées à l'administration de la justice criminelle française*. Rev. Sc. Crim., 1956, p.675.

régime de Vichy, à la libération mais aussi en 1960⁵⁸ où la guerre d'Algérie avait fait naître des tensions en France. Cette histoire de la répression de la non-dénonciation en France illustre parfaitement l'équilibre recherché par le législateur qui entend conserver la « *jouissance paisible de l'indépendance privée* » tout en protégeant la démocratie.

Les domaines de la dénonciation

Il semblerait alors que, implicitement, le terrain d'élection de la dénonciation puisse être reconnu par les éléments précédemment apportés comme étant celui du droit pénal⁵⁹. « *Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende* »⁶⁰. Il s'agit alors d'une illustration par une obligation de dénonciation aggravée si les faits relèvent d'actes terroristes⁶¹. Il serait également possible de citer le décret-loi du 29 juillet 1939 obligeant les médecins à passer outre le secret médical et à dénoncer les avortements dont ils ont connaissance⁶² et les dispositions récompensant le prévenu de la dénonciation de ses complices⁶³. Selon un auteur, « *le droit pénal repose, pour l'essentiel, sur la dénonciation. Pratiquement l'ensemble de la réaction sociale contre le crime reposerait donc sur les déclarations de certaines personnes relativement à la conduite de certaines autres* »⁶⁴.

Mais le droit pénal n'est pas seul à connaître la dénonciation. C'est aujourd'hui les fonctionnaires et le droit qui les encadrent qui peuvent venir contester le droit de la répression en matière de dénonciation. « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* »⁶⁵. Il s'agit d'une obligation de

⁵⁸ Ordonnance n° 60-529 du 4 juin 1960 modifiant certaines dispositions du Code pénal, du Code de procédure pénale et des Codes de justice militaire pour l'armée de terre et pour l'armée de mer en vue de faciliter le maintien de l'ordre, la sauvegarde de l'État et la pacification de l'Algérie.

⁵⁹ A travers les exemples historiques donnés précédemment. (Dénonciation des crimes et délits, des résistants, des condamnations des dénoncés...).

⁶⁰ Code pénal, article 434-1

⁶¹ Code pénal, article 434-2 ; Loi n° 2016-731 du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale.

⁶² Décret-loi du 29 juillet 1939 relatif à la famille et à la natalité française. Disposition aujourd'hui abrogée.

⁶³ Voir à ce sujet : Sénat. *Les repentis face à la justice pénale*. Service des études juridiques, juin 2003

⁶⁴ SUSINI Jacques. *Un chapitre de la psychologie policière : la dénonciation*. Rev. sc. crim., 1964, p. 887.

⁶⁵ Code de procédure pénale, article 40

dénoncer mais celle-ci n'est assortie d'aucune sanction pénale⁶⁶. Il est alors possible de prendre les exemples du personnel hospitalier ou du maire célébrant un mariage dénonçant les personnes en situation irrégulière⁶⁷.

Plus largement, l'incitation juridique à la dénonciation s'applique surtout aujourd'hui à des personnes occupant des fonctions particulières⁶⁸. C'est l'exemple des travailleurs sociaux qui doivent signaler les mauvais traitements appliqués aux enfants dont ils ont connaissance⁶⁹ ou du commissaire aux comptes⁷⁰s. Cette position évite alors que chaque citoyen devienne la vigie dénonçant le moindre fait répréhensible de son prochain mais permet de responsabiliser des acteurs spécifiques dans le but d'une meilleure répression de certains actes jugés comme particulièrement nuisibles.

C'est pourquoi ces acteurs du droit de la dénonciation ciblée pour permettre des relations plus saines dans la démocratie se trouvent dans toutes les branches du droit. A donc été cité celui de la fonction publique, indirectement le droit de l'aide et de l'action sociale et des affaires⁷¹, mais peut également l'être le droit du travail utilisant la dénonciation dans la lutte du travail clandestin⁷². L'inspecteur du travail, par exemple, est autorisé à transmettre et à recevoir tous documents et tous renseignements nécessairement à l'accomplissement de sa mission dans le domaine précité. Il s'agit d'une illustration de dénonciation en droit du travail. L'intervention des acteurs de ce domaine du droit s'explique par les spécificités des sociétés. « *Dans les entreprises en réseau composées de diverses lignes hiérarchiques où l'information se dilue aisément, les alertes professionnelles constituent des outils au service des intérêts des acteurs essentiels de l'entreprise* »⁷³.

⁶⁶ BONFILS Philippe. *Op.cit.*

⁶⁷ LOCHAK Danièle. *Op.cit.* p.464.

⁶⁸ *Ibidem*

⁶⁹ Code de la famille et de l'action sociale, article 80

⁷⁰ Code de commerce, article L. 823-12. « *Les commissaires aux comptes « révèlent au procureur de la République les faits délictueux dont ils ont eu connaissance, sans que leur responsabilité puisse être engagée par cette révélation* ».

⁷¹ Cf notes précédentes

⁷² Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le Code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail

⁷³ WAQUET Philippe, STULZ Viviane, MEIERS Thibault. *Faut-il instituer une alerte financière dans l'entreprise ?* Rev. trav., 2008, n°12, 15 décembre 2008, p.705

Le droit du travail

Celui-ci entre dans une autre catégorie, celle du droit social. Le droit social encadre alors la protection sociale de tout individu contre les risques sociaux et les relations individuelles et collectives⁷⁴. L'importance de ce droit est donc déterminante au sein d'un système juridique. En outre, le travail est une des valeurs structurantes de la société, en ce qu'elle peut consister en une obligation de l'Homme depuis qu'il a été bibliquement chassé du paradis⁷⁵. Il est alors difficile d'échapper au travail et aux questions qui l'entourent. C'est ce qui fait de ce droit une branche fondamentale du paysage juridique français.

Techniquement, il peut être consacré par le travail salarié qui suppose une prestation de travail exécuté dans un rapport de subordination juridique entre le donneur d'ordre et l'exécutant⁷⁶. De plus, il est possible d'identifier ses règles applicables au sein du Code du travail sans faire abstraction, par exemple, de l'apport du droit international et européen⁷⁷, constitutionnel, conventionnel ou du droit commun des contrats⁷⁸ ou en encore du pouvoir créateur de normes des décisions judiciaires⁷⁹. Il sera alors possible de constater que l'ensemble de ces sources intervient en matière de dénonciation⁸⁰.

Au cours de l'étude, le droit du travail pourra alors légitimement être caractérisé comme le droit entourant les relations salarié-employeur de secteur privé car les fonctionnaires relèvent du droit de la fonction publique.

L'alerte

L'alerte professionnelle est définie dans le JO comme « *la révélation par le salarié d'une entreprise ou par toute personne en relation avec celle-ci d'irrégularité dont ils ont eu connaissance, et qui portent atteinte à leurs intérêts propres, à ceux de l'entreprise ou à ceux des tiers* »⁸¹. Dans ce même JO, l'alerte est définie comme étant le synonyme de la

⁷⁴ MAZEAUD Antoine. *Droit du travail 2014*. 9ème éd. Août 2014, Issy-les-Moulinaux : Lextenso édition. ISBN : 978-2-275-04146-9. p.7

⁷⁵ MAZEAUD Antoine. *Op.cit.* p.7

⁷⁶ FAVENNEC-HERY Françoise, VERKINDT Pierre-Yves. *Droit du travail 2011*. 3ème éd. Mars 2011, Paris : Lextenso éditions. ISBN : 978-2-275-03641-0. p.11

⁷⁷ Très important en matière de dénonciation

⁷⁸ En application de l'article L.1221-1 du Code du travail.

⁷⁹ MAZEAUD Antoine. *Op.cit.* p.11

⁸⁰ Cf infra

⁸¹ BOUTON Jacqueline. *La protection du salarié, donneur d'alerte en matière de corruption*. Rev. trav., 2008, n°03, 17 mars 2008. p.182

dénonciation. Ce rapprochement peut se concevoir en ce qu'un salarié soulève une irrégularité⁸². L'alerte est un terme très souvent substitué à la dénonciation en droit du travail⁸³.

En effet, le Code du travail ne mentionne la dénonciation qu'au sens contractuel du terme, c'est-à-dire en matière de dénonciation de convention ou d'accord collectif⁸⁴. La seule utilisation de la dénonciation précédemment abordée se trouve à l'article L.1235-3-1 du Code du travail⁸⁵ qui exclut l'application des barèmes d'indemnités en cas de licenciement⁸⁶ s'il est « *consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits* ». L'alerte, en revanche, est citée plus d'une cinquantaine de fois dans le Code du travail, sous des formes très variées. Elle est présentée comme individuelle⁸⁷ et collective⁸⁸. Elle touche des domaines bien différents tels que l'alerte en matière de santé publique et d'environnement⁸⁹, de santé et de sécurité au travail⁹⁰, l'alerte économique⁹¹ ou sociale⁹²... Il serait donc tout à fait possible que le terme « dénonciation » soit, à la vue de son histoire et de sa réputation, volontairement évincée par le législateur et remplacée par le terme d'alerte.⁹³

En considérant alors que dénoncer et alerter sont synonyme, force est de constater que la dénonciation connaît une application importante en droit du travail. Cette place s'est constituée progressivement.

L'histoire de l'alerte

Le droit des lanceurs d'alerte est d'inspiration américaine tant dans l'esprit que dans son contour juridique⁹⁴. Alors que ce régime existe depuis 1778 outre-Atlantique, l'origine des dispositifs d'alerte en France peut être datée de la loi Sarbanes-Oxley (SOX)⁹⁵ de 2002 qui a

⁸² « *Dénoncer c'est informer et accuser* » selon GAYRAUD Jean-François. *Op.cit.* p.20

⁸³ ADAM Patrice. *Op.cit.*

⁸⁴ Le terme est utilisé 34 fois en ce sens dans le Code.

⁸⁵ Modifié par l'article 11 de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018.

⁸⁶ L.1235-3, Code du travail

⁸⁷ L.1132-3-3, Code du travail

⁸⁸ Par exemple : L.2312-60, Code du travail

⁸⁹ L.2312-60, Code du travail

⁹⁰ L.2312-59, Code du travail

⁹¹ L.2312-63, Code du travail

⁹² L.2312-70, Code du travail

⁹³ L'éviction du législateur du terme « dénoncer » est établi en ce qu'il utilise plus « témoigner » ou « relater ». ADAM Patrice. *Op.cit.*

⁹⁴ LENOIR Noëlle. *Les lanceurs d'alerte, une innovation française venue d'outre-Atlantique*. JCP E, 2015, n° 42, 15 octobre 2015, p.1492

⁹⁵ Loi Sarbanes-Oxley, 30 juill. 2002 : Public Law 107-204.

imposé aux entreprises financières cotées aux États-Unis ainsi qu'à leurs filiales, américaines ou étrangères, la mise en place de mécanismes internes d'alerte. C'est ainsi que les entreprises de taille importante ont mis en oeuvre les dispositifs d'alerte et la notion s'y référant⁹⁶. Le législateur français n'a découvert qu'en 2007 la protection des lanceurs d'alerte par la loi du 13 novembre en matière de corruption⁹⁷. Cette évolution du droit de l'alerte et du statut de son lanceur a ensuite perduré avec la loi du 29 décembre 2011 qui disposait qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir relaté ou témoigné de bonne foi à son employeur, aux autorités judiciaires ou administratives des faits relatifs à la sécurité sanitaire des produits de santé⁹⁸. Cette loi « Bertrand » a été votée en réaction au scandale du médiateur⁹⁹. La loi du 16 avril 2013¹⁰⁰ relative à la santé et d'environnement a également imposé à tout salarié d'alerter son employeur de tout risque grave en la matière. Elle est la première à mentionner les lanceurs d'alerte dans son intitulé. Ensuite, la loi du 11 octobre 2013¹⁰¹ a étendu le droit d'alerte à la dénonciation de conflits d'intérêts dans la sphère politique et dans le service public. Les destinataires des alertes pouvaient alors être, outre l'employeur et les autorités administratives et judiciaires, le déontologue des assemblées et les associations anticorruptions agréées. Une dernière loi de 2013¹⁰² sur la lutte contre la fraude fiscale élargit, à l'article L. 1132-3-3 du Code du travail, le champ des dénonciations à tous les crimes ou délits. Enfin, la loi du 24 juillet 2015¹⁰³ sur le renseignement introduit un article L. 855-3 dans le Code de la sécurité intérieure sur les lanceurs d'alerte qui dénoncent d'éventuels abus au sein des services de renseignements.

Le lanceur d'alerte a alors pu profiter d'une protection de plus en plus importante en droit du travail français¹⁰⁴. Cependant, ces nombreux textes n'ont pas permis d'aboutir à un régime clair

⁹⁶ Conseil d'Etat. *Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger*. Etude adoptée par l'assemblée plénière, 25 février 2016. La Documentation française, 2016. 135p.

⁹⁷ Loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 relative à la lutte contre la corruption

⁹⁸ Loi n° 2011-1212 du 29 décembre 2011 relative au renforcement de la sécurité sanitaire du médicament et des produits de santé

⁹⁹ Voir : POUCHARD Alexandre. *Affaire du Mediator : le point si vous avez raté un épisode*. Lemonde.fr, 12 décembre 2012. Disponible <sur www.lemonde.fr>. [Consulté le 11 mai 2018]

¹⁰⁰ Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte

¹⁰¹ Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique

¹⁰² Loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière

¹⁰³ Loi n° 2015-912 du 24 juillet 2015 relative au renseignement

¹⁰⁴ Déjà en 2007 des auteurs sentaient poindre le développement de ce régime de protection des lanceurs d'alerte. SAVATIER Jean. *Liberté d'expression. Immunité disciplinaire des salariés d'un établissement médico-social ayant témoigné sur des mauvais traitements infligés à des personnes accueillies*. Droit social, 2008, n°1, 10 janvier 2008. p.124

et suffisamment précis pour le lanceur d'alerte¹⁰⁵. Ce flou a donc nécessité l'intervention de rapports¹⁰⁶ sur le sujet mais également du droit européen¹⁰⁷ et de la doctrine¹⁰⁸.

C'est par ces interventions que le législateur français a abouti, en 2016¹⁰⁹, à la dernière modification substantielle du régime du lanceur d'alerte, nom pouvant être attribué au dénonciateur en droit du travail. La loi dite « Sapin II » a notamment permis d'unifier les règles s'appliquant à celui qui dénonce¹¹⁰ dans l'entreprise en lui donnant une définition technique et en lui conférant des devoirs pour qu'il obtienne légitimement une protection.

L'alerte et la dénonciation

Si la France a, dès 1982, reconnu aux salariés le droit de s'exprimer sur leurs conditions de travail sans s'exposer au risque disciplinaire¹¹¹, un réel droit positif d'alerte a donc été plus difficilement instauré dans l'entreprise. Mais le lanceur d'alerte est aujourd'hui juridiquement défini en droit interne¹¹². Aussi, pour aborder la dénonciation en droit du travail, il est nécessaire de comparer « l'alerte » à la dénonciation précédemment définie.

En langage général, l'alerte est semblable au signal ou à l'appel qui « *prévient de l'imminence d'un danger* »¹¹³. En ce sens, l'alerte semble se rapprocher assez fortement de la définition de la dénonciation dans sa conception en droit pénal¹¹⁴, à la différence que l'alerte serait réalisée a posteriori de l'acte répréhensible. Mais le lanceur d'alerte est, lui, défini comme « *la personne qui prend l'initiative de dénoncer publiquement l'utilisation de certaines technologies ou substances dangereuses pour la santé publique et l'environnement, et la transgression de*

¹⁰⁵ MATHIEU Chantal, TERRY Fabienne. *Le statut du lanceur d'alerte en quête de cohérence*. Rev. trav., 2016, n°3, 24 mars 2016. p.159

¹⁰⁶ Par exemple : Conseil d'Etat. *Op.cit* ou ANTONMATTEI Paul-Henri, VIVIEN Philippe. *Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français: état des lieux et perspectives*. Rapport au ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes, janvier 2017. Paris : Collection des rapports officiels. La documentation Française. ISBN 978-2-11-006661-9.

¹⁰⁷ Conseil de l'Europe. *Recommandation du Comité des Ministres aux États membres*. 30 avril 2014 ou le Parlement européen qui adopte en 2015 la Résolution 2635 invitant la Commission européenne à examiner la faisabilité « *d'un programme européen complet de protection des lanceurs d'alerte* ».

¹⁰⁸ BOUTON Jacqueline. *Vers une généralisation du lanceur d'alerte en droit français*. Rev. trav. 2014, n°7-8, 24 juillet 2014. p.471

¹⁰⁹ 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

¹¹⁰ ALT Eric. *De nouvelles protections pour les lanceurs d'alerte*. JCP G, 2017, n° 4, 23 janvier 2017, doct. 90

¹¹¹ MATHIEU Chantal, TERRY Fabienne. *Op.cit*.

¹¹² Article 6, Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016

¹¹³ Définition du terme « alerte ». Dictionnaire *Le petit Larousse illustré*. *Op.cit*.

¹¹⁴ Cf *supra*

certaines règles déontologiques ou légales »¹¹⁵. Il est alors possible de constater la forte imprégnation des scandales médiatiques¹¹⁶ de la notion de lanceur d'alerte en langage général. L'inclusion du caractère public de l'alerte ainsi que sa restriction à des domaines bien précis fait écho à la figure du lanceur d'alerte, personnage aussi héroïque que stéréotypé¹¹⁷. Cette vision du lanceur d'alerte se démarque de celle beaucoup plus neutre du dénonciateur qui ne fait, par exemple, « *qu'alerter les autorités compétentes* ».

L'alerte, en droit, peut être caractérisée par « *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* »¹¹⁸. Dans cette définition apparaît d'une part, la mention de la relation de travail intéressant le sujet traité et permettant d'introduire l'ensemble du droit d'alerte en droit du travail et, d'autre part, l'obligation que ces révélations ou ses signalements¹¹⁹ concernent l'intérêt général. L'ONU fait également mention de l'intérêt général dans sa définition du lanceur d'alerte¹²⁰. Enfin, la menace de l'intérêt général est aussi mentionnée par la nouvelle définition du lanceur d'alerte en droit français¹²¹. Cette reprise quasiment systématique du souci du bien commun par le lanceur d'alerte est la principale différence qu'il entretient avec le dénonciateur. L'alerte consisterait alors à informer dans le but de protéger l'intérêt général ou le bien commun. L'autre différence majeure se trouvant dans les contours linguistiques de l'alerte et de la dénonciation est le caractère plus accusatoire de la dernière.

Cependant, hormis ces deux différences, la dénonciation et l'alerte sont comparables. C'est ce qui a, par ailleurs, certainement poussé le législateur et certains auteurs à substituer le dernier terme au premier. Il se pourrait même que l'alerte puisse entrer dans le comparatif dénonciation-délation précédemment établi. Alors qu'il a été démontré que la délation constitue un acte méprisable, au mobile intéressé ou pouvant être empreint d'intention de nuire, la dénonciation semblait plus positive. L'intervention de l'alerte dans ce raisonnement pourrait

¹¹⁵ Définition du terme « alerte ». Dictionnaire *Le petit Larousse illustré*. *Op.cit.*

¹¹⁶ A l'instar du médiateur précédemment évoqué.

¹¹⁷ « *Ils étaient seuls. Face à eux, des grandes entreprises, des lobbies, ou même des Etats* ». WEBER Thierry. 7 lanceurs d'alerte qui ont changé la face du monde. 20 minutes.fr, 16 février 2016. Disponible sur < www.20minutes.fr/>. [Consulté le 11 mai 2018]

¹¹⁸ Conseil de l'Europe. 2014 *Op.cit.*

¹¹⁹ La révélation s'adresse au public, le signalement signifie une alerte interne ou à une autorité compétente dans cette définition.

¹²⁰ ONU. *Rapport sur la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression traitant de la protection des sources et des lanceurs d'alerte*. Rapporteur spécial David Kaye, 8 septembre 2015. p.14

¹²¹ Article 6, Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016

donc constituer une autre étape dans la conception de la dénonciation en ce qu'elle peut elle-même représenter un acte encore plus positif, voire héroïque¹²². Aussi, si la délation peut être considérée comme la dénonciation intéressée, l'alerte est le plus souvent vue comme une dénonciation altruiste¹²³. La dénonciation est alors le terme neutre d'une réalité partagée entre alerte, cafardage, caftage¹²⁴ ou délation¹²⁵.

Définition de la dénonciation en droit du travail

Il a donc été constaté que, malgré ce qu'ont pu avancer le législateur ou certains auteurs, la dénonciation en droit du travail ne peut pas se réduire à l'alerte. L'alerte n'est qu'une partie du terme neutre que constitue la dénonciation. C'est le cheminement historique de la dénonciation qui a permis d'aboutir à la division de la notion qui a été exposé. « *Dans les années 90 on parlait de dénonciation positive et négative (proche de la délation)* »¹²⁶ mais aujourd'hui il est préférable d'identifier l'alerte comme dénonciation positive, voire héroïque, et la délation en matière de dénonciation nocive, au mobile inavouable. Le triptyque de la Professeur Martine Behar-Touchais concernant la dénonciation altruiste (l'alerte), égoïste et intéressée (délation) a pu être contesté¹²⁷ mais il pourra être utilisé dans l'étude en ce qu'il met en relief le caractère complexe de la dénonciation, entre sa forme honteuse du passé et son caractère salvateur actuel.

Aussi, la dénonciation dont l'utilité a également été évoqué¹²⁸ peut être définie par bien des manières. Dans l'étude, la dénonciation sera abordée à travers sa définition la plus neutre. Il peut alors s'agir d'informer et d'accuser, dans une acception très large¹²⁹. Le caractère informatif de la dénonciation est commun à toutes les définitions de ce terme mais des doutes peuvent intervenir au moment de désigner un destinataire à cette information¹³⁰. Egalement,

¹²² CHATEAURAYNAUD Francis. *Lanceur d'alerte*. Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation, 2013. Paris : GIS Démocratie et Participation. ISSN : 2268-5863. Disponible sur : <www.dicopart.fr/fr/dico/lanceur-dalerte>. [Consulté le 11 mai 2018]

¹²³ BEHAR-TOUCHAIS Martine. *Op.cit.* p.2

¹²⁴ ROLLOT Catherine. *Se taire ou cafter ? La dénonciation des actes frauduleux fait débat en France*. Le monde économie, 10octobre 2005

¹²⁵ BEHAR-TOUCHAIS Martine. *Op.cit.* p.2

¹²⁶ LAMETHE Didier. *La dénonciation : droit ou devoir, Approches philosophique, linguistique et culturelle de la dénonciation*. Centre français de droit comparé. Volume 14, Colloque du 9 juin 2011. Paris : Société de législation comparée. 2011. ISBN : 978-2-908199-98-7. p.25

¹²⁷ « La dénonciation veut nuire, le signalement veut sauver » et « la dénonciation est souvent un instrument de vengeance, le signalement est un acte de solidarité selon VIGOUROUX Christian. *Déontologie des fonctions publiques*. 2e éd., Paris : Editions Dalloz, 2012, p. 485-508 (752 PAGES)

¹²⁸ Cf supra : *La dénonciation en droit, un outil nécessaire*

¹²⁹ Conception de GAYRAUD Jean-François. *Op.cit.* p.20

¹³⁰ Ils peuvent être « l'autorité compétente » ou « le public », comme en matière d'alerte. Cf supra : *la dénonciation*

l'accusation en matière de dénonciation peut faire débat. Mais la retenir comme constitutive de la notion permet, d'une part, de la renvoyer à celle qui est fréquemment montrée du doigt dès l'enfance – « *ce n'est pas bien de rapporter* »¹³¹ - dans laquelle un élève en accuse un autre et, d'autre part, de s'attacher à la conception juridique de droit pénal dans laquelle le caractère accusatoire fait partie de la notion¹³² étudiée.

Cette définition de la dénonciation informant et accusant s'intègre parfaitement au sein d'une étude appliquée au droit du travail. La communication incluant le partage d'information est primordiale dans l'entreprise et donc dans ce domaine juridique, d'autant que ses acteurs sont nombreux. Egalement, l'accusation en droit du travail est un enjeu majeur. Les questions gravitant autour de cette notion sont déterminantes en ce qu'elles s'intéressent à la loyauté des salariés et des employeurs¹³³.

La dénonciation en droit du travail : des enjeux

Informers et accuser en droit du travail ne sont donc pas des actions anodines. Les salariés et l'employeur auront forcément des enjeux relatifs à la dénonciation.

Premièrement, le salarié doit connaître ses droits et obligations s'il souhaite dénoncer¹³⁴. Ainsi, la dénonciation peut être obligatoire, incitée ou parfaitement facultative. Il a été précédemment vu qu'en droit pénal, les prémices de la dénonciation juridique sont constituées par l'obligation de dénoncer alors que l'alerte, portant en héros leur initiateur, paraît totalement désintéressée. L'incitation à la dénonciation est, par ailleurs, une question capitale car il a été observé que l'incitation financière ou en matière d'honneur avait poussé les citoyens des sociétés antiques à la délation généralisée. Egalement, la question de la manière dont s'effectue la dénonciation et l'accusation est essentielle au sein d'une relation de subordination dans laquelle l'employeur possède un pouvoir disciplinaire¹³⁵. Cependant, l'alerte pour le salarié

¹³¹ Exemple tiré de LOCHAK Danièle. *L'alerte éthique, entre dénonciation et désobéissance*. AJDA, 2014, n°39, 24 novembre 2014. p.2236 qui mentionne la spécificité française de cette réflexion.

¹³² Code pénal, article 226-10 : « *La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires...* » en matière de dénonciation calomnieuse

¹³³ Cf *infra*

¹³⁴ Il existe pour cela des documents pouvant les guider. Par exemple : MEYER Nicole-Marie. *Guide pratique à l'usage du lanceur d'alerte*. 2017, Paris : Transparency International France. ISBN : 978-2-9557899-3-3. 60p.

¹³⁵ Article L.1331-1 et suivant, Code du travail

peut aussi être vectrice de droit. Par exemple, l'anonymat peut en faire partie mais il constitue, là encore, un enjeu car celui-ci peut entraîner des risques¹³⁶.

Deuxièmement, l'employeur doit parfois dénoncer ses salariés. « *Depuis le 1er janvier 2017, l'employeur doit dénoncer, sous peine d'amende, à l'autorité compétente tout salarié qui serait auteur d'une infraction routière dans le cadre de son travail* »¹³⁷. Avant la loi de 2016 relative à la modernisation de la justice¹³⁸, le titulaire de la carte grise du véhicule conduit par le salarié, donc l'entreprise, pouvait payer l'amende sans dénoncer le salarié ayant commis l'infraction. Le plus souvent, il pouvait la rembourser mais ne perdait pas de points sur son permis. Aujourd'hui, l'entreprise est censée donner le nom du salarié fautif mais il existe toujours des possibilités de se soustraire à cette obligation¹³⁹. En revanche, même si des questions se posent relativement à cette dénonciation de l'employeur, c'est celle du salarié qui est la plus intéressante à aborder et qui fera l'objet de la présente étude.

Cet intérêt provient notamment du rôle de l'employeur qui peut sanctionner le salarié dénonciateur. Les droits international¹⁴⁰, européen¹⁴¹ et national¹⁴² ont fait de leur priorité la protection du lanceur d'alerte, en occultant parfois les autres questions relatives à la notion. Protéger le lanceur d'alerte ou le dénonciateur en général contre le licenciement ou toute mesure qui lui serait défavorable demeure le point essentiel du sujet abordé et mérite que la lumière soit davantage faite sur la dénonciation du salarié.

¹³⁶ WAQUET Philippe. *Dénonciation et alarme professionnelle, quelle légalité ?* RJS, mars 2009, p.186. La dénonciation anonyme peut être interprétée comme la définition de la délation.

¹³⁷ FROUIN Christophe, POTTECHER Marie-Claire. *L'employeur doit dénoncer son salarié auteur d'une infraction routière*. SSL, n°1754, 30 janvier 2017 (Propos recueillis par Sabine Izard)

¹³⁸ Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle

¹³⁹ Sur le sujet, voir FROUIN Christophe, POTTECHER Marie-Claire. *Op.cit.*

Pour un exemple : L'est républicain. *PV : le patron exempté de dénonciation*. 8 juillet 2018. Disponible sur <www.estrepublicain.fr/actualite/2018/07/08/pv-le-patron-exempte-de-denonciation>. [Consulté le 8 juillet 2018]

¹⁴⁰ Article 5c Convention OIT n°158 : « *Ne constituent pas des motifs valables de licenciement le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes* ». Sur la faiblesse de la protection du droit international en matière de protection des lanceurs d'alerte : BEULAY Marjorie. *Lanceurs d'alerte : la nécessité de l'établissement d'un statut en droit international ?* RDDH, 2016, n°10 / 2016, 10 juillet 2016.

¹⁴¹ A travers notamment sa jurisprudence CEDH, 12 février 2008, n°14277/04, Guja c/ Moldavie ou la Recommandation CM/Rec(2014)7 du 30 avril 2014, *préc.cit.*

¹⁴² Selon le Conseil d'Etat, les premières dispositions concernant les lanceurs d'alerte ont cherché à le protéger. C'est le cas des dispositions concernant la dénonciation des faits de maltraitance et les abus sexuels envers les enfants et les adultes vulnérables (Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale) ou des faits de corruption (Loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007, *préc.cit.*) Conseil d'Etat. *Op.cit.*

Enfin, troisièmement, la dénonciation est une notion intérieure, relevant fortement de la psychologie de celui qui l'émet¹⁴³. C'est pourquoi d'autres acteurs comme les juges, le législateur ou toute organisation s'intéressant à la dénonciation en droit du travail trouvent dans ce sujet des enjeux importants. L'ensemble de ces acteurs doit connaître des outils pour caractériser chaque type de dénonciateur et adapter ses réactions en conséquence. Aussi, les travaux sur la dénonciation relèvent plus de la morale que du juridique, ce qui accentue leur difficulté¹⁴⁴. Force est alors de constater que les enjeux de la dénonciation en droit du travail sont vastes et divers, même restreints à la dénonciation du salarié.

La dénonciation en droit du travail : des limites

Les limites historiques ont été brièvement abordée¹⁴⁵s. L'histoire récente a, par ailleurs, un intérêt pratique relativement à l'application de la loi dans le temps. Il est par exemple très difficile de connaître les conséquences de la loi dite « Sapin II » de 2016 en raison du faible nombre de décisions commentées à son sujet¹⁴⁶. Ces limites historiques sont également assez floues car les différents auteurs pouvaient ne pas être d'accord sur la composition de l'ensemble des normes formant le droit d'alerte¹⁴⁷.

Ce flou se retrouve aussi au moment de se pencher sur les limites géographiques de la dénonciation en droit du travail. Tant au niveau des sources du droit entourant le sujet abordé¹⁴⁸ qu'au niveau des répercussions de celui-ci. Les lanceurs d'alertes peuvent être les salariés de grandes sociétés internationales et les médias de tout pays relèvent les dénonciations pouvant avoir le plus d'importance aux yeux des citoyens¹⁴⁹. C'est pourquoi même si l'étude portera sur le droit français – également constitué de sources internationales – il pourra être comparé à celui applicable dans d'autres états.

¹⁴³ Cf supra

¹⁴⁴ ADAM Patrice. *Le retour des sycophantes ? A propos du whistleblowing*. Droit Ouvrier, juin 2006, p.281. Disponible sur < <http://ledroitouvrier.cgt.fr>>. [Consulté le 15 mai 2018]

¹⁴⁵ Cf supra « histoire de la dénonciation » et « histoire de l'alerte »

¹⁴⁶ Une mention y est faite dans l'arrêt CA Versailles, 27 février 2018, n°16/04357. Existe alors le commentaire de GAIRE SIMONNEAU Dorothée. « Une injustice faite à un seul est une menace faite à tous » : à propos de la protection du lanceur d'alerte. Les cahiers sociaux, juin 2018, n°308, p.288

¹⁴⁷ MATHIEU Chantal, TERRY Fabienne. *Op.cit.*

¹⁴⁸ Elles sont européennes, internationales, nationales. Elles proviennent des législateurs, des juridictions ou d'autres organes produisant du droit souple (recommandations, rapports...) de chaque ordonnancement juridique. MEYER Nicole-Marie. *Op.cit.*

¹⁴⁹ Par exemple l'affaire Luxleaks dans laquelle un dénonciateur a permis la révélation d'un scandale d'évasion fiscale d'entreprises multinationales. L'express.fr. *Luxleaks: la condamnation d'un lanceur d'alerte français annulée*. 11 janvier 2018. Disponible sur <lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique>. [Consulté le 12 mai 2018]

La dénonciation en droit du travail : des questions

Les premiers propos de l'étude ont tenté de contextualiser et de délimiter les contours de la dénonciation en droit du travail. Il s'agit, malgré ces éclaircissements, d'une notion compliquée à appréhender aux limites diffuses. Des questions peuvent alors se poser.

D'une part, il a été établi que le droit pénal était le domaine privilégié de la dénonciation appliquée à la matière juridique. Pourtant, avec le développement du droit d'alerte, sa place en droit du travail s'est considérablement étendue, au moins normativement. Il pourrait donc être intéressant d'étudier la place de la dénonciation dans ce dernier domaine juridique et d'évaluer son importance passée et actuelle.

D'autre part, « *les dénonciateurs n'ont pas franchi la porte des entreprises en même temps qu'y pénétraient ces dispositifs d'alerte professionnelle* », ils ont toujours existé¹⁵⁰. Cela veut dire que le droit de la dénonciation en droit du travail connaît une forme plus obscure que le droit d'alerte, pour laquelle il faut enquêter pour la découvrir. C'est pourquoi l'étude des contours même du droit de la dénonciation au travail pourrait aboutir à la démonstration de sa place prédominante.

Il est donc légitime d'aborder la question suite : comment le droit du travail est-il devenu le berceau privilégié de la dénonciation ?

La démarche pour répondre à cette interrogation doit être binaire. Dans un premier temps, il est nécessaire de s'interroger sur le régime primitif entourant le droit d'alerte, celui de la liberté d'expression du salarié¹⁵¹ (Partie 1). Liberté fondamentale, le salarié dénonciateur était protégé à travers elle et celle-ci a vocation à connaître une très grande importance en droit du travail. En revanche, croire que le cadre normatif pour le salarié dénonciateur est aujourd'hui désuet serait une erreur. Il permet, en outre, d'étudier des formes plus obscures de dénonciation, prouvant la place parfois sous-estimée qu'elle possède en droit du travail.

¹⁵⁰ ADAM Patrice. *Op.cit.*

¹⁵¹ En droit du travail, « dénoncer » n'existait peut-être pas dans les propos du juge ou du législateur, mais cette liberté fondamentale était régulièrement mise sur le devant de la scène. Sur ce point notamment : VERPAUX Michel. *La liberté d'expression dans les jurisprudences constitutionnelles*. Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel, juin 2012, n° 36

Dans un second temps, il n'est pas possible d'étudier la dénonciation du salarié sans se pencher suffisamment sur le droit d'alerte (Partie 2). Si elle est démontrée, la place privilégiée du droit du travail dans la notion de dénonciation se sera faite en grande partie grâce à cette alerte professionnelle.

Parie 1 : La liberté d'expression, socle de la dénonciation

Pour l'ancienne ministre de la Culture Madame Fleur Pellerin « *La liberté d'expression, elle peut être une liberté d'offenser. C'est ainsi qu'elle est reconnue à la fois par notre droit en France et par la convention européenne des droits de l'homme* »¹⁵². Si les propos ont été tenus relativement à l'adoption de l'amendement « Charb »¹⁵³ par le Sénat dans la loi sur la modernisation de la presse¹⁵⁴, ils peuvent également s'appliquer en matière de dénonciation en droit du travail.

Pour définir cette liberté d'expression plus largement, le langage général lui lie « *le droit d'exprimer ses opinions, ses pensées et de les publier* »¹⁵⁵. En revanche, le droit ne confondra pas la liberté d'expression et le droit de s'exprimer¹⁵⁶. Cette distinction est essentielle car, en ce qui concerne les salariés objet de la présente étude, l'encadrement de l'expression est partagé entre droit et liberté¹⁵⁷. Le droit d'expression du salarié est nommé dans le Code du travail et il est collectif¹⁵⁸ alors que la liberté d'expression est individuelle est commune à chaque citoyen en vertu de l'article 10 de la CEDH ou de l'article 11 de la DDHC. Cette double protection de la parole du salarié est donc déterminante en matière dénonciation en droit¹⁵⁹.

Ainsi, c'est parce qu'il a la possibilité de s'exprimer que le salarié peut dénoncer. Il a précédemment été établi que la dénonciation pouvait être résumé par le fait de « *d'informer et d'accuser* ». C'est pourquoi il sera judicieux d'analyser comment le droit du travail permet, mieux que dans d'autres domaines juridiques, d'informer (Chapitre 1) et comment il est possible pour le salarié « *d'offenser* » par les accusations qu'il peut porter (Chapitre 2).

¹⁵² Propos tenu sur l'antenne de France Info, repris par DOIEZIE Mathilde. *Fleur Pellerin : « La liberté d'expression peut être une liberté d'offenser »*. 6 février 2015, le figaro.fr. Disponible sur <www.lefigaro.fr>. [Consulté le 15 mai 2018]

¹⁵³ Du nom d'un des dessinateurs assassinés lors de l'attentat terroriste du 7 janvier 2015.

¹⁵⁴ Loi n° 2015-433 du 17 avril 2015 portant diverses dispositions tendant à la modernisation du secteur de la presse

¹⁵⁵ Définition de « Liberté d'expression » du dictionnaire *Le Petit Larousse illustré. Op.cit.*

¹⁵⁶ Selon le dictionnaire de vocabulaire juridique attribué au Professeur Gérard Cornu *Op.cit.* la liberté d'expression est la liberté pour tout individu de penser ce qu'il vaut et d'exprimer sa pensée.

¹⁵⁷ INFOREG. *Droit et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise comprendre les différences pour une meilleure mise en place par l'employeur*. Cahiers de droit de l'entreprise, novembre 2016, n° 6, prat. 29

¹⁵⁸ L.2281-1, Code du travail

¹⁵⁹ LAHALLE Thibault. *Droit d'expression*. JurisClasser Travail Traité, Fasc. 18-10, 31 mai 2010, mis à jour le 20 octobre 2017. « *Manifestation particulière de la liberté d'expression, la dénonciation permet au salarié de rapporter à la personne compétente (supérieur hiérarchique, employeur, Parquet, inspection du travail) des faits qu'elle constate et qui lui paraissent contraires aux textes* »

Chapitre 1 : Le salarié dénonciateur informant

L'information mérite, au même titre que la dénonciation, l'alerte ou la liberté d'expression, d'être définie. Même s'il s'agit d'un terme très courant pouvant être défini comme un « *renseignement obtenu sur quelqu'un ou quelque chose* »¹⁶⁰, les définitions générales démontrent toutefois une ambiguïté de la notion en ce qu'elle désigne aussi en informatique « *un élément de connaissance susceptible d'être codé pour être conservé, traité ou communiqué* »¹⁶¹. Ce double sens s'applique également le droit social en ce qu'il s'intéresse tant à la révélation du salarié d'une information confidentielle qu'à la protection des données informatiques¹⁶². Le vocabulaire juridique considère simplement l'information comme « *le renseignement possédé et l'action de le communiquer à autrui (à une personne déterminée ou au public)* »¹⁶³ abstraction faite des développements plus poussés sur la notion, dont le Professeur Jean-Christophe Galloux peut être considéré comme le principal artisan¹⁶⁴.

L'information prise dans sa conception la plus simple intéresse alors grandement les acteurs du droit du travail. Lorsque le salarié dénonciateur informe d'un fait répréhensible dans l'entreprise, c'est l'administration¹⁶⁵, le pouvoir judiciaire ou les entreprises concurrentes à celle de son employeur¹⁶⁶ qui en peuvent en tirer les conséquences.

Face à cette importance du caractère informationnel de la dénonciation, celui-ci mérite d'être développé en profondeur. C'est pourquoi sera analysé, dans un premier temps, la manière dont la dimension collective du travail favorise le partage de l'information, substance de la dénonciation (Section 1) et, dans un second temps, les faiblesses des contours juridiques entourant le partage l'information (Section 2). Ces caractéristiques du droit du travail démontrent qu'il est une place privilégiée pour la dénonciation.

¹⁶⁰ Définition du terme « information » par le dictionnaire *Le Petit Larousse illustré. Op.cit.*

¹⁶¹ *Ibidem*

¹⁶² *Cf infra*

¹⁶³ Définition du terme « information » par le dictionnaire de CORNU Gérard et Association Henri Capitant. *Op.cit.*

¹⁶⁴ GALLOUX Jean-Christophe. *Ebauche d'une définition juridique de l'information*. D., 1994, n°29, 1er septembre 1994. p.229. Selon l'auteur, l'information peut être caractérisée comme une chose, pouvant être confondue avec la notion de « *bien informationnel* » généralement à « *contenu technique, ayant une valeur économique, qu'il soit ou non protégé par un droit de propriété intellectuelle* ».

¹⁶⁵ *Cf infra*

¹⁶⁶ *Cf infra*

Section 1 : La dénonciation du salarié favorisée par la dimension collective du travail

L'expression des salariés, lorsqu'elle est collective, est « *spécialement règlementée* »¹⁶⁷. Ces propos de la Professeure Raymonde Vatinet démontrent que le salarié dispose d'un droit à la parole différent lorsqu'il est exercé collectivement. La dimension collective du travail peut s'illustrer d'une part par l'action syndicale (§1) et d'autre part, par l'action des représentants du personnel (§2). Le CSE¹⁶⁸ et les syndicats¹⁶⁹ sont les deux principales organisations dans lesquelles les salariés peuvent s'unir pour défendre leurs droits¹⁷⁰. Mais elles sont également aujourd'hui des lieux d'information et d'expression privilégiés permettant la dénonciation.

§1 : L'action syndicale empreinte de dénonciation

Le syndicat est un lieu dans lequel circule l'information et s'illustre l'expression salariale. La liberté d'expression syndicale est une notion reconnue (a). Passé d'un groupement professionnel libre et volontaire, destiné à défendre les intérêts professionnels des adhérents, il est devenu un organe de la profession qui défend l'intérêt d'une collectivité professionnelle¹⁷¹. Il est alors l'expression d'un plus grand nombre de salariés par rapport à sa conception de 1884 et ses moyens permettent de faire de lui un acteur primordial de la dénonciation (b).

a) La liberté d'expression syndicale

La liberté d'expression syndicale est « *l'expression de la liberté reconnue au syndicat lui-même d'exister dans l'entreprise* »¹⁷². Cette citation démontre qu'elle est fondamentale et

¹⁶⁷ VATINET Raymonde. *L'expression des salariés*. In Etudes offertes à Gérard Lyon-Caen. *Les transformations du droit du travail*. 1990, Paris : Editions Dalloz. ISBN : 2-247-01055-5. p.399

¹⁶⁸ « *Le comité économique et social (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise* » depuis l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Disponible sur <www.service-public.fr>. [Consulté le 16 mai 2018]

¹⁶⁹ Reconnu par la loi du 21 mars 1884 dite « Waldeck-Rousseau » relative aux syndicats professionnels et renforcé notamment par la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel ; dite loi « Auroux ».

¹⁷⁰ Ibidem

¹⁷¹ VERDIER Jean-Maurice, CÈRET Alain, SOURIAU Marie-Armelle. *Droit du travail*. Volume 1, *Rapport collectifs*. 14^{ème} édition. 2007, Paris : Editions Dalloz. ISBN : 978-2-247-07545-4. p.41.

¹⁷² CHALARON Yves. *Réflexions sur l'exercice du droit syndical dans l'entreprise*. In *Études offertes à Alfred Jauffret*, 1974, Aix-en-Provence : Faculté de droit et de science politique d'Aix-Marseille. p.187

qu'elle caractérise, en partie, la raison d'être du syndicat. C'est pourquoi celle-ci est reconnue par le droit.

Cette reconnaissance passe surtout, comme le présente l'auteur Jean-Philippe Tricoit¹⁷³, par le droit international qui s'intéresse à la forme de la liberté d'expression syndicale¹⁷⁴ puis à son importance¹⁷⁵. La CEDH a également, par de nombreux arrêts, consacré la liberté de parole des syndicats¹⁷⁶. En France, le fondement de la spécificité de la liberté d'expression appliquée aux syndicats est plus flou. Il a été plusieurs fois modifié mais il semblerait qu'il puisse aujourd'hui être identifié à l'article L.2142-3¹⁷⁷ du Code du travail, complété par la loi du 4 mai 2004¹⁷⁸. Leur liberté reconnue d'émettre des idées et des opinions pourrait donc mériter un degré de protection élevée¹⁷⁹.

Cette liberté d'expression des syndicats doit toutefois être nuancée en ce qu'ils n'ont pas la qualité de « *chien de garde de la démocratie* », initialement réservée à la presse¹⁸⁰. Des limites dans la dénonciation des syndicats existent¹⁸¹. La liberté d'expression syndicale permet alors d'informer les salariés dans certaines limites. Mais elle demeure reconnue notamment par les ordres juridiques internationaux.

b) Les moyens d'expression syndicale

Les formes d'expression syndicales sont libres (note, communiqué, tract, article de presse...). Il suffit que le sigle de l'organisation figure sur le document¹⁸². C'est pourquoi le

¹⁷³ TRICOIT Jean-Philippe. *Liberté d'expression et droit social*. 15 décembre 2015, JurisClasseur Communication. Fasc. 18. Mis à jour le 31 juillet 2017

¹⁷⁴ OIT. Recommandation n° 143 concernant les représentants des travailleurs du 23 juin 1971 : « *l'expression syndicale peut prendre la forme de bulletins d'information, de brochures, de publications...* »

¹⁷⁵ « *La Cour interaméricaine des droits de l'homme dans un avis consultatif (OC-5/85193), considère que la liberté d'expression est « une condition sine qua non pour le développement [...] des syndicats* ». TRICOIT Jean-Philippe, *Op.cit.*

¹⁷⁶ Par exemple : CEDH, 27 septembre 2011, n° 1305/05, Sişman et autres c/ Turquie et CEDH, 21 avril 2009, n° 68959/01, Enerji Yapi Yol Sen c/ Turquie

¹⁷⁷ « *L'affichage des communications syndicales s'effectue librement [...]* ».

¹⁷⁸ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

¹⁷⁹ MARGUENAUD Jean-Pierre, MOULY Jean. *La liberté d'expression syndicale, parent pauvre de la démocratie*. D., 2010, n°23, 17 juin 2010, p.1456

¹⁸⁰ Ibidem

¹⁸¹ Par exemple CEDH., 12 septembre 2011, n° 28955/06, 28957/06, 28959/06 et 28964/06, Palomo Sánchez et autres c/ Espagne dans lequel la CEDH juge non contraire à l'article 10 de la CEDH le licenciement de syndicalistes qui avaient publié, dans un bulletin syndical d'information, des dessins et articles constituants des attaques offensantes et outrancières à l'égard du directeur des ressources humaines de l'entreprise et de deux salariés de cette dernière.

¹⁸² CREVISIER Catherine. RF Social 2018. 2018, Levallois-Perret : Editions Francis Lefebvre. ISBN : 978-2-36893-329-9. p.1188.

syndicat dispose de nombreux moyens pour dénoncer au sein de l'entreprise. Si l'affichage et la réunion peuvent être des moyens de diffusion de doctrine syndicale intéressants pour démontrer le rôle informatif du syndicat, le tract (1) et la publication (2) méritent davantage d'être développés, illustrant au mieux la dénonciation syndicale. C'est également le cas de la grève, moyen de dénonciation la plus médiatique (3).

1) Le tract

Les tracts peuvent être librement diffusés par les membres de chaque section syndicales¹⁸³ hors des murs de l'entreprise, sous réserve de respecter les règles concernant la liberté de la presse¹⁸⁴. Mais ils peuvent également être présents dans l'enceinte de l'entreprise tant que leurs « *imputations ne dépassent pas ce que, dans les relations entre les salariés, peut autoriser la polémique* »¹⁸⁵ et qu'ils sont distribués aux heures d'entrée et de sortie du travail¹⁸⁶.

Une certaine liberté s'attache au tract qui n'a pas à être transmis à l'employeur¹⁸⁷. Il repose uniquement sur un régime répressif, pas sur un régime d'autorisation. C'est pourquoi la dénonciation du stress, de l'angoisse et de la méfiance des salariés face aux rumeurs colportées sur un projet de restructuration qualifié de « *sournois et d'hasardeux* » est permise par la liberté d'expression syndicale¹⁸⁸. Il semblerait alors que la dimension collective du syndicat permette, par l'intermédiaire du tract, d'informer et de dénoncer assez largement. Cette possibilité s'étend même aux clients de l'entreprise¹⁸⁹.

Une illustration de la dénonciation possible par un tract syndical peut également être donnée par un arrêt de la CEDH « *Vellutni et Michel c/ France* » concernant des fonctionnaires¹⁹⁰. Cette illustration demeure intéressante, malgré son application au secteur public, car elle démontre

¹⁸³ Le rôle de la section syndicale est déterminant en matière de dénonciation en droit du travail. Elle représente les intérêts matériels et moraux des membres du syndicat conformément à son objet. C'est l'antenne du syndicat dans l'entreprise. *Ibidem*.

¹⁸⁴ Cass. soc. 28 février 2007, n°05-15.228

¹⁸⁵ Cass. crim., 17 février 1897, n° 84-93.117

¹⁸⁶ L.2142-4, Code du travail.

¹⁸⁷ CE., 20 janvier 1982, n°26152

¹⁸⁸ Cass., soc., 3 juillet 2012, n° 11-10.793

¹⁸⁹ Cass. soc., 28 février 2007, n° 05-15.228

¹⁹⁰ CEDH, 6 oct. 2011, n° 32820/09, *Vellutini et Michel c/ France*. Les requérants, dirigeants d'un syndicat de policiers municipaux, ont été condamnés au pénal pour diffamation publique envers un maire. Ils dénonçaient dans des tracts les poursuites disciplinaires engagées contre une policière municipale et la mise en cause de cette dernière dans les bulletins municipaux. La Cour leur a donné raison sous le visa de l'article 8, §2 de la CEDH.

que les dirigeants syndicaux ne sont pas tenus « *dans le contexte de la polémique* » de faire preuve de la même rigueur que les journalistes¹⁹¹, élargissant encore leur pouvoir d'information.

2) La publication

La publication et les tracts disposent de régimes très proches¹⁹². La première peut se résumer par le tirage de journaux ou de brochures, plus adapté qu'une affiche ou un tract à assurer la présentation d'informations complexes¹⁹³. Le format peut également paraître plus propice à la dénonciation, utilisant davantage les moyens journalistiques friands de cette notion. Une illustration de la dénonciation issue d'une publication syndicale peut être opérée par la décision « Palomo Sánchez et autres c/ Espagne ».

En l'espèce, des représentants syndicaux avaient été licenciés pour avoir publié sur la couverture de leur bulletin mensuel une caricature, représentant le directeur des ressources humaines, supposé avoir trahi leur cause à l'occasion d'un récent conflit du travail¹⁹⁴. Les caricatures ont cependant été caractérisées comme injurieuses et gravement offensantes par la CEDH dans cet arrêt emblématique de la liberté d'expression syndicale. Mais sans ces abus, la caricature aurait parfaitement pu être un moyen de dénonciation licite, d'autant que les limites de la notion évoquée sont distendues lorsqu'une « *question d'intérêt général pour le cercle des travailleurs de la société concernée qui fait sortir le débat d'un cercle purement privé* »¹⁹⁵ - ce qui peut constituer un objectif de la dénonciation.

¹⁹¹ GRABARCZYK Katarzyna. *Précision sur l'étendue de la liberté d'expression syndicale*. JSP G, 2011, n° 42, 17 octobre 2011, p.1134

¹⁹² L.2142-4 et L.2142-5 du Code du travail.

¹⁹³ Bernard TEYSSIE. *Droit du travail Relations collectives*. 10ème éd. 2016 : Paris Editions LexisNexis. ISBN : 978-2-7110-2445-2. p.604

¹⁹⁴ CEDH, 12 septembre 2011, *préc.cit*

¹⁹⁵ GONZALEZ Gérard. *Caricature et licenciement pour faute grave*. JCP G, 2011, n° 40, 3 octobre 2011, p.1056

3) La grève

Bien que « *la seule participation à une grève, même déclenchée à l'instigation d'un syndicat, ne constituant pas par elle-même une activité syndicale* »¹⁹⁶ la proximité entre ce mouvement collectif et l'organisation n'est contestée ni en droit¹⁹⁷ que ni dans la presse¹⁹⁸.

Par leurs actions, des grèves sont donc menées. Elles caractérisent parfaitement la dénonciation collective. La presse, bien plus encline que le droit à attribuer le terme de dénonciation à un acte, ne manque pas de le souligner¹⁹⁹. La grève dénonce effectivement par définition en ce qu'elle doit comporter des revendications professionnelles pouvant être salariales en matière de conditions de travail, mais pas politique. Ainsi, la grève informe l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur²⁰⁰ voire le public d'une situation que les grévistes jugent répréhensible. La dimension accusatoire de la grève peut souvent être caractérisée dans l'exécution du mouvement, par exemple par des slogans inventifs²⁰¹.

Afin d'illustrer la grève dénonçant, il est possible de citer l'arrêt du 30 juin 2015 de la chambre sociale de la Cour de cassation qui a eu l'occasion de statuer sur un mouvement social revendiquant la paye d'un treizième moi légitimement dû selon les grévistes²⁰².

Le syndicat par ses actions et la liberté d'expression qui leur est attachée ont donc la capacité d'informer. Ces acteurs incontournables du droit du travail doivent être cités comme représentant la liberté d'expression dans l'entreprise. Par ailleurs, ils partagent l'exercice de la dénonciation collective avec les représentants du personnel.

¹⁹⁶ Cass. crim., 31 mars 1981, n° 80-90.962

¹⁹⁷ « *Il arrive que l'action conduite par certains États à l'encontre de syndicats ou de syndicalistes pour avoir déclenché des grèves « illicites » soit prise en considération pour qualifier l'atteinte au droit syndical* ». TEYSSIE Bernard. *Conflits collectifs. – Grève dans le secteur privé – Conditions*. JurisClasseur Travail Traité, 1er septembre 2014. Mise à jour : 23 Octobre 2015.

¹⁹⁸ Pour exemple en matière de la grève contre la réforme de la SNCF de 2018. VERIER Vincent. *Grève : comment la direction de la SNCF a voulu « neutraliser » les syndicats*. Leparisien.fr, 16 mai 2018. Disponible sur <www.leparisien.fr>. [Consulté le 17 mai 2018]

¹⁹⁹ Par exemple 20 Minutes, AFP. « *Grève à la SNCF: Les syndicats dénoncent une « mascarade » de concertation* ». 06 juin 2018. Disponible sur <www.20minutes.fr>. [Consulté le 17 mai 2018]

²⁰⁰ Cass. soc., 22 octobre 2014, n°13-19.858. L'employeur doit être informé des revendications formulées au moment de l'arrêt de travail.

²⁰¹ TESORIERE Ronan. *Mai 68 - printemps 2018 : même combat, mêmes slogans ?*. Leparisien.fr, 5 avril 2018. <Disponible sur www.leparisien.fr>. [Consulté le 17 mai 2018]

²⁰² Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-11.077

§2 : L'action des représentants du personnel empreinte de dénonciation

Par rapport aux salariés ordinaires, les représentants du personnel sont davantage investis dans la gestion de l'entreprise, véritable contrepoids au pouvoir de l'employeur²⁰³. Ceux-ci disposent de nombreuses informations pour assurer leurs fonctions²⁰⁴. Ces informations peuvent alors circuler et font du nouveau CSE, un organe ayant une capacité particulière de dénonciation. Ainsi, ils peuvent dénoncer des actes touchant à l'intégrité de la personne du salarié (a), à la santé publique ou l'environnement (b) ou à l'utilisation abusive des contrat précaire (c). En revanche, même si l'alerte économique peut être comparée aux trois dispositifs précédents, elle ne caractérise pas une forme de dénonciation (d). Cette distinction permet de préciser la définition de la dénonciation en droit du travail.

a) La dénonciation d'une atteinte à la personne du salarié

Dès 1982²⁰⁵, le législateur a inscrit dans le Code du travail le droit des salariés à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail²⁰⁶. Cette possibilité doit être comprise en 2018 comme la liberté d'expression du CSE sur les thèmes précités.

L'exercice du travail peut, d'une part, entraîner des risques graves et imminents pour celui qui l'exécute. Ainsi, le CSE a le pouvoir d'informer²⁰⁷ lorsqu'un risque « *susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* » peut se « *réaliser brutalement dans un délai rapproché* »²⁰⁸. Cette information est dans un premier temps destinée à l'employeur qui doit accomplir les diligences rendues nécessaires par l'ordonnance du 12 mars 2007²⁰⁹. En cas de désaccord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE, l'alerte adressée à l'employeur devient une dénonciation. L'inspecteur du travail, la DIRECCTE, voire le juge²¹⁰, peuvent être

²⁰³ « *Les délégués du personnel en 1936, les comités d'entreprise en 1945 et les délégués syndicaux en 1968* » (et aujourd'hui le CSE) « *sont autant de contrepoids face à la toute-puissance de l'employeur* ». DOCKES Emmanuel. *Pouvoir patronal et démocratie*. SSL, N° 1340, 11 février 2008 – Supplément.

²⁰⁴ Pour ne citer qu'un seul exemple sur l'information du CSE sur les méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés : L.2312-38, Code du travail.

²⁰⁵ Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, *préc.cit.*

²⁰⁶ ORGERIT Xavier. *Le droit de critiquer du salarié et ses limites ; Liberté d'expression du salarié (Art. L.1121-1 du Code du travail)*. RDDH, février 2015

²⁰⁷ Il s'agit même d'une obligation. Les dispositions relatives à cette alerte sont des affirmations. L. 2312-60 et L. 4131-2, Code du travail.

²⁰⁸ Circ. DRT n° 93/15 du 25 mars 1993, partie 2., § 1, 4

²⁰⁹ L4132-2, Code du travail

²¹⁰ L.4732-1, Code du travail

informés des éventuels manquements de l'employeur²¹¹ et le contraindre d'accomplir ce que la situation dangereuse a rendu obligatoire. La dénonciation semble donc pouvoir être caractérisée car des organes externes ont été informés d'un acte répréhensible et l'employeur est accusé de manquements.

D'autre part, une atteinte aux « *droits des personnes* » peut être soulevée par le CSE²¹². Il s'agit encore d'une possibilité d'information rendue possible par la dimension collective du travail. Lorsqu'il constate une atteinte aux « *droits des personnes* »²¹³ non proportionnée à la tâche à accomplir ou au but recherché, le CSE doit également informer le chef d'entreprise. Comme ces atteintes peuvent résider en des faits de discrimination, de harcèlement sexuel et moral, cette dénonciation est à rapprocher sa conception pénale²¹⁴. Ce rapprochement est confirmé par la répression qui s'en dégage en ce que le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes peut être directement saisi en cas de carence de l'employeur ou en cas de divergence d'opinions avec le CSE²¹⁵.

Le salarié est donc protégé par la possibilité du CSE de dénoncer les actes répréhensibles et les manquements de l'employeur. Il s'agit d'une obligation de la part des représentants du personnel. La dénonciation est caractérisée par l'information d'acteurs extérieurs à l'entreprise qui ont, par l'intervention du CSE, connaissance des lacunes dont l'employeur a fait preuve. La dimension accusatoire de la dénonciation est également présente.

b) La dénonciation d'une atteinte à la santé publique et à l'environnement

« *Les eaux juridiques mêlées, celle du droit du travail et du droit de l'environnement sont d'une exceptionnelle richesse* »²¹⁶. L'alerte en matière d'environnement et de santé publique reflète un enjeu majeur du droit du travail. Il correspond à la notion de responsabilité

²¹¹ TEYSSIE Bernard. *Santé et sécurité dans le droit du comité social et économique*. JCP S, 2018, n° 1, 9 janvier 2018, p.1001

²¹² 2312-59, Code du travail.

²¹³ Pouvant comprendre sa dignité, santé physique ou mentale, exercice de ses libertés individuelles dans l'entreprise.

²¹⁴ Cf *infra*.

²¹⁵ TEYSSIE Bernard. *Santé et sécurité dans le droit du comité social et économique*. *Op.cit.*

²¹⁶ Conclusion générale de DESPAX Michel. *Droit du travail et droit de l'environnement*. Colloque SFDE. 1993 Paris : Litec.

sociale de l'entreprise²¹⁷. Cette responsabilité légitime, par ailleurs, la possibilité de l'ancien CHSCT et du nouveau CSE de dénoncer²¹⁸.

La procédure relative à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement est tout d'abord interne. Le représentant du personnel au CSE informe immédiatement²¹⁹ l'employeur puis le « *représentant de l'Etat dans le département* » en cas de divergence d'opinions²²⁰. Cette opération peut être interprétée comme une dénonciation car le CSE informe une autorité compétente d'un fait dont un responsable peut être, par exemple, l'employeur qui commercialise un médicament qui s'avère dangereux pour les patients²²¹. L'alerte peut même être portée à la connaissance de la commission nationale de déontologie « *en charge d'instruire les alertes et d'interroger les ministères concernés* »²²². La possibilité d'information et de dénonciation est alors élargie. Cette liberté d'information du CSE est également libérée par la protection dont ses membres bénéficient²²³.

c) La dénonciation du recours abusif au contrat précaire

La dénonciation peut, enfin, être reconnue en l'alerte sociale facultative du CSE. Lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats précaires²²⁴ « *il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du Code du travail* »²²⁵. En se référant aux raisonnements établis dans les points précédents, force est de constater que la dénonciation est caractérisée par l'information des faits pouvant être reprochés à l'employeur par une autorité compétente.

²¹⁷ TREBULLE François-Guy. *L'efficacité comparée du droit et de l'obligation de dénoncer en droit du travail et de l'environnement*. BEHAR-TOUCHAIS Martine. *Op.cit.*

²¹⁸ Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte, modifiée par les ordonnances du 22 septembre 2017. Aujourd'hui aux articles L.4133-2 du Code du travail.

²¹⁹ LOCHAK Danièle. *Préc.cit.*

²²⁰ L.4133-3, Code du travail

²²¹ Il est possible de citer l'exemple de Irène Frachon, lanceur d'alerte pour l'affaire du « *Médiateur* ». Huffpost. *La Fille de Brest : pourquoi Irène Frachon a réussi avec le Mediator là où tant de lanceurs d'alertes ont échoué*. 21 novembre 2016. Disponible sur <www.huffingtonpost.fr>. [Consulté le 18 mai 2018].

²²² VANULS Caroline. *Les conflits collectifs du travail à dimension environnementale*. Énergie - Environnement – Infrastructures, n° 7, juillet 2015, étude 14.

²²³ TEYSSIE Bernard. *L'alerte en matière de santé publique et d'environnement*. JCP S, 2015, n° 43, 20 octobre 2015, p.1370

²²⁴

²²⁵ L.2312-71, Code du travail

d) L'alerte économique en dehors de la dénonciation

Une dernière forme d'alerte collective existe, il s'agit de l'alerte économique²²⁶. Mais il est difficilement concevable de la définir comme une dénonciation²²⁷. « *Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications* »²²⁸.

La dimension informative peut, d'une part, être contestée en ce que cette alerte implique des informations qui peuvent parfaitement être connues de l'employeur. Les seules informations transmises au cours de cette opération, ce sont les craintes des représentants du personnel²²⁹.

D'autre part, l'accusation n'est pas caractérisée par la procédure de l'alerte économique. Le CSE demande des explications et, si elles ne conviennent pas, un rapport est rédigé²³⁰ et transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes²³¹. De plus, les données du rapport sont confidentielles par nature²³². Il s'agit donc d'une alerte parfaitement interne²³³ ne cherchant pas à réprimer un éventuel acte répréhensible, mais à régler ses difficultés. L'absence totale de répression et le caractère confidentiel de cette procédure démontrent qu'en droit du travail, l'alerte n'est pas toujours synonyme de dénonciation. Cette alerte peut également être rapprochée de celle s'exerçant « *en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi* » qui ne prévoit pas non plus l'intervention d'acteurs extérieurs²³⁴.

Entre alerte éthique et alerte sociale²³⁵, il a donc été constaté que la dimension collective permettait à la dénonciation de trouver sa place dans l'entreprise. Tant les syndicats que les représentants du personnel peuvent, par les informations qu'ils détiennent et leurs moyens d'action particuliers, alerter les autorités compétentes ou le public de faits nuisant au salarié.

²²⁶ Loi n° 84-148 du 1er mars 1984 relative à la prévention et au règlement amiable des difficultés des entreprises

²²⁷ Elle n'est par ailleurs pas comparable avec l'alerte éthique selon l'auteur ICARD Julien. *L'alerte individuelle en droit du travail*. Dr. Soc., 2017, n° 06, 13 juin 2017, p.545

²²⁸ L.2312-63, Code du travail.

²²⁹ Même s'il a été affirmé que la dénonciation était intérieure et laissait une place à la psychologie du dénonciateur, l'information caractérisant la dénonciation semble devoir être plus tangible, concernant des faits au minimum « *jugés répréhensibles* ».

²³⁰ L.2312-63, Code du travail

²³¹ Ibidem

²³² L.2312-67, Code du travail

²³³ MORAND Michel. Les représentants du personnel et le déroulement de la procédure d'alerte interne. JCP E, 1988, n°50, 15 décembre 1988, p.15357

²³⁴ L.2312-61, Code du travail

²³⁵ Distinction opérée par ICARD Julien. *Alerte éthique dans la relation de travail*. In DISSANT MATHIEU, POLLET-PANOUSSIS Delphine (dir.). *Les lanceurs d'alerte. Quelle protection juridique ? Quelle limite ?* 2017, Issy-les-Moulineaux : Editions Lextenso. ISBN : 978-2-275-05707-1. p.157

Mais le droit du travail favorise également le partage de l'information dénonciatrice par sa faible protection juridique.

Section 2 : La dénonciation du salarié favorisé par la faible protection de l'information

La liberté d'expression est le pendant de la dénonciation. Il s'agit de l'affirmation que l'étude cherche à prouver. Cette liberté d'expression est spécialisée en fonction des acteurs du droit du travail²³⁶, et permet au salarié tant d'émettre des propos politiques²³⁷ que de manifester²³⁸ ou de témoigner²³⁹. L'étendue de cette notion peut alors mettre à mal la protection entourant des informations reconnues sensibles par le droit. Or, les informations qui ne sont guère protégées sont susceptibles de faire l'objet de dénonciation.

Le lieu d'échange et de dialogue que constitue l'entreprise²⁴⁰ est alors faiblement soumis à la protection de l'information. Dans un premier temps, l'information confidentielle divulguée sélectivement dispose de contours faibles permettant la dénonciation²⁴¹ (§1). Dans un second temps, le secret qui « *résulte de l'exercice d'un pouvoir de fait sur l'information manifesté par une absence totale de diffusion* »²⁴² et qui disparaît au partage de l'information²⁴³ demeure très spécialisé (§2).

²³⁶ Cf *supra*

²³⁷ Cass. soc., 19 juin 1985, n° 84-60.905

²³⁸ Cons. const., 18 janvier 1995, n° 94-352

²³⁹ Cass. soc., 29 octobre 2013, n° 12-22.447

²⁴⁰ LOISEAU Grégoire. *La liberté d'expression du salarié*. Rev. Trav., 2014, n°6, 18 juin 2014. p.396

²⁴¹ LATREILLE Antoine. *Réflexion critique sur la confidentialité dans le contrat*. Petites affiches, 2006, n°156, 7 août 2006, p.4

²⁴² NAMOUR Fady, MOUSSERON Jean-Marc (dir.). *Les clauses de secret*. Montpellier 1, 1992. p. 10.

²⁴³ LATREILLE Antoine. *Op.cit.*

§1 : Les faibles contours de confidentialité en droit du travail

La faiblesse de la confidentialité ne réside pas dans l'utilisation du terme²⁴⁴ dans le Code du travail mais davantage dans son éparpillement²⁴⁵. Celui-ci est entouré par des contours²⁴⁶ difficiles à appréhender. L'éparpillement est alors double en matière de confidentialité en droit du travail. Il concerne d'une part les informations confidentielles (a) et d'autres par les acteurs qui mettent en scène la notion (b).

a) L'éparpillement des informations confidentielles

Les informations confidentielles peuvent concerner par exemple des informations fournies au CSE²⁴⁷, le règlement des litiges²⁴⁸, les méthodes de recrutement²⁴⁹, le droit d'alerte²⁵⁰, les élections professionnelles²⁵¹, la BDES²⁵²... Cette diversité d'informations confidentielles présente dans le Code du travail témoigne, sans un réel besoin d'interprétation, de l'importance de la confidentialité en droit du travail. Mais le problème de la notion ne réside pas encore dans cette énumération. A fortiori, il existe des documents permettant aux employeurs de repérer certaines de ces informations, notamment en matière de dialogue avec les IRP²⁵³. En revanche, d'autres diversités de l'information confidentielle peuvent entraîner son éparpillement.

Il se constate bien davantage lors de l'analyse de l'information confidentielle transmise, justement, au cours de ce dialogue avec les représentants du personnel. Premièrement, l'information peut être, en ce domaine, confidentielle par détermination de loi²⁵⁴. C'est le cas des informations présentes dans certains documents comptables. Deuxièmement, il est possible de distinguer des informations confidentielles par nature - notamment en matière de droit

²⁴⁴ Le seul terme « confidentiel » apparaît 21 fois dans le Code du travail et celui de « confidentialité » 29 fois.

²⁴⁵ L'éparpillement est une « répartition de tout côté » sans réelle logique. Définition du terme « éparpillement ». Dictionnaire *Le petit Larousse illustré. Op.cit.*

²⁴⁶ « Le contour désigne la ligne ou la surface qui marque la limite d'un corps ». Définition du terme « contour ». Dictionnaire *Le petit Larousse illustré. Op.cit.* Lorsqu'il désigne une notion, il peut être compris comme ce qu'il regroupe, ce qui la définit.

²⁴⁷ Par exemple : Article L1233-57-15 du Code du travail

²⁴⁸ L.1454-1 du Code du travail

²⁴⁹ L.1221-8 du Code du travail

²⁵⁰ L.2312-67 du Code du travail

²⁵¹ D.2122-6 du Code du travail

²⁵² R.2312-13 du Code du travail

²⁵³ DE LA BROSSE Philippe, COUGNAUD Christophe. *Réagir à la divulgation d'informations confidentielles par des représentants du personnel*. Les Cahiers du DRH, 2014, n° 214, 1er novembre 2014. (La mise en place du CSE à rendu les informations du document obsolètes, mais l'illustration du propos reste valable.)

²⁵⁴ Article L2312-25 du Code travail portant sur « la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise ».

d'alerte²⁵⁵. Enfin, le troisième type concernant la majorité des informations confidentielles est nettement plus sujet à confusion.

Celles-ci doivent être objectivement²⁵⁶ confidentielles et déclarées comme telles par l'employeur²⁵⁷. Un troisième critère peut également s'ajouter, plus subjectif, en ce qu'il concerne le préjudice porté à l'entreprise par la divulgation de l'information²⁵⁸. La chambre sociale de la Cour de cassation semble avoir hésité sur la question avant de reconnaître ce dernier critère²⁵⁹, complexifiant la notion abordée²⁶⁰. Cette information se détaillant en trois régimes laisse ainsi peu de visibilité au profane qui doit faire face à des évolutions jurisprudentielles. De plus, il incombe à l'employeur d'avancer les preuves de la nuisance de la divulgation de l'information²⁶¹, ce qui accroît encore la difficulté d'appréhension du régime de la confidentialité en droit du travail.

En outre, l'information confidentielle transmise par l'employeur peut se découper en deux catégories. D'une part, il a été observé que cette information doit être partagée aux représentants du personnel, il s'agit alors de l'information directe. En revanche, celle-ci peut, sans que les textes ne prévoient pas la transmission d'une telle information à un salarié sans mandat, être portée à sa connaissance. Cette information émane rarement de l'employeur et constitue donc une information confidentielle indirecte²⁶². C'est pourquoi se pose la question de la responsabilité d'un salarié ignorant la confidentialité d'une information qui ne lui a pas été présentée comme telle. Il s'agit alors d'un cas spécifique non prévu par les textes, créant une nouvelle information confidentielle dont le régime n'est pas aisément définissable²⁶³.

Enfin, les informations confidentielles peuvent également être réparties dans deux catégories. Il s'agit des informations personnelles et professionnelles confidentielles. Cette

²⁵⁵ L.2312-67, Code du travail

²⁵⁶ TGI Bobigny. 6 mai 1993 : L'information antérieurement diffusée n'est pas confidentielle.

²⁵⁷ Cass. soc. 12 juillet 2006, n° 04-47.558 : L'information doit se faire au moment du PV de la réunion. CA Riom, 5 nov. 2013, n°11/03024 : seul l'employeur peut déclarer une information comme confidentielle.

²⁵⁸ PECAUT-RIVOLIER Laurence. *La confidentialité : droit ou obligation du représentant du personnel ?* Dr. soc., 2012, n°5, 2 mai 2012. p.469

²⁵⁹ Cass. soc. 12 juillet 2006, *préc.cit.*

²⁶⁰ CA Versailles, 31 mars 2010, n°09/09954 et 10/00380 illustrant le propos de COHEN Maurice, MILLET Laurent. « *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe* ». 13^{ème} éd, 2017, Issy-les-Moulineaux : Lextenso éditions, avril 2017. p.466 ; Confirmé par Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 13-17.270

²⁶¹ COHEN Maurice, MILLET Laurent. *Op.cit.* p.466

²⁶² BEFRE Pierre, TEYSSIE Bernard (dir.). *La liberté d'expression des salariés*. Thèse en droit privé, 1er janvier 2013, Université d'Aix-Marseille. p.236 et p.261

²⁶³ Néanmoins, Pierre Bèfre dégage une condition à cette responsabilité, « *l'intention frauduleuse* ». L'employeur devra prouver la conscience du caractère protégé de l'information divulguée par le salarié. BEFRE Pierre, TEYSSIE Bernard (dir.). *Op.cit.* p.262

nouvelle division accentue encore l'éparpillement de ces informations protégées par un secret au régime adouci.

L'auteur Thomas Morgenroth opère cette distinction dans son étude portant sur la vie privée du salarié²⁶⁴. Il démontre que la Cour de cassation peut reprocher l'appropriation par le salarié de documents de l'entreprise²⁶⁵ comme elle peut condamner une administration ayant divulgué l'adresse d'un de ces salariés²⁶⁶. Cette distinction ne participe que minoritairement à l'éparpillement de la notion mais illustre le flou qui l'entoure. Par exemple, la rémunération pouvant disposer d'un caractère professionnel et personnel rend la distinction imparfaite²⁶⁷.

Cet éparpillement profite donc largement à la dénonciation. Le salarié peut alors plus aisément révéler une information mal entourée par la confidentialité. Ces informations pouvant être professionnelles ou personnelles que l'employeur a inefficacement protégées peuvent parfaitement être la substance d'une dénonciation licite. En outre, cet éparpillement du régime de l'information confidentielle se cumule avec celui des acteurs de celle-ci.

b) L'éparpillement des acteurs de la confidentialité

Les acteurs de l'obligation de confidentialité ne s'arrêtent pas à ses seuls débiteurs. Ils peuvent également la mettre en œuvre ou être en mesure de la limiter²⁶⁸.

Tout d'abord, l'employeur dispose d'un rôle primordial dans la confidentialité en droit du travail²⁶⁹. Mais il ne sera pas développé dans la présente étude qui ne se consacre qu'à la dénonciation du salarié.

Ensuite, les textes de droit du travail mettent en œuvre la confidentialité attachée au représentant du personnel. Ils démontrent également une quantité très importante d'acteurs. Le défenseur syndical²⁷⁰, le CSE et les représentants syndicaux²⁷¹, les membres du comité d'entreprise européen²⁷², les représentants des salariés siégeant au sein de l'organe

²⁶⁴ MORGENROTH Thomas, BOSSU Bernard (dir.). *La vie privée en droit du travail*. Thèse en droit privé, 5 décembre 2016, Université Lille II. p.160

²⁶⁵ Cass. soc., 24 octobre 1995, n° 94-42.293

²⁶⁶ Cass. 1ère civ., 6 novembre 1990, n° 89-15.246

²⁶⁷ MORGENROTH Thomas, BOSSU Bernard (dir.). *Op.cit.* p.175

²⁶⁸ Article L.1454-1 du Code du travail : l'extension des acteurs de la confidentialité peut, par exemple, aller jusqu'à comprendre le bureau de conciliation du conseil de Prud'hommes qui peut assurer la confidentialité des propos qui lui sont tenus.

²⁶⁹ Il a notamment été abordé dans sa possibilité de créer une obligation confidentielle en la délivrant comme telle.

²⁷⁰ L.1453-8, Code du travail

²⁷¹ L.2315-3, Code du travail

²⁷² L.2342-10, Code du travail

d'administration ou de surveillance²⁷³, mais également les salariés d'entreprises extérieures qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans une commission santé, sécurité et conditions de travail élargie²⁷⁴ sont tenus à une obligation de discrétion pour les informations qui leur sont transmises comme confidentielles. A l'ensemble de ces représentants peuvent être ajoutés les experts auxquels les IRP peuvent faire appel²⁷⁵. Egalement, l'auteur Pierre Bèfre étend encore le nombre de débiteurs de cette obligation en citant les membres suppléants des instances visées par la loi, les salariés sans mandat des anciennes commissions du comité d'entreprise²⁷⁶ et les délégués syndicaux non visés par la loi²⁷⁷.

Il semblerait que de très nombreux acteurs du droit du travail en lien avec la représentation du personnel soient débiteurs d'une obligation de confidentialité. Ce nombre très important pourrait bénéficier à la dénonciation en ce que l'information, bien que confidentielle, peut être partagée par un très grand nombre de personnes. Il s'agit encore d'une preuve démontrant que le travail est un lieu de communication et donc propice à la dénonciation.

Enfin, les salariés ordinaires sont également soumis à la confidentialité. Il s'agit alors d'un régime mettant en jeu l'ensemble des acteurs du droit du travail de diverses manières²⁷⁸. Le régime de confidentialité est une nouvelle fois assez flou. Elle peut être « immatérielle » en ce qu'elle fait intervenir la loyauté du salarié. La loyauté accompagnant le contrat de travail est un des fondements principaux attachés à l'obligation de confidentialité, ce lien est reconnu en doctrine²⁷⁹ comme en jurisprudence²⁸⁰. Mais cette obligation ne suffit pas pour empêcher la diffusion de secrets d'affaires²⁸¹ et ne s'étend pas après le contrat²⁸². Le salarié peut alors parfaitement utiliser les informations qu'il a reçues au cours de la relation de travail²⁸³ dans le

²⁷³ L.2374-3, Code du travail

²⁷⁴ L.4523-16, Code du travail

²⁷⁵ L.2315-84 et L.2342-10, Code du travail

²⁷⁶ TGI Lyon. 11 décembre 1984

²⁷⁷ BEFRE Pierre, TEYSSIE Bernard (dir.). *Op.cit.* p.233-225 ; *Cf infra*

²⁷⁸ Il est alors possible de faire le rapprochement avec l'ancien droit d'alerte individuel, très diversifié selon les matières et vivement critiqué pour son inefficacité. MATHIEU Chantal, TERRYIN Fabienne. *Op.cit.*

²⁷⁹ BEFRE Pierre, TEYSSIE Bernard (dir.). *Op.cit.* p.228 ; DEL SOL Marion, LEFRANC-HAMONIAUX Carole. *Op.cit.*

²⁸⁰ Cass. soc. 30 juin 1982, n° 08-41.114 sur la sanction d'un salarié ayant révélé les difficultés de l'entreprise.

²⁸¹ La loi n° 2018-670 du 30 juillet 2018 relative à la protection du secret des affaires fait par ailleurs référence à la dénonciation à travers l'évocation du lanceur d'alerte. Celui-ci peut dénoncer une information malgré cette protection justifiée par son importance économique.

²⁸² CA Paris, 5 mai 2004 ; Le salarié peut également utiliser des informations confidentielles obtenues dans le cadre ses fonctions pour se défendre : Cass. crim., 11 mai 2004, n° 03-85.521. Il peut enfin mettre en œuvre les compétences acquises chez son précédent employeur : CA Paris. 23 novembre 1989

²⁸³ Mais le salarié peut toujours être attaqué sous le visa de la responsabilité délictuelle s'il savait que la divulgation d'une information serait préjudiciable à son ancien employeur : Article 1240 du Code civil.

cadre de celle qu'il entretiendra après²⁸⁴. La protection de la confidentialité par ce seul standard juridique implique logiquement le besoin de rédaction de certaines clauses de confidentialité²⁸⁵.

Celles-ci constituent donc une obligation « matérielle » de confidentialité. Selon l'auteur Laurent Drai, « la clause de confidentialité oblige le salarié à ne pas révéler aux tiers certaines informations, voire l'existence même de son obligation »²⁸⁶. Elle doit impérativement être précise et la modalité éventuelle de divulgation doit être prévue²⁸⁷ pour connaître un effet substantiel²⁸⁸. L'intérêt de la clause réside en sa poursuite après le contrat de travail²⁸⁹, mais il est nécessaire qu'elle soit justifiée par l'intérêt de l'entreprise et proportionnée au but recherché²⁹⁰.

Il est pourtant impossible pour l'employeur de lister, dans son besoin de précision, l'ensemble des informations confidentielles. Celles non listées pourraient être considérées comme libres d'expression et les informations datant de la rédaction de la clause peuvent ne pas être les mêmes que celle datant de la révélation.²⁹¹ Les deux régimes entourant la discrétion du salarié ordinaire semblent alors très limités.

La confidentialité en droit du travail dispose donc d'une faiblesse résidant dans ses difficultés de mise en œuvre, notamment à travers l'identification et la présentation de l'information confidentielle par l'employeur. Elle réside également dans le nombre de débiteurs de cette obligation, faisant de l'information confidentielle une information largement partagée. Les faibles contours de la confidentialité permettent au droit du travail d'être un lieu d'information et donc de dénonciation.

²⁸⁴ Toujours dans le cadre d'une information dont le salarié ignorait le caractère confidentiel.

²⁸⁵ « Même si le salarié est soumis à un devoir général de loyauté, ce « standard moral » gagne à être précisé autant pour des raisons de prévention que d'efficacité » : LATREILLE Antoine. *Op.cit.*

²⁸⁶ DRAI Laurent. *La réservation des informations de salariés*. Dr. soc., 2005, n°2, 20 février 2005. p.181

²⁸⁷ Cette possibilité de divulgation pourrait servir à différencier une clause de confidentialité et de secret.

²⁸⁸ Et ainsi ne pas être que déclarative : LECLERC Olivier. *Sur la validité des clauses de confidentialité en droit du travail*. Dr. soc., 2005, n°2, 10 février 2005. p.173 et PORACCHIA Didier. *Secret et confidentialité dans les rapports de travail*. SSL, 2008, n°1352 (supplément), 5 mai 2008. p.27

²⁸⁹ Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-45.322 pour un critique gastronomique ; Cass. soc., 12 février 2014, n° 11-27.899 pour un responsable marketing qu'une entreprise innovante.

²⁹⁰ DEL SOL Marion, LEFRANC-HAMONIAUX Carole. *Op.cit.*

²⁹¹ PORACCHIA Didier. *Op.cit.*

§2 : La spécialisation du secret professionnel

« *L'allègement de l'obligation de se taire imposée à ceux que lie le secret professionnel* » est une des causes de l'expansion de la dénonciation sur le Professeur Lochak²⁹². Un secret professionnel faible, c'est une liberté d'expression qui s'étend. En reprenant, en quelque sorte, le raisonnement opéré en matière de confidentialité en droit du travail, il peut être démontré que l'obligation de secret professionnel permet par la limitation de son nombre de débiteurs (a) et par ses limites d'application (b), une dénonciation en droit du travail plus étendue.

a) Le secret professionnel réservé à certaines professions ?

Il a été constaté que le secret professionnel était une obligation de confidentialité renforcée. Il est même possible de confirmer cette affirmation par la répression pénale qui s'attache au secret professionnel sans concerner l'obligation de confidentialité. « *La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende* »²⁹³. L'article démontre également la spécialisation du secret professionnel. Seuls quelques salariés y sont alors soumis.

Pour prouver que le secret professionnel n'est pas un frein à la dénonciation en droit du travail, nul besoin de développements excessifs. Il suffit de dénombrer les salariés débiteurs de l'obligation de secret professionnel. Cet exercice a notamment été réalisé en 2015 par le Professeur Édouard Verny²⁹⁴.

D'une part, un grand nombre de personnes ayant l'obligation pénale de se taire ne sont pas des salariés. Par exemple, l'avocat qui exerce davantage une profession libérale²⁹⁵ qu'un emploi salarié est soumis au secret professionnel²⁹⁶. D'autres acteurs du secret professionnel peuvent également être exclus de la présente étude²⁹⁷.

²⁹² LOCHAK Danièle. *La dénonciation, stade suprême ou perversion de la démocratie ? Op.cit.* p.452.

²⁹³ 226-13, Code du travail

²⁹⁴ VERNY Édouard. *La notion de secret professionnel*. RDSS 2015, n°3, 30 juin 2015, p.395

²⁹⁵ Relativement aux lois n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques et n° 90-1258 du 31 décembre 1990 relative à l'exercice sous forme de sociétés des professions libérales soumises à un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé et aux sociétés de participations financières de professions libérales.

²⁹⁶ Article 4, Décret n°2005-790 du 12 juillet 2005 relatif aux règles de déontologie de la profession d'avocat

²⁹⁷ Exemples : CSP, article L.1110-4 : concernant le personnel des établissements de la sécurité sociale ; L. 103, livre des procédures fiscales pour les personnes appelées à l'occasion de leurs fonctions ou attributions à intervenir

D'autre part, les personnes concernées par l'obligation représentent une proportion marginale de l'ensemble des salariés. L'article 161-29 du CSS soumet le personnel de la sécurité sociale au secret professionnel. Egalement les travailleurs sociaux²⁹⁸ et les journalistes²⁹⁹ y sont aussi soumis. Enfin le personnel des établissements bancaires est responsable pénalement de leur discrétion³⁰⁰.

Le nombre de salariés directement concerné par le secret professionnel est donc assez limité, seul le secret de fabrique aurait alors vocation à s'appliquer plus largement³⁰¹. Pour le définir, « *la jurisprudence a posé comme principe le fait que l'information protégée par le délit de violation du secret de fabrique devait porter sur un procédé de fabrication, de préparation, voire de transformation des matières premières en produits finis* »³⁰². En revanche, pour être protégée, l'information devra concerner un procédé original³⁰³ et ne pas être connue. Elle devra, de plus, être transmise par un salarié qui a conscience que le secret de fabrique est confidentiel³⁰⁴. C'est pourquoi, même si l'ensemble des salariés sont susceptibles d'être concernés par le secret professionnel, ce n'est en réalité pas le cas³⁰⁵... Aussi, le secret professionnel connaît de nombreuses limites d'application.

b) Le secret professionnel limité dans son application

La limitation du secret professionnel est en premier lieu légale. L'article 226-14 du Code pénal permet d'informer les autorités judiciaires si la personne constate des privations ou sévices infligés à des mineurs ou à des personnes n'étant pas en mesure de se protéger ; au professionnel de santé d'informer, avec l'accord de la victime si elle est majeure, des informations préoccupantes qu'il détient au raison de ses aptitudes ; aux professionnels de la santé ou de l'action sociale qui informent le responsable de région, « *du caractère dangereux pour elles-mêmes ou pour autrui des personnes qui les consultent et dont ils savent qu'elles détiennent une arme ou qu'elles ont manifesté leur intention d'en acquérir une* ». Les atteintes

dans l'assiette, le contrôle, le recouvrement ou le contentieux des impôts, droits, taxes et redevances prévus au code général des impôts.

²⁹⁸ D.581, CPP

²⁹⁹ 109, CPP

³⁰⁰ L.511-33, CMF

³⁰¹ L.1227-1, Code pénal et L.621-1, CPI

³⁰² CAPDEVILLE Jérôme Lasserre. *Le délit de violation du secret de fabrique*. AJ pénal, 2011, n°10, 20 octobre 2011, p.459

³⁰³ Cass., crim., 19 septembre 2006, n°05-85360

³⁰⁴ 121-3, Code pénal

³⁰⁵ C'est à l'employeur de protéger son secret de fabrique (à l'image de son rôle en matière de confidentialité). Il peut utiliser pour cela le règlement intérieur. CE, 26 nov. 1990, n° 96564

légales au secret professionnel peuvent également être complétées³⁰⁶s. En revanche, il n'existe en réalité que très peu d'exemples de recul de ces atteintes³⁰⁷.

Le secret professionnel est alors de plus en plus restreint. Son régime étant moins répressif, la confidentialité semble même aujourd'hui être préférée à l'obligation de secret en droit du travail.³⁰⁸ La dénonciation est également favorisée par le pragmatisme de la notion de secret professionnel, impliquant le partage de l'information protégé lorsqu'il est légitime³⁰⁹. Par exemple, en ce qui peut concerner la révélation d'un acte répréhensible commis par une entreprise, le procureur de la République peut rendre publics des éléments objectifs tirés d'une procédure afin d'éviter la propagation d'informations parcellaires ou inexactes³¹⁰.

Enfin, le secret professionnel est finalement écarté dans la dénonciation en droit du travail par la dernière réglementation du droit d'alerte³¹¹. Seul lui résiste le secret médical, le secret-défense et le secret de la relation avocat-client³¹². Le dénonciateur dispose alors aujourd'hui d'une irresponsabilité pénale³¹³. Ces dispositions semblent démontrer l'étendue de la liberté d'expression que détient le salarié en droit du travail.

CONCLUSION DU CHAPITRE 1

La dénonciation en droit du travail est un acte d'information. Le salarié « *relève* » un acte répréhensible. Il semble alors démontrer que le droit du travail favorise ces révélations. Sa dimension collective assure une liberté d'expression particulière par ses fondements, ses moyens et sa légitimité. En ce sens, les syndicats et le CSE connaissent des pouvoirs de dénonciation importants.

Egalement, le travail est un lieu d'échanges et de communication. Il est retissant à toute forme de privation systématique du partage de l'information. Ainsi, la confidentialité, pourtant nécessaire afin de préserver les intérêts des entreprises, est mal encadré et difficile à mettre en

³⁰⁶ Par exemple par l'article L. 103 A du livre des procédures fiscales autorisant l'administration des impôts à solliciter toute personne dont l'expertise est susceptible de l'éclairer. Voir VERNY Édouard. *Op.cit.* pour l'ensemble des exemples.

³⁰⁷ LOCHAK Danièle. *Préc.cit.* p.461. Il n'existerait comme exemple que la fin de la possibilité de dénoncer les avortements pratiqués en dehors des conditions prévues par la loi.

³⁰⁸ BEFRE Pierre, TEYSSIE Bernard (dir.). *Op.cit.* p.272

³⁰⁹ VERNY Édouard. *Op.cit.*

³¹⁰ 11, CPP

³¹¹ Le secret professionnel était, par ailleurs, reconnu comme coupable du défaut d'application du droit d'alerte. Conseil d'Etat. *Op.cit.*

³¹² Loi du 10 décembre 2016, article 6

³¹³ ICARD Julien. *Op.cit.*

œuvre. De même, le secret professionnel, plus contraignant, demeure spécialisé et n'est pas absolu dans les cas où il est applicable. C'est pourquoi le champ des informations pouvant faire l'objet de dénonciation est important, les règles du droit du travail lui étant favorable.

Le salarié est donc incité à informer dans l'entreprise. Mais pour dénoncer, il doit aussi accuser. L'étude de l'accusation du salarié permettra, à travers celle de sa liberté d'expression, de découvrir comment se reflète sa liberté de dénoncer.

Chapitre 2 : Le salarié dénonciateur accusant

Accuser, c'est « *présenter quelqu'un comme coupable* »³¹⁴. Or, désigner un coupable fait partie de la présente conception de la dénonciation³¹⁵.

Pourtant donner l'identité de la personne physique ou morale visée par la dénonciation est l'acte pouvant emporter le plus de conséquences pour le salarié³¹⁶. Ces risques sont cependant à nuancer par ce que les professeurs Gilles Auzero et Emmanuel Dockès appellent le « *droit de critiquer* »³¹⁷. Découvert par la jurisprudence, cette notion permet de distinguer la dénonciation licite de la dénonciation abusive.

Ce droit de critiquer du salarié est intéressant à traiter au sein au cours d'une étude juridique. La presse classique n'est pas tellement à l'aise avec la notion³¹⁸ alors que le droit social en fait un de ces enjeux. Celle-ci s'intègre également parfaitement dans le raisonnement mené en ce que la critique et l'accusation sont des termes pouvant être considérés comme synonymes³¹⁹. La critique constitue « *le jugement défavorable porté sur quelqu'un ou quelque chose* »³²⁰, un lien peut donc être opéré avec l'accusation. Les deux notions peuvent avoir pour but de porter un jugement négatif sur une personne. La première aura même, par ailleurs,

³¹⁴ Définition du terme « accuser ». Dictionnaire *Le Petit Larousse illustré 2013*. *Op.cit.* (Le dictionnaire prend même en exemple « *on l'a accusé de négligence* », ce qui se prête particulièrement à la matière juridique.)

³¹⁵ *Cf supra*.

³¹⁶ La liberté d'expression est limitée. Désigner un coupable peut outrepasser ces limites. Par exemple l'arrêt Cass. soc., 4 février 1997, n° 96-40.678 dans lequel des salariés ont participé activement à une campagne de dénigrement menée contre leur employeur a reconnu l'abus de leur liberté d'expression.

³¹⁷ AUZERO Gilles; DOCKES Emmanuel. *Droit du travail 2015*. 29ème édition. 2014, Paris : Editions Dalloz. ISBN : 978-2-247-13733-6. p.991

³¹⁸ Au cours d'une succincte recherche, les titres des articles *sur internet, un salarié a le droit de critiquer son entreprise* (BFM business. 16 mai 2015. Disponible sur <bfmbusiness.bfmtv.com>. [Consulté le 15 mai 2018]) et *Même sur un blog, un salarié n'a pas le droit de critiquer son patron* (DUBOULOZ Catherine. 14 juillet 2006. Disponible sur <www.letemps.ch>. [Consulté le 15 mai 2018]) s'opposent.

³¹⁹ *Cf infra*

³²⁰ Définition du terme « critique ». *Le Petit Larousse illustré 2013*. *Op.cit.*

l'avantage d'exprimer toute l'intériorité et la psychologie de la dénonciation. La critique en droit social pourrait presque être considérée comme le pendant de l'accusation de droit pénal³²¹.

Même lorsque la dénonciation ne nomme personne, l'accusation est souvent implicite en droit du travail, poussant parfois ses victimes à des représailles pouvant décourager le salarié alertant l'autorité compétente.

C'est par cet enjeu de la critique en droit social et de son très fort rapprochement avec l'accusation qu'elle peut être analysée dans une étude sur la dénonciation en droit du travail. Ainsi, pour que l'entreprise soit une place privilégiée de dénonciation, la critique est encouragée (Section 1) et elle est libérée (Section 2).

Section 1 : La critique encouragée

Il a été précédemment constaté que le droit du travail ne saurait restreindre efficacement la dénonciation par les obligations de confidentialité ou de secret dont les salariés doivent faire preuve. La matière étudiée pourrait aller même encore plus loin en encourageant – à travers la liberté d'expression – la dénonciation du salarié.

Le dénonciateur peut être encouragé de plusieurs manières. Dans un premier temps, la fortune financière a permis de pousser les citoyens à la dénonciation³²². L'honneur a aussi pu entrer en ligne de compte. Néanmoins, de nombreuses dérives se sont attachées à cette solution, ce n'est donc celle qui a été choisie³²³ en droit français.

Dans un second temps, le droit³²⁴ a su trouver d'autres moyens de pousser à la dénonciation. Entre répression et protection, la dénonciation en droit du travail peut être obligatoire (§1) ou limitée en conséquences pour son auteur (§2).

³²¹ Le terme « accusation » est cité dans le Code pénal mais pas dans le Code du travail. Il est également cité 41 fois dans le CPC.

³²² A l'image du sycophante de la Grèce antique, le dénonciateur attiré par la fortune et l'honneur n'agit que par intérêt personnel, faisant de lui un délateur, un mauvais dénonciateur. Conseil d'Etat. *Op.cit.*

³²³ Ibidem. Les personnes interrogées au cours de l'étude menée par la juridiction suprême administrative sont réticentes à l'incitation financière « *en raison notamment du risque de favoriser les alertes abusives ou malveillantes* ».

³²⁴ Le droit de critiquer s'est construit tant par l'action du législateur que par celle du juge.

§1 : La dénonciation obligatoire

Il existe certains cas de dénonciation obligatoire. Dans ce cas, la responsabilité de celui qui s'abstient de dénoncer est mise en jeu (a). Il s'agit d'un encouragement par la répression. Mais celui-ci est largement débattu (b).

a) La répression du silence

L'obligation de dénoncer est clairement un moyen d'encourager le citoyen et donc le salarié à informer l'autorité compétence actions répréhensibles. Lorsque l'intérêt général est en jeu, le droit n'hésite pas à rendre l'acte pourtant craint, obligatoire³²⁵. Ainsi, il est possible de dresser une liste, en diverses matières, d'obligation d'informer et d'accuser. En droit civil, le notaire doit alerter le juge des tutelles de tout mouvement de fonds et de tout acte non justifié qui n'apparaît pas conforme aux stipulations du mandat³²⁶. Ce n'est pas l'exemple qui alimente le mieux la présente étude mais il témoigne de la diversité de l'obligation de dénoncer.

En ce qui peut davantage concerner le droit du travail, c'est la conception pénale de l'obligation qui sera la plus intéressante. Selon l'article 434-1 du Code pénal « *le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.* » L'expression du terme « quiconque » inclut donc les salariés dans le cadre de leurs fonctions. Seuls sont dispensés les proches³²⁷ de celui qui commet un crime et les personnes tenus au secret professionnel. Le but est donc clairement de préserver l'intérêt général en mentionnant en exemple « *les auteurs susceptibles de commettre de nouveaux crimes* ». Un exemple peut être donné de l'application de l'obligation de dénoncer de droit pénal en droit du travail par une affaire dans laquelle a été condamnée une salariée n'ayant pas dénoncé le projet d'assassinat dirigé contre le chef de l'entreprise où elle était employée³²⁸. Cette condamnation se situe en réalité davantage sur le terrain de l'article 223-6 du Code pénal qui oblige par son action immédiate et sans préjudice à empêcher un crime

³²⁵ TREBULLE François-Guy. *Op.cit.*

³²⁶ 491, Code civil.

³²⁷ Les parents, les frères, les sœurs et leurs conjoints. Egalement, le conjoint ou la personne qui vit maritalement avec.

³²⁸ Cass. crim., 27 novembre 1996, n° 96-83.924

ou un délit portant atteinte à l'intégrité corporelle. Le silence peut donc être réprimé, obligeant la dénonciation³²⁹.

La dimension pénale de l'obligation pourrait encore être élargie³³⁰ mais elle souffre de certaines limites³³¹. Par exemple, l'article 40 du Code de procédure pénale est volontairement peu appliqué en droit du travail³³² pour permettre aux salariés de d'abord s'adresser à leurs représentants. De plus, aucune sanction ne s'opère en cas de manquement à cet article.

Ces représentants du personnel disposent souvent d'une obligation de dénoncer. Elle a précédemment été abordée³³³. Egalement, le commissaire aux comptes, pouvant être salarié, a aussi l'obligation de dénoncer au procureur de la République « *les faits délictueux dont ils ont eu connaissance, sans que leur responsabilité puisse être engagée par cette révélation* »³³⁴. Le conflit d'intérêts inhérent à cette notion pourrait alors poser problème, ce dénonciateur ayant le choix entre risquer de détériorer ses conditions de travail ou d'être inquiété par les autorités judiciaires³³⁵. L'obligation de dénoncer semble finalement être spécialisée en droit du travail, lié au statut du salarié³³⁶. Seule la santé / sécurité au travail peut légitimer l'obligation de dénoncer du simple salarié³³⁷. Peut donc être constaté l'obligation professionnelle de dénoncer qui se légitime par la place du débiteur de l'obligation et celle non professionnelle, plus difficile à légitimer, qui touche l'ensemble des citoyens ou des salariés³³⁸.

Cet encouragement à la dénonciation par la répression peut s'avérer efficace. Le but de la dénonciation étant la meilleure application des normes, l'objectif semble nécessiter l'intervention du droit pénal. Pourtant, l'obligation par la contrainte est, en la matière, largement débattue.

³²⁹ MAYAUD Yves. *L'omission d'empêcher une infraction ou du devoir d'agir*. RSC, 1997, n°2, 16 juin, p.379

³³⁰ Certains mécanismes de dénonciation obligatoire ne s'appliquent pas au droit du travail du secteur privé traité dans l'étude. Par exemple l'article 434-3 du Code pénal sur l'obligation de dénoncer les mauvais traitements ou les agressions ou atteintes sexuelles infligées à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger.

³³¹ Seul le crime doit être dénoncé, pas toujours l'auteur ou sa cachette. La dimension accusatoire de cette dénonciation n'est pas automatique, bien qu'elle soit systématiquement citée dans les ouvrages portant sur la dénonciation en droit. (Cass. crim., 2 mars 1961, n° 59-93.481)

³³² Circ. DGT 2008/22 du 19 novembre 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur.

³³³ *Cf supra : Chapitre 1, section 1, §2.*

³³⁴ L.823-12 du Code du commerce.

³³⁵ BEHAR-TOUCHAIS Martine. *Op.cit.* p.8

³³⁶ L'employeur, par son statut, dispose par ailleurs d'une obligation de dénoncer. FROUIN Christophe, POTTECHER Marie-Claire. *Op.cit.*

³³⁷ L.4131-1, Code du travail ; COEURET Alain. *La responsabilité du salarié en matière de sécurité et prévention des risques professionnels*. Rapport de la Cour de cassation, 2002.

³³⁸ GAYRAUD Jean-François. *Op.cit.* p.154

b) Le caractère obligatoire débattu

D'une part, l'obligation de la dénonciation peut être valorisée. Sans chercher à le rendre systématique, le rapport des Professeurs Antonmattei et Vivien serait pour un droit d'alerte obligatoire en cas « *fléaux d'une extrême gravité* »³³⁹. En citant notamment la corruption, certaines pratiques pourraient, selon eux, légitimer la dénonciation obligatoire.

Mais d'autre part, l'encouragement par la répression, bien qu'utile, ne fait pas l'unanimité. « *Rendre obligatoire la dénonciation revient donc en réalité à transférer sur les salariés la charge de l'employeur en matière de respect du règlement intérieur* »³⁴⁰. La dénonciation obligatoire peut alors être une charge pour le salarié qui n'entre pas dans son attribution initiale. La liberté d'expression, support de la liberté de dénoncer, pourrait se voir contrariée à l'article L.1121-1 du Code du travail en « *tant que sujétion non proportionnée à l'objectif à atteindre* »³⁴¹. La liberté d'expression s'opposerait donc à cette incitation³⁴².

En outre, des arguments révèlent que la dénonciation obligatoire n'est pas souhaitable. Elle n'est tout d'abord pas forcément utile. Il existerait déjà une obligation morale de dénoncer. Le salarié qui dénonce pour préserver l'intérêt général agit pour l'éthique, au risque de mettre en péril sa relation de travail. « *C'est par le contexte qui l'entoure que la dénonciation facultative se légitime* »³⁴³. De plus, la trop forte incitation à la dénonciation rappelle les dérives du passé, à l'instar du régime de Vichy pendant l'occupation allemande. La dénonciation obligatoire n'a pour mobile que l'intérêt personnel de son auteur, définition de la délation³⁴⁴.

L'auteur Didier Lamèthe se demande même si « *le dénonciateur dénonce par obligation légale, devoir moral, référence à une supposée valeur républicaine, intérêt personnel ou par pulsion malade* »³⁴⁵ en présentant le démembrement de la dénonciation, entre faculté et obligation. Il semblerait alors que le devoir moral soit la source la plus légitime de dénonciation. Enfin, il a

³³⁹ ANTONMATTEI Paul-Henri, VIVIEN Philippe. *Op.cit.*

³⁴⁰ CNIL. *Délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle*

³⁴¹ Ibidem. La citation fait référence à une obligation de dénoncer issu de l'employeur, mais elle peut aussi s'intégrer dans un contexte d'obligation institutionnalisée.

³⁴² La liberté d'expression, c'est aussi la liberté de ne pas s'exprimer et, partant, de se taire. Jean-Philippe TRICOIT

³⁴³ TREBULLE François-Guy. *Op.cit.* p.61

³⁴⁴ Ibidem

³⁴⁵ LAMETHE Didier. *Op.cit.* p.13

été énoncé que la dénonciation pouvant trouver son origine dans la morale ou dans l'éthique, la contrainte juridique en la matière ne pouvait être une solution viable³⁴⁶.

Pour terminer, la faculté de dénoncer offerte au salarié est favorable à l'employeur qui, au lieu de réprimer le silence, peut permettre de renforcer l'adhésion du salarié à l'entreprise³⁴⁷. Celui qui dénonce assistera ce dernier en matière d'application des règles dans l'environnement de travail, l'impliquant davantage en son sein. Offrir la faculté de dénoncer serait même, en ce sens, une réclamation du patronat.

La morale pourrait, en revanche, entrer dans l'obligation de dénoncer. Ce phénomène pourrait s'illustrer par l'article 434-12 du Code pénal qui oblige celui qui fait connaître l'auteur d'un crime ou d'un délit de témoigner. L'obligation de dénoncer s'inscrit dans une conception morale de réprimer celui qui accuse à la légère. Mais en règle générale, celui qui agit par altruisme est plus légitime que celui qui agit par peur de la répression.³⁴⁸

Il existe alors une double obligation de dénoncer. Etant légale ou morale, elle ne couvre pas tout à fait l'ensemble des domaines d'accusations possibles pour le citoyen. L'encouragement à la dénonciation se complète donc par sa dimension protectrice.

§2 : La dénonciation protégée

L'obligation n'étant pas respectueuse de la liberté d'expression, d'autres moyens ont donc dû être trouvés par le droit pour encourager la dénonciation en entreprise. Il a alors été découvert les vertus de l'inaction du législateur, laissant les normes supérieures guider les juges dans la protection du dénonciateur. La protection du salarié offerte par sa liberté d'expression peut parfaitement le motiver le salarié à dénoncer. Cette dénonciation peut prendre plusieurs formes correspondant à un lexique juridique varié (a) mais peut aussi s'étendre à l'action en justice (b) et au témoignage du salarié (c). Ainsi, la liberté d'expression et certains de ses pendant encouragent par la protection juridique du salarié une dénonciation large et multi-faces.

³⁴⁶ KAMPOURAKIS Ioannis. *Le fondement démocratique contemporain d'une alerte civique*. RDDH, octobre 2016. Dossier thématique n°1 : Les lanceurs d'alerte et les droits de l'Homme Fondements théoriques de l'alerte éthique

³⁴⁷ ORGERIT Xavier. *Le droit de critiquer du salarié et ses limites. Liberté d'expression du salarié (Art. L.1121-1 du Code du travail)*. RDDH, février 2015.

³⁴⁸ Sur l'intérêt de la diffusion d'une culture de la dénonciation, Cf *infra*

a) La liberté d'expression protégeant diverses formes de dénonciation

Protégée d'abord en dehors de l'entreprise,³⁴⁹ la liberté d'expression du salarié a également intégré son enceinte³⁵⁰. Celle-ci est aujourd'hui affirmée et réaffirmée par la chambre sociale de la Cour de cassation par une formule générale³⁵¹. Elle dispose d'un champ d'application étendu, comprenant plusieurs types de dénonciation dont le lien avec liberté d'expression a dû être découvert en jurisprudence (1). Aussi, la diversité des formes de dénonciation comprend également la critique qui peut parfois réunir l'information et l'accusation nécessaire à la caractérisation de la notion objet de l'étude (2).

1) Le lien entre dénonciation et liberté d'expression

Dans un premier temps, elle qui entoure la dénonciation du salarié. Les auteurs traitant de la liberté d'expression démontrent la place de l'objet de l'étude au sein de l'exercice fondamental de cette liberté³⁵².

Pourtant le rapprochement entre la dénonciation et la liberté d'expression n'a pas toujours été limpide pour les juges de la Cour de cassation. Ceux-ci ont pu protéger le salarié en raison de sa fonction dans l'entreprise, l'absence de faute du dénonciateur en découlerait donc³⁵³. Mais face aux nombreuses critiques de la doctrine³⁵⁴, la dénonciation a effectivement trouvé son terrain d'élection dans la liberté d'expression. Le versant négatif³⁵⁵ de celle-ci étant contraire à l'obligation de dénoncer³⁵⁶, son versant positif justifie la dénonciation³⁵⁷. C'est ce qu'affirme une circulaire DGT de 2008. « *Le salarié qui dénonce des pratiques douteuses, en l'absence d'abus, exerce une liberté fondamentale qu'est la liberté d'expression* »³⁵⁸. Malgré le droit d'alerte aujourd'hui institutionnalisé³⁵⁹, la liberté d'expression continue de protéger le

³⁴⁹ Cass. soc., 28 avril 1988, n° 87-41.804, « Clavaud »

³⁵⁰ Cass. soc., 14 décembre 1999, n° 97-41.995

³⁵¹ « *Le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression* ». Cass. soc., 22 juin 2004, n°02-42.446

³⁵² Voir TRICOIT Jean-Philippe, *Op.cit.* ; BEFRE Pierre, TEYSSIE Bernard (dir.). *Op.cit.* ; VATINET Raymonde. *Op.cit.* p.399

³⁵³ Cass. soc., 8 novembre 2006, n° 05-41.504.

³⁵⁴ Notamment celle de LEVY-AMSALLEM Judith. *Le licenciement reposant sur l'exercice normal de la liberté d'expression : licenciement nul ou licenciement abusif ?* RDT, 2007, n° 02, 1 février 2007, p.98

³⁵⁵ La liberté de ne pas s'exprimer. TRICOIT Jean-Philippe, *Op.cit.*

³⁵⁶ *Cf supra*

³⁵⁷ TRICOIT Jean-Philippe, *Op.cit.*

³⁵⁸ Circ. DGT 2008/22 du 19 novembre 2008, *préc.cit.*

³⁵⁹ Loi du 9 décembre 2013, *préc.cit.* ; *Cf infra*.

dénonciateur, notamment lorsque les faits ont été commis avant les lois s'intéressant au droit d'alerte³⁶⁰.

Ainsi la dénonciation est un acte de libre expression³⁶¹. Les conséquences que ce rapprochement implique sont alors bien favorables au dénonciateur qui ne peut pas se voir reprocher une faute disciplinaire³⁶². Cet encouragement de la dénonciation par la protection est reconnu en droit français comme en droit européen³⁶³. Par de nombreuses décisions, le droit supranational a offert sa protection aux dénonciateurs dans de nombreux domaines en s'appuyant sur l'article 10 de la CEDH³⁶⁴. Ainsi, le Code du travail considère que le licenciement du dénonciateur est nul³⁶⁵. Cette protection concerne donc celui qui « *porte à la connaissance de l'inspection du travail des faits concernant l'entreprise et lui paraissant anormaux* »³⁶⁶ ou « *alerte les autorités de tutelle et les délégués du personnel sur les difficultés rencontrées dans l'exercice de sa profession* »³⁶⁷.

Particulièrement active en matière de dénonciation de fait de harcèlement, ce domaine peut se faire le témoin de la liberté d'expression protégeant le dénonciateur. « *La possibilité pour un salarié de dénoncer des faits de harcèlement moral, qu'il en soit le témoin ou la victime, est intimement liée à la reconnaissance d'une pleine liberté d'expression* »³⁶⁸ même si un cadre légal est donné depuis longtemps à celui qui témoigne de ces faits³⁶⁹.

La citation précédente démontre la protection de la dénonciation de sens strict par la liberté d'expression mais également celle de la plainte, celle-ci pouvant être considérée comme une dénonciation dans son acception large³⁷⁰. Elle ne peut être constitutive d'une faute justifiant la rupture du contrat de travail sauf mauvaise foi³⁷¹. Par ailleurs, celle-ci est protégée par le

³⁶⁰ Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-10.557

³⁶¹ ADAM Patrice. *Sur la liberté pour le salarié de dénoncer des faits répréhensibles*. *Op.cit.*

³⁶² En vertu de l'article L.1121-1 du Code du travail, le licenciement ne peut pas reposer sur l'exercice d'une liberté fondamentale.

³⁶³ LAFUMA Emmanuelle. *L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale*. RJS, août septembre 2009, p.608.

³⁶⁴ Les arrêts emblématiques Hertel c/ Suisse, 25 août 1998, n°53440/99 ; Guja c/ Moldavie, 12 février 2008, n°14277/04 ; Bucur et Toma c. Roumanie, janvier 2013, n°40238/02 reconnaissent respectivement aux médecins, aux journalistes et aux militaires la possibilité de dénoncer.

³⁶⁵ Lorsque la dénonciation n'est pas abusive. *Cf infra*

³⁶⁶ Cass. soc., 9 novembre 2009, n° 08-42.806

³⁶⁷ Par exemple, Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092

³⁶⁸ LARDY-PELLISSIER Bernadette. *La nullité du licenciement consécutif à la dénonciation de fait de harcèlement moral*. RDT, 2009, n°06, 15 juin 2009, p.345.

³⁶⁹ Même si le législateur a préféré le terme « relater », moins subversif que celui de « dénoncer » dans le texte, l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail prévoit la nullité du licenciement fonder sur la dénonciation de fait de harcèlement.

³⁷⁰ GAYRAUD Jean-François. *Op.cit.* p.19 ; *Cf supra*.

³⁷¹ Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-30.107

Code pénal qui énonce que « toute menace ou tout autre acte d'intimidation à l'égard de quiconque, commis en vue de déterminer la victime d'un crime ou d'un délit à ne pas porter plainte ou à se rétracter, est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ». Ainsi le dénonciateur cherchant à porter plainte est pénalement protégé contre les tentatives de découragement qu'il pourrait subir.

Le lien entre dénonciation et liberté d'expression est alors reconnu en doctrine comme en jurisprudence³⁷². Mais la critique du salarié, également protégée par la liberté d'expression, peut rejoindre la dénonciation.

2) Le lien entre critique et liberté d'expression

Mais un salarié a aussi le droit, au nom de la liberté d'expression, d'émettre des critiques à l'encontre de son supérieur hiérarchique³⁷³. Le droit de critique entre dans une certaine limite dans la définition de la dénonciation³⁷⁴. Les deux termes peuvent avoir pour but de porter un jugement négatif sur une personne ou sur ses actes. « La critique peut se confondre avec le lancement d'alerte spontané »³⁷⁵. Un exemple récent de critique pouvant caractériser une dénonciation peut être trouvé en une décision de la chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mai 2016³⁷⁶.

« Le fait pour un salarié de critiquer vivement, dans un mail adressé à de nombreux collègues, les propositions de la direction dans le cadre de la négociation d'un accord collectif, pour défendre des droits susceptibles d'être remis en cause » n'est pas une utilisation abusive de la liberté d'expression. En l'occurrence, le salarié avait qualifié le projet d'accord de supercherie et avait accusé la direction de chantage relevant davantage d'une dictature que d'une relation de travail normale³⁷⁷. En l'espèce, le contexte a permis d'annuler le licenciement du salarié ayant

³⁷² La veille juridique des Editions Législatives répertorie un grand nombre de décisions démontrant la protection de la dénonciation par la liberté d'expression. ELNET. *Licenciement*. Dictionnaire Permanent Social, Mise à jour d'avril 2018.

³⁷³ BOSSU Bernard. *Liberté d'expression du salarié et attitude fautive de l'employeur*. JCP S, 2012, n° 7, 14 février 2012, p.1070

³⁷⁴ Même si des auteurs séparent la critique de la dénonciation, les notions peuvent se rejoindre. « En manifestant publiquement sa réprobation à l'égard de son employeur, que ce soit sous forme de dénonciation ou de critique, un salarié exerce sa liberté d'expression ». BRUNELLE Christian, SAMSON Mélanie. *La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : plaidoyer pour un espace critique accru*. Les cahiers du droit. Vol. 46, n°4, 2005.

³⁷⁵ TRICOIT Jean-Philippe, *Op.cit.*

³⁷⁶ Cass. soc., 19 mai 2016, n° 15-12.311

³⁷⁷ Elnet. *Op.cit.*

exercé une de ces libertés fondamentales³⁷⁸. Cette critique peut constituer une dénonciation en ce qu'une information a été transmise « à de nombreux collègues » visant des actes pouvant être reprochés à l'employeur³⁷⁹. Les éléments informatifs et accusatoires caractérisant la dénonciation sont alors présents. Ce qui est présenté comme une critique peut donc également être une dénonciation, toutes deux protégées et encouragées par l'article L.1121-1 du Code du travail.

En bref, « le droit à la libre expression du salarié a une large portée sous les traits d'un droit de critique dès l'instant où la critique est en lien avec l'activité professionnelle et les conditions de son exercice »³⁸⁰. Mais la liberté d'expression n'est pas seule à encourager la dénonciation par la protection de mon émetteur.

b) La liberté d'agir en justice protégeant la dénonciation

Informé et accusé devant le juge, c'est également dénoncer. Sémantique, la liberté d'agir en justice est donc protectrice du dénonciateur lorsqu'elle le protège contre les mesures de rétorsion.

Pour ne lui attribuer que son fondement le plus récurant, le droit d'ester en justice est visé par l'article 6§1 de la CEDH. Précisé par sa jurisprudence³⁸¹, le droit européen reconnaît alors la liberté d'agir en justice. Cette liberté fondamentale³⁸² peut alors être illustrée dans une décision dans laquelle le salarié dénonce les faits répréhensibles de son employeur.

Un arrêt de 2013³⁸³ admet, pour la première fois, que la réintégration d'un salarié soit ordonnée au motif que la rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, a été motivée par l'action en justice antérieurement engagée par le premier³⁸⁴. Il semblerait alors que la dénonciation de faits concernant la relation de travail peut être présentée à la justice sans risque

³⁷⁸ La Cour de cassation entend très clairement privilégier la liberté d'expression du salarié dans le contexte de négociation collective particulièrement lorsqu'il s'agit de « défendre des droits susceptibles d'être remis en cause ». Lamy. *Envoi par un salarié d'un courriel ne dépassant pas la liberté d'expression*. Revue Lamy Droit de l'immatériel, 2016, n°127, 1er juin 2016

³⁷⁹ En l'espèce, du chantage de l'employeur.

³⁸⁰ Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-22.140

³⁸¹ « On rappellera notamment que l'important arrêt *Golder c/ Royaume-Uni* du 21 février 1975, en s'appuyant sur un principe de droit international prohibant le déni de justice, a affirmé que « le droit d'accès à un tribunal était inhérent au droit proclamé par l'article 6 § 1 ». MOULY Jean. *Une avancée spectaculaire du droit du salarié d'agir en justice contre l'employeur : la nullité de principe des mesures de rétorsion*. Dr. soc., 2013, n°5, 7 mai 2013, p.415

³⁸² CA Paris, 15 septembre 2011, n° 10/06651

³⁸³ Cass. soc., 6 février 2013, n° 11-11.740

³⁸⁴ INES Bertrand. *CDD : réintégration du salarié suite à la violation d'une liberté fondamentale*. Actu. Dalloz. 27 février 2013

de représailles. Egalement, la charge de preuve dans cette circonstance est favorable au salarié et il appartient à ce dernier d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice par le salarié, de son droit d'agir en justice³⁸⁵. Ainsi, le salarié est pleinement encouragé à engager une action devant les tribunaux dénonçant, notamment, son employeur. Celui-ci ne pourra pas le sanctionner pour ce motif.

c) La liberté de témoigner protégeant la dénonciation

Le témoignage peut aussi être rapproché, voire confondu, avec la dénonciation. Pour certains auteurs, « témoigner »³⁸⁶ est même un substitut à « dénoncer » dans les textes³⁸⁷. Des rapprochements plus pratiques ont été effectués. Par exemple, pour certains, le témoignage qui est à l'origine de la procédure constitue seulement de la dénonciation³⁸⁸. Témoigner consistant, comme la dénonciation, à communiquer à autrui la connaissance personnelle qu'il a d'un événement passé dont il affirme la véracité³⁸⁹, seule la dimension accusatoire semblerait manquer dans la définition de la dénonciation retenue dans l'étude. Mais, d'une part, le témoignage peut être « à charge » et être explicitement accusatoire³⁹⁰ ou celle-ci peut être implicite, certains faits n'ayant qu'un seul auteur possible. Ce raisonnement s'applique a fortiori en droit du travail, notamment à travers les nombreuses responsabilités de l'employeur³⁹¹.

A l'instar de la liberté d'expression et de la liberté d'agir en justice, la liberté de témoigner protège le salarié contre son licenciement. Les fondements de la liberté de témoigner sont très proches de ceux d'ester en justice³⁹². Dans ces deux dénonciations, l'égalité des armes est en jeu³⁹³, légitimant l'interdiction de l'employeur d'utiliser son pouvoir disciplinaire pour orienter la décision de justice. La liberté de dénoncer en témoignant en justice est protégée en

³⁸⁵ Ibidem

³⁸⁶ Par exemple en droit du travail : la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui protège celui qui témoigne de fait de discrimination dans l'entreprise.

³⁸⁷ ADAM Patrice. *Sur la liberté pour le salarié de dénoncer des faits répréhensibles*. *Op.cit.*

³⁸⁸ BEHAR-TOUCHAIS Martine. *Op.cit.*

³⁸⁹ Définition du terme « témoigner ». Dictionnaire de CORNU Gérard. *Op.cit.*

³⁹⁰ Ibidem

³⁹¹ Par exemple en matière d'égalité homme-femme ou de licenciement abusif, l'employeur sera souvent le seul responsable possible, même en cas de témoignage non accusatoire.

³⁹² « L'article 6 §1 de la CESDH inspire décidément la Chambre sociale de la Cour de cassation en cet automne 2013 ». RADE Christophe. *Nullité du licenciement prononcé en violation de la liberté fondamentale de témoigner en justice*. Hebdo édition sociale, 2013, n°547, 14 novembre 2013

³⁹³ Cass. soc., 9 octobre 2013, n° 12-17.882

jurisprudence notamment par un arrêt de 1994³⁹⁴ et peut légalement être rattachée à l'article 10 du Code civil³⁹⁵.

Seulement, c'est un arrêt de 2013³⁹⁶, comme pour la liberté d'agir en justice et comme la parution de certaines lois organisant le droit d'alerte³⁹⁷ qui a placé la protection du dénonciateur témoignant en justice sur le terrain de la liberté fondamentale³⁹⁸. Ainsi, le licenciement motivé par le témoignage du salarié est nul et implique la réintégration dans l'entreprise³⁹⁹.

Il est alors constaté que la dénonciation, sous diverses formes, est protégée juridiquement. En droit social, cette protection se caractérise majoritairement par la nullité du licenciement ou des mesures de rétorsion prononcés par l'employeur. Cette protection peut également être pénale. Elle se cumule donc à l'obligation de dénoncer dans un meilleur respect de la liberté d'expression pour former l'encouragement de la dénonciation. Mais c'est aussi en libérant l'accusation du salarié que le droit du travail est devenu un domaine phare de la notion étudiée.

Section 2 : La critique libérée

La dénonciation, pouvant être rapprochée de la critique en droit social, est encouragée par l'obligation de dénoncer et la protection du dénonciateur contre les mesures de rétorsion de l'employeur. Il s'agit d'un nouvel argument démontrant la place de la notion étudiée en droit du travail. L'accusation, entraînant justement le désir de réduire au silence le salarié, n'est pas seulement encouragée positivement et négativement, elle est aussi libérée. Etre libérée implique de s'affranchir d'une oppression⁴⁰⁰. Or, pour que l'accusation du salarié soit acceptée, elle a dû, dans un premier temps, se libérer de la réticence juridique (§1) et dans un second temps, de la limitation des lieux de dénonciation (§2). Il s'agissait de deux formes d'oppression pour le dénonciateur.

³⁹⁴ Cass. soc. 23 novembre 1994, n° 91-41.434

³⁹⁵ BOSSU Bernard. *Le licenciement prononcé en violation de la liberté de témoigner est nul*. JCP S, 2014, n° 6, 11 février 2014, p.1061

³⁹⁶ Cass. soc., 29 octobre 2013, *préc.cit.*

³⁹⁷ Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013, loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013, loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013, *préc cit.*

³⁹⁸ BOSSU Bernard. *Le licenciement prononcé en violation de la liberté de témoigner est nul*. *Op.cit.*

³⁹⁹ Cass. soc., 30 octobre 2002, n° 00-45.608

⁴⁰⁰ Définition du terme « libéré ». DUBERNARD Estelle (dir.). *Le petit Robert*. 2015, Paris : Editions Le Robert. ISBN : 976-2-32100-466-0

§1 : La dénonciation libérée de la réticence juridique

Au regard de l'histoire et de la réputation de la dénonciation, le droit n'y a pas toujours été favorable. La Professeuse Danièle Lochak exprime une période de rejet de la dénonciation par le droit⁴⁰¹. Sa démonstration s'exerce à travers les obligations pénales de dénoncer mais cette hostilité⁴⁰² envers la dénonciation en général ressort de son propos. Ce n'est qu'à partir des années 30 que la dénonciation sera davantage acceptée.

Aujourd'hui, le droit et, à plus forte mesure, le droit social acceptent largement la dénonciation. Cette acceptation s'illustre par deux faces de la dénonciation. La dénonciation véridique (a) et la dénonciation de faits erronés (b).

a) La vérité libérant le dénonciateur

Le lien entre la dénonciation et la vérité est fondamental. Le diseur de vérité peut être assimilé au parrésiasite. Cette personne est étudiée par Michel Foucault qui lui donne pour mission de « *dire, sans dissimulation ni réserve ni clause de style ni ornement rhétorique qui pourrait la chiffrer et la masquer, la vérité. Le « tout-dire » est à ce moment-là : dire la vérité sans rien en cacher, sans la cacher par quoi que ce soit* »⁴⁰³. Ce personnage et le dénonciateur se rapprochent en ce qu'ils révèlent tout deux des faits pouvant chercher à être cachés. Dans ce cas, le but est purement informatif ou accusatoire mais ne souffre d'aucune manœuvre cherchant à nuire à autrui dans son intérêt personnel⁴⁰⁴. Le dénonciateur qui relève une vérité cachée peut alors faire figure de héros.

C'est pourquoi, dans « *droit de critiquer* »⁴⁰⁵, la vérité est souvent exonératoire de la responsabilité du salarié qui dénonce. Pour le salarié qui ne s'est pas adressé aux autorités compétentes⁴⁰⁶, les juges peuvent demander une exigence de véracité des faits.

C'est l'exemple que fournit un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 29 septembre 2010⁴⁰⁷ dans lequel l'adjoint d'un député a averti l'assemblée nationale et la presse

⁴⁰¹ LOCHAK Danièle. *Préc.cit.* p.455

⁴⁰² *Ibidem.* L'auteur oppose dénonciation institutionnalisée avec démocratie. La faible présence de la dénonciation dans les textes serait « *le progrès de la démocratie* ». p.455

⁴⁰³ FOUCAULT Michel. *Le courage de la vérité. Le gouvernement de soi et des autres II. Cours au Collège de France, 1984. 2009, Paris : Editions Seuil. ISBN : 9782020658706*

⁴⁰⁴ Comme pourrait le faire le dénonciateur intéressé ou le délateur. *Cf supra.*

⁴⁰⁵ AUZERO Gilles, DOCKES Emmanuel. *Op.cit.* p.692.

⁴⁰⁶ Qui s'est par exemple adressé au public.

⁴⁰⁷ Cass. soc., 29 septembre 2010, n°09-41.544

d'emplois fictifs. Il semblerait alors que celui qui dit la vérité bénéficie davantage de la protection précédemment étudiée de la liberté d'expression. Mais même si une « *lecture rapide a contrario* pourrait laisser penser que la solution inverse eût été adoptée en présence de faits dont la réalité n'aurait pas été établie. Cette analyse doit cependant être exclue : l'abus dans la liberté d'expression nécessite sans aucun doute la conscience chez son auteur du caractère mensonger des dénonciations ou, à tout le moins, une légèreté blâmable »⁴⁰⁸. Il semblerait alors que la dénonciation de fait non avérés puisse également être protégés.

b) L'erreur tolérée du dénonciateur

La dénonciation est favorisée en droit du travail en ce qu'elle s'est libérée de ses contraintes juridiques. La véracité des faits dénoncés peut donc permettre de légitimer la décision pour les juges mais elle n'est pas une condition sine qua non de la dénonciation licite. Cette solution s'impose naturellement. À défaut, nul salarié n'oserait faire état de faits susceptibles de recevoir, par exemple, la qualification de harcèlement⁴⁰⁹.

Les limites de la liberté de dénoncer peuvent se retrouver dans celle de la liberté d'expression. Ainsi l'abus, la diffamation ou l'injure peuvent induire l'illicéité de la dénonciation⁴¹⁰. Or, le mensonge peut facilement mener à l'abus selon les Professeurs Gilles Auzero et Emmanuel Dockes⁴¹¹.

En réalité, une fois que les faits sont déclarés faux par les juges, ceux-ci doivent vérifier si l'acte qui les a révélés était empreint de mauvaise foi⁴¹². En clair, pour que le dénonciateur soit juridiquement sanctionné, il doit connaître la fausseté des faits qu'il dénonce⁴¹³. Cette solution est fréquemment rappelée⁴¹⁴.

⁴⁰⁸ LEBORGNE-INGELAERE Céline. *Dénoncer son employeur n'est pas, en soi, un motif de licenciement*. JCPS, 2011, n° 4, 25 janvier 2011, p.1028

⁴⁰⁹ LEBORGNE-INGELAERE Céline. *Dénonciation de faits de harcèlement : conséquences indemnitaires d'un licenciement*. JCPS, 2017, n° 8, 28 février 2017, p.1057

⁴¹⁰ « Si le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, il ne peut abuser de cette liberté par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs » Cass. soc., 30 octobre 2002, *préc.cit.*

⁴¹¹ Cass. soc., 27 octobre 2010, n°09-72.054 illustrant leur propos dans AUZERO Gilles; DOCKES Emmanuel. *Op.cit.* p.692.

⁴¹² Cass. soc., 5 décembre 2007, n° 06-41.267

⁴¹³ ADAM Patrice. *Sur la liberté pour le salarié de dénoncer des faits répréhensibles*. *Op.cit.*

⁴¹⁴ Cass. soc., 17 juin 2009, n° 07-44.629 ; Cass. soc., 18 février 2003, n° 01-11.734

Mais la dénonciation peut également être sanctionnée parce qu'il a l'intention de nuire⁴¹⁵, le plus souvent à l'employeur⁴¹⁶. Mauvaise foi et intention de nuire doivent être distinguées en ce que le salarié cherchant à porter préjudice à l'employeur peut révéler des informations qu'il pense exactes⁴¹⁷s. L'intention de nuire à l'employeur constitue alors une faute lourde⁴¹⁸.

Il serait alors possible de constater que la dénonciation est limitée par la jurisprudence mais ce serait confondre dénonciation et délation. Lorsqu'elle est marquée par le vice ou le mensonge, c'est à la délation que le droit du travail fait face⁴¹⁹. C'est le Code pénal qui sanctionne la dénonciation calomnieuse⁴²⁰ et la diffamation⁴²¹ qui illustre au mieux la différence juridique entre la dénonciation, terme neutre, et la délation vicieuse. Ces deux infractions pénales impliquent effectivement un vice, une intention dolosive⁴²².

Enfin, même si les cas sont plus rares, la dénonciation au mobile sain peut également être sanctionnée. Par exemple, le salarié ayant reproché à l'inspecteur du travail des faits de harcèlement à un supérieur hiérarchique sans les prouver, caractérise un abus dans l'exercice de la liberté d'expression⁴²³. Egalement, une trop grande publicité de la dénonciation peut entraîner la caractérisation d'un abus⁴²⁴. Mais cette légèreté⁴²⁵ du salarié s'exonère, comme précédemment étudiée, par la véracité des faits dénoncés et peut être excusée. Ainsi, lorsque l'enquête de police démontre que les faits dénoncés par le salarié ne caractérisent pas une qualification pénale mais que certains faits dégradants pour la dignité humaine étaient établis⁴²⁶, il n'est pas fautif.

⁴¹⁵ Cass. soc., 29 novembre 2010, n°09-42.057

⁴¹⁶ Le but étant souvent de se venger, par exemple du refus de falsifier des fiches de paie. (CA Montpellier, 25 septembre 2001 n° 00/100). Mais le salarié peut également vouloir déstabiliser l'entreprise et se débarrasser du cadre responsable du département comptable (Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345)

⁴¹⁷ BEFRE Pierre, TEYSSIE Bernard. *Op.cit.* p.325

⁴¹⁸ CA Nancy, 24 novembre 2006, n° 05/2596

⁴¹⁹ *Cf supra : introduction*

⁴²⁰ 226-10, Code pénal. « *Se rend coupable de dénonciation calomnieuse celui qui dénonce aux autorités un fait qu'il sait inexact dans le but d'entraîner des poursuites pour la personne à qui il l'impute* ».

⁴²¹ Article 29, Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : « *Constitue une diffamation toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel il est imputé* ».

⁴²² Pour la dénonciation calomnieuse, il faut que les faits dénoncés soient faux et que le prévenu connaisse la fausseté de ses propos. (*Dénonciation calomnieuse*. Fiches d'orientation Dalloz. 15 septembre 2017)

Pour la diffamation, l'élément moral consiste en l'intention de porter atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps diffamé et il est classiquement présumé. (*Diffamation*. Fiches d'orientation Dalloz. 12 septembre 2017)

⁴²³ CA Metz, 19 janvier 2009, n° 09/56

⁴²⁴ CA Poitiers, 14 février 2006, n° 05/2172

⁴²⁵ Agit avec légèreté blâmable celui qui colporte des rumeurs. CEDH, 21 juin 2016, n°79972/12, Soares c/ Portugal, « *n'est pas de bonne foi celui qui dénonce publiquement, sur la base d'une vague rumeur, des faits inexacts* ».

⁴²⁶ CA Toulouse, 7 décembre 2007, n° 06/5198

Il existe de nombreux questionnements et imprécisions autour de l'appréciation de la dénonciation par la jurisprudence⁴²⁷ mais le principe semble être celui de l'intention exonératoire du dénonciateur. Celui-ci qui s'exprime sans excès ou injures, dans le but d'informer d'un acte qu'il pense répréhensible et pouvant partiellement argumenter à ce sujet devrait pouvoir être protégé contre les mesures de rétorsion de l'employeur et les sanctions pénales.

Sous réserve, en outre, des obligations de secret et de confidentialité précédemment critiquées, le caractère accusatoire de la dénonciation n'emporte que peu de limites juridiques autres que celles s'attachant à la liberté d'expression⁴²⁸. L'hostilité juridique envers la dénonciation et l'accusation n'est donc plus d'actualité. De plus, cette libération de l'objet de la présente étude en droit social peut également s'illustrer à travers celle des lieux de dénonciation.

§2 : La dénonciation libérée par l'ère de la communication

Dénoncer souffrait d'une réputation néfaste, rappelant les anciennes dérives de la terreur et de l'occupation, notamment en France. En revanche, le monde est aujourd'hui nettement plus ouvert et la culture s'uniformise⁴²⁹. Sous l'effet d'internet et des moyens d'échanges modernes, la dénonciation en France prend de plus en plus de place dans sa culture. C'est pourquoi l'ère de la communication, constituée par les nouvelles technologies (a) et les médias (b), favorise la dénonciation en droit du travail.

a) Les nouvelles technologies, territoire du dénonciateur

Innovation majeure en matière de communication, les réseaux sociaux ont constitué un lieu de la dénonciation que les juges ont dû intégrer dans leurs décisions (a). Mais s'ils demeurent sûrement le moyen le plus médiatique de la dénonciation au travail, la messagerie

⁴²⁷ Notamment celle de la place dans la hiérarchie du dénonciateur (normalement ce n'est pas un critère discriminant : Cass. soc., 7 juillet 2010. 08-45.560 à propos d'une « *accueillante juridique* ») ou celle de l'identité de « *l'autorité compétente* ». BEFRE Pierre, TEYSSIE Bernard. *Op.cit.* p.326 et 328

⁴²⁸ C'est-à-dire l'abus, l'excès, la diffamation et les restrictions justifiées et proportionnées de l'employeur. TRICOIT Jean-Philippe. *Op.cit.*

⁴²⁹ « *Les nouveaux médias électroniques, omniprésents, englobants, ajoutent [au brassage des cultures] une dimension supplémentaire : l'explosion de la diversité en parcelles de différences, qui se combinent entre elles dans un cosmopolitisme généralisé, fertile mais épuisant, sans cesse en recomposition, alors qu'il faut du temps, de l'espace, de l'isolement, pour donner aux cultures le souffle nécessaire à leur structuration, à leur cohésion interne et à leur diversification* ». RASSE Paul. *La diversité des cultures en question*. Hermes, n°51, février 2008, p.45 (222p.). ISBN : 9-782271067067

électronique connaît une importance non négligeable en droit du travail⁴³⁰ et dans la notion étudiée (b).

1) Les réseaux sociaux

La première place moderne de la dénonciation venant à l'esprit en 2018 pourrait être les réseaux sociaux. Les phénomènes médiatiques « *Balance ton porc* »⁴³¹ et « *Metoo* »⁴³² sont de parfaits exemples populaires de la diffusion de la culture de la dénonciation en France grâce à internet. Il est par ailleurs intéressant d'observer que le domaine dans lequel s'inscrivent ces phénomènes est celui, notamment⁴³³, du harcèlement sexuel. Ce domaine est également un de ceux que le droit du travail a privilégié lorsqu'il s'est intéressé à la dénonciation⁴³⁴.

En droit social, il existe des situations dans lesquelles les salariés dénoncent via les réseaux sociaux. Ils n'ignorent pas la nouvelle ère de communication et s'y adaptent. Lors d'une publication sur un réseau social, deux éléments sont déterminants - d'une part, la confidentialité attachée à la publication incriminée⁴³⁵ et d'autre part, la nature⁴³⁶ de la publication⁴³⁷. La publicité est un enjeu majeur dans les questions qui touchent la dénonciation. Celle-ci peut alors chercher à informer le public, pouvant avoir des répercussions particulières⁴³⁸. L'absence de

⁴³⁰ Sur le sujet, voir notamment : BOSSU Bernard. *La messagerie personnelle du salarié est protégée par le secret des correspondances*. JCP E, 2016, n°13, 31 mars 2016, p.1195

⁴³¹ Inspiré de l'affaire « *Weinstein* » dans laquelle un producteur a été dénoncé pour avoir commis des infractions à caractère sexuel en abusant de son influence, la mention « *Balance ton porc* » est apparue sur le réseau social « *Twitter* ». Cette mention est alors accompagnée d'un message dont l'émetteur était ou non anonyme qui accablait une personne définie en des termes imprécis mais suffisants pour que l'auteur (et ses proches) se reconnaisse de faits répréhensibles à caractère sexuel. Cette mention est aujourd'hui également un site internet où l'anonymat de chacune des parties est davantage respecté : <www.balancetonporc.fr>. [Consulté le 27 mai 2018]

COULAUD Aurore. « *Balance ton porc* » : *quand les femmes racontent harcèlement et agressions*. Liberation.fr, 15 octobre 2017. Disponible sur <www.liberation.fr>. [Consulté le 27 mai 2018]

⁴³² « *Metoo* » est un mouvement créé en 2007 mais relancé récemment grâce, notamment, au phénomène *balance ton porc*. Il s'agit également d'une mention postée après un message sur « *Twitter* » mais revêt d'une portée mondiale.

Rtbf.be. *Après #BalanceTonPorc, #MeToo fait le tour du monde pour dénoncer le harcèlement sexuel*. 17 octobre 2017. Disponible sur <www.rtbf.fr>. [Consulté le 27 mai 2018]

⁴³³ Juridiquement, les faits dénoncés peuvent caractériser d'autres infractions pénales ou ne pas en caractériser. Mais souvent, ces phénomènes sont rattachés au harcèlement sexuel. *Ibidem*

⁴³⁴ L'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 prévoit la protection du salarié témoignant de faits de harcèlements.

⁴³⁵ « *Est ainsi justifié le licenciement du salarié qui, sur l'espace public de son compte Facebook, a traité les dirigeants de l'entreprise de « guignols », ce qui a permis aux salariés de l'entreprise eux-mêmes titulaires d'un compte Facebook d'en prendre connaissance et de « liker », c'est-à-dire d'approuver le commentaire* ». CA Toulouse, 24 mars 2017, n° 15/02765

⁴³⁶ CA Toulouse, 22 déc. 2017, n° 15/06092. Est susceptible de sanction disciplinaire la photo postée sur les réseaux sociaux montrant des salariés dans une pose festive dans la chambre d'une personne âgée alitée. Le décalage entre la pose et son environnement ne correspond pas avec la réserve attendue par l'employeur.

⁴³⁷ GREGOIRE Frédéric. *L'usage immodéré de Facebook peut conduire directement à Pôle emploi*. JCPS, 2018, n° 9-10, 26 février 2018, p.260

⁴³⁸ Par exemple influencer l'abus de la liberté d'expression du salarié. *Cf supra*

publicité peut être caractérisée si les écrits sont destinés à un groupe déterminé de personnes liées entre elles par une communauté d'intérêts⁴³⁹. Un rapprochement peut être fait avec un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation de 2002⁴⁴⁰ dans lequel un salarié adresse un courrier à son employeur avec copie aux institutions représentatives du personnel et à l'inspection du travail. En l'espèce, les destinataires du courrier n'étant pas liés par une communauté d'intérêts, la dénonciation était illicite⁴⁴¹. La publicité sur les réseaux sociaux répond donc au même raisonnement, sachant qu'elle peut être contrôlée par le salarié via son paramétrage de confidentialité⁴⁴².

Il est alors possible de constater une adaptation du droit social à la dénonciation sur les réseaux sociaux. Mais celle-ci peut également l'être par l'apport du droit de la presse qui applique l'article 29 de la loi du 29 juillet 1881⁴⁴³ pour fermer des pages Facebook destinées à dénoncer certaines pratiques commerciales et industrielles⁴⁴⁴. Il est alors possible de contrôler la dénonciation du salarié par cette manœuvre.

2) La messagerie

La dénonciation du salarié est alors libérée par les réseaux sociaux mais encadrée par le droit du travail. D'autres moyens ont permis une extension de la place de la dénonciation. La messagerie qu'elle soit téléphonique⁴⁴⁵ ou informatique s'est étendue. Ainsi, les modes de dénonciation sont aujourd'hui extrêmement variés, chacun emportant des caractéristiques différentes.

*« La dénonciation peut, le plus souvent, être écrite : sous forme d'une lettre manuscrite ou d'une lettre imprimée mais signée. Rien n'empêche qu'elle prenne la forme d'un mail, voire même d'un texto. Mais elle peut être orale, et cela qu'elle résulte d'un appel téléphonique ou d'une déclaration faite à un policier ou à un fonctionnaire, voire à une personne privée qui la rapporte ensuite »*⁴⁴⁶.

⁴³⁹ Cass. crim., 27 mai 1999, n° 98-42.46

⁴⁴⁰ Cass. 2e civ., 24 janvier 2002, n° 00-16.985

⁴⁴¹ BOSSU Bernard. *Le salarié, le réseau social et l'injure*. JCPS, 2013, n° 23, 4 Juin 2013, p.1237

⁴⁴² Cass. 1ère civ., 10 avril 2013, n° 11-19.530

⁴⁴³ Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, *préc.cit.*

⁴⁴⁴ FEL Caroline, SORDET Emmanuel. *L'utilisation des réseaux sociaux par l'entreprise et ses collaborateurs*. JCPS, 2010, n° 29, 20 juillet 2010, p.1307

⁴⁴⁵ Notamment par le développement des Sms ou des applications de messageries telles que « *What's app* » ou « *Messenger* ».

⁴⁴⁶ WAQUET Philippe. *Op.cit.*

Au cours de ce développement, l'utilisation des nouvelles technologies par le salarié dénonciateur peut être illustrée par un arrêt de 2016 précité dans lequel il a envoyé un mail à de nombreux collègues pour dénoncer des pratiques qu'il jugeait répréhensible lors de négociation avec l'employeur⁴⁴⁷. Il s'agissait, en l'espèce, d'une dénonciation pouvant avoir un caractère public posant des questions de régularité de la dénonciation, mais l'ensemble de ces moyens peuvent permettre d'informer l'employeur et d'accuser un salarié coupable de faits répréhensibles. La dénonciation en droit du travail est donc simplifiée et favorisée par les nouvelles méthodes de communication.

b) Les médias, territoire du lanceur d'alerte

Enfin, l'accusation poussant l'employeur à sanctionner le salarié émetteur ou justifiant la sanction pénale de son émetteur trouve largement sa place dans les médias actuels. La mauvaise réputation de la dénonciation laisse de plus en plus la place à un « *droit de savoir* »⁴⁴⁸. Informer la presse est aujourd'hui un moyen d'avertir le public d'un acte répréhensible qui le touche. Ainsi, Nicole-Marie Meyer⁴⁴⁹, Jean-Luc Touly⁴⁵⁰, Willy Pasche⁴⁵¹, Philippe Pichon⁴⁵² et Irène Franchon⁴⁵³ sont des dénonciateurs « *made in France* »⁴⁵⁴ dont la bravoure est mise en avant par les médias⁴⁵⁵. Ceux-ci sont, par ailleurs, largement diffusés grâce à internet.

Ce phénomène de valorisation du dénonciateur permet à celui qui accuse, même s'il peut être juridiquement condamné, d'avoir bonne presse vis-à-vis de l'opinion publique. Le salarié peut alors dénoncer pour l'honneur, à l'instar du Sycophante de la Grèce antique⁴⁵⁶. « *Seul contre*

⁴⁴⁷ Cass. soc., 19 mai 2016, n° 15-12.311

⁴⁴⁸ PLENEL Edwy. *Le Droit de savoir*. 24 avril 2013, Paris : Don Quichotte. ISBN : 978-2359490961. 180p.

⁴⁴⁹ « *Elle a dénoncé des malversations au sein du ministère des affaires étrangères lui a valu d'être évincée du Quai d'Orsay* ».

⁴⁵⁰ « *Salarié de Veolia depuis 1973, il dénonce de l'intérieur les collusions entre les grands marchands d'eau, les syndicats et les élus* ».

⁴⁵¹ « *À l'origine de l'affaire, un cadre du CE de la SNCF à Lyon, Willy Pasche, qui se bat depuis neuf ans pour voir les syndicats condamnés et que l'on reconnaisse le harcèlement dont il dit avoir été victime* ».

⁴⁵² Officier de paix, il a dénoncé les fichiers STIC qu'il considère liberticide.

⁴⁵³ Elle a dénoncé la dangerosité du médiateur.

⁴⁵⁴ Mediapart. *Lanceurs d'alerte made in France*. Disponible sur <www.mediapart.fr>. [Consulté le 27 mai 2018]

⁴⁵⁵ « *Les rebelles ont bonne presse, au sens propre comme au sens figuré : parce qu'ils captent l'attention éditoriale, mais aussi – les deux vont évidemment de pair – parce que la figure du rebelle tend aujourd'hui à être valoriser* ». LOCHIAK Danièle. *L'alerte éthique Entre dénonciation et désobéissance*. Op.cit.

⁴⁵⁶ Patrice Adam opère également ce rapprochement. Il se demande s'il n'est pas possible d'assister au retour des sycophantes. Op.cit.

tous »⁴⁵⁷, le salarié accusant son employeur, parfois une imposante industrie, passe du statut de dénonciateur à celui de lanceur d'alerte.

CONCLUSION DU CHAPITRE 2 ET DE LA PARTIE 1

Par ces développements, une conclusion est possible. Les spécificités du droit du travail permettent de faciliter la dénonciation du salarié. D'une part, vis-à-vis son but informationnel au sein pour lequel le salarié dispose de régimes de libertés d'expression particuliers lorsqu'il communique collectivement et d'un contour juridique de la discrétion diffuse. D'autre part malgré son caractère accusatoire pour lequel le salarié est protégé. Il est protégé par sa liberté d'expression et encouragé par la répression et le droit pénal. Ce caractère accusatoire de la dénonciation, parfois implicite, pourrait empêcher le salarié de dénoncer par peur de représailles mais le droit du travail, par son encouragement à la dénonciation, démontre qu'il peut être considéré comme le nouveau berceau de la dénonciation, souvent attribué au droit pénal. En outre, l'accusation comprise dans la dénonciation est libérée par les contours jurisprudentiels qui récompensent avec succès les mobiles nobles. Les nouvelles technologies ont aussi permis la libération du salarié dénonçant des actes répréhensibles, le plus souvent de leurs employeurs. Bien que la validité de ces modes de dénonciation peut être discutée en droit, ceux-ci touchent efficacement le public. L'efficacité⁴⁵⁸ de la dénonciation n'est pas forcément liée à son impunité juridique. La dénonciation du salarié est alors libérée, confirmant la place prépondérante du droit du travail dans la notion de dénonciation.

Le salarié dénonciateur fait alors usage de sa liberté d'expression, par diverses formes, permettant à cette notion d'être accompagnée d'une liberté fondamentale. Dans cette conception de la dénonciation, le droit du travail a su trouver une place majeure mais ce n'est pas la seule. La notion dispose aujourd'hui d'un cadre légal, normé, avec des droits et des obligations pour le dénonciateur. Ce statut du dénonciateur a permis de le renommer en droit comme en langage général, le portant au rang de « lanceur d'alerte ».

⁴⁵⁷ Nom d'un film sur la dénonciation d'un salarié sorti le 9 mars 2016 au cinéma. Le budget de 35 millions de dollars et l'acteur en tête d'affiche démontre l'importance du sujet dans la culture populaire. Allociné. *Fiche technique de « Seul contre tous »*. Disponible sur <www.allocine.fr>. [Consulté le 27 mai 2018]

⁴⁵⁸ En considérant que l'efficacité sont ses répercussions, la très importante publicité potentielle des réseaux sociaux permet de fortement nuire à la réputation de l'acteur du droit du travail accusé.

Partie 2 : Le droit d’alerte individuel, substitut de la dénonciation

Le secrétaire général d’un syndicat veut « *réenchanter le monde du travail* »⁴⁵⁹. Cette citation semble impliquer que le monde du travail a été désenchanté. Il est vrai que l’opinion publique dispose d’une mauvaise image des relations de travail⁴⁶⁰, des entreprises et des changements normatifs⁴⁶¹. Ces affirmations peuvent être appuyées par des statistiques et par les fréquentes modifications des règles en matière de droit du travail. Ceux-ci démontrent qu’il ne correspond pas aux attentes des salariés et des employeurs.

Pour réenchanter le monde du travail, créer des salariés héroïques faisant face à leurs employeurs tendant à penser que le rapport de force entre les deux acteurs est équilibré peut-être un des moyens. Alors que le lien entre dénonciation et totalitarisme⁴⁶² est souvent avancé par les auteurs, le stakhanovisme⁴⁶³ pourrait renaître en droit du travail, dans un système politique nettement moins contestable. Il ne s’attacherait plus à la besogne du salarié mais à sa capacité à se rebeller dans son cadre de son travail.

Ce n’est pas l’argument avancé par Laurent Berger, auteur de la citation précédente, mais il peut être envisagé. Cette réflexion provient de la loi du 9 décembre 2016 créant un statut unifié du lanceur d’alerte. D’usage fréquent dans la presse, ce personnage agissait déjà avant cette loi mais son statut était très différent en fonction du fait dénoncé et très critiqué en doctrine⁴⁶⁴.

« *Toute personne ou groupe qui rompt le silence pour signaler, dévoiler ou dénoncer des faits, passés, actuels ou à venir, de nature à violer un cadre légal ou réglementaire ou entrant en conflit avec le bien commun ou l’intérêt général* »⁴⁶⁵ est considéré comme un lanceur d’alerte. Cette définition s’applique tout particulièrement au salarié qui connaît souvent les agissements répréhensibles de ses collègues ou de son employeur. Ainsi, le droit du travail est une place de la dénonciation. Le lanceur d’alerte s’intéresse à la loyauté (Chapitre 1) et à des

⁴⁵⁹ Le Monde. *Laurent Berger veut réenchanter le monde du travail*. Lemonde.fr, 9 avril 2018. Disponible sur <www.lemonde.fr>. [Consulté le 28 mai 2018]

⁴⁶⁰ « *Une large majorité des Français estimerait que les relations humaines se sont dégradées dans le milieu professionnel* ». GADAUD Alexandre. *Que pensent les Français de leurs relations au travail ?* La Tribune, 6 octobre 2010. Disponible sur <www.latribune.fr>. [Consulté le 28 mai 2018]

⁴⁶¹ « *Une forte majorité (58 %) des français est défavorable aux ordonnances réformant le droit du travail* ». OuestFrance. *Sondages. Les Français sont partagés sur la réforme du Code du travail*. OuestFrance.fr, 31 aout 2017. Disponible sur <www.ouestFrance.fr>. [Consulté le 28 mai 2018]

⁴⁶² LACHAK Danièle. *La dénonciation, stade suprême ou perversion de la démocratie ?*. *Op.cit.*

⁴⁶³ L’adjectif « stakhanoviste », « désigne comme on sait un travailleur abattant avec enthousiasme bien plus que sa part de besogne » mais symbolise surtout « l’un des héros les plus légendaires de l’Union soviétique ». NICOLET Laurent. *La vraie vie de Stakhanov racontée par sa fille*. Le Temps, 22 juillet 2003. Disponible sur <www.letemps.fr>. [Consulté le 28 mai 2018].

⁴⁶⁴ MATHIEU Chantal, TERRY Fabienne. *Op.cit.*

⁴⁶⁵ Définition du terme « lanceur d’alerte ». Dictionnaire de CORNU Gérard, association Capitant. *Op.cit.*

enjeux majeurs, empreint de nouveautés (Chapitre 2) en droit du travail. Si la loyauté présente dans le statut du lanceur d’alerte illustre parfaitement sa proximité avec le domaine du droit étudié, ses enjeux et ses défis démontrent l’interconnexion entre les deux notions.

Chapitre 1 : Le droit d’alerte individuel, témoin de la loyauté en droit du travail

Le terme « loyal » se rapporte à l’obéissance aux « *lois de l’honneur, de la probité, de la droiture* »⁴⁶⁶. La loyauté est par conséquent considérée comme « *la qualité ou le caractère de quelqu’un ou de quelque chose qui est honnête, loyal* »⁴⁶⁷. Transposée au domaine du droit, la loyauté devient une donnée indispensable aux relations juridiques, considérées comme des « *variantes des relations humaines* »⁴⁶⁸ dans la mesure où elle sert à assurer une certaine harmonie sociale, évitant ou maîtrisant les conflits qui peuvent avoir lieu en son absence⁴⁶⁹. Ainsi, cette variante des relations humaines prend forcément une place majeure en droit du travail impliquant dans les contrats qu’il entoure des relations entre personnes⁴⁷⁰ devant agir en toute harmonie pour être éviter les conflits⁴⁷¹.

La loyauté est intimement liée à la notion de bonne foi contractuelle⁴⁷². Celui qui agit loyalement est « *celui qui agit avec bonne foi* ». La bonne foi⁴⁷³, pour preuve de son importance en droit du travail, est citée dans le Code qui lui est destiné à deux reprises à l’article L.1221-1 du Code du travail⁴⁷⁴ et à l’article L.1222-1⁴⁷⁵.

⁴⁶⁶ Définition du terme « loyal ». Dictionnaire Larousse. *Op.cit.*

⁴⁶⁷ Ibidem

⁴⁶⁸ BOURSIER Marie-Emma. *Le principe de loyauté en droit processuel*. Mars 2003, Paris : Editions Dalloz. Coll. Nouvelle bibliothèque de thèses. ISBN : 978-2-247-05194-6. p. 3 (527 pages.)

⁴⁶⁹ BEDUSCHI-ORTIZ Ana. *La notion de loyauté en droit administratif*. AJDA, 2011, n°17, 16 mai 2011, p.944

⁴⁷⁰ Ce sont même des relations subordonnées, aux nombreuses particularités.

⁴⁷¹ Conflits pouvant être entendu comme des actions en justice ou des conflits collectifs. *Cf supra*.

⁴⁷² BEDUSCHI-ORTIZ Ana. *Op.cit.*

⁴⁷³ Dont la définition peut être rapproché de celle de la loyauté précédemment établi. Il s’agit du « *comportement loyal que requiert notamment l’exécution d’une obligation ; attitude d’intégrité et d’honnêteté ; esprit de droiture qui vaut bienfait à celui qu’il anime bénéfice de la bonne foi* ». Dictionnaire de CORNU Gérard, association Capitant. *Op.cit.*

⁴⁷⁴ « *Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d’adopter* ». Rappelant l’article 1104 du Code civil. « *Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi. Cette disposition est d’ordre public* ».

⁴⁷⁵ « *Le contrat de travail est exécuté de bonne foi* ».

Pour une définition finale en droit du travail de la bonne foi et de la loyauté, elle peut être celle des professeurs Gaudu et Vatinet consistant à « *respecter les intérêts essentiels de l'autre* »⁴⁷⁶. C'est pourquoi elle s'applique différemment au salarié⁴⁷⁷ et à l'employeur⁴⁷⁸.

Ainsi, les deux acteurs principaux du droit du travail doivent appliquer le contrat qui les unit, tout en respectant des obligations annexes au nom de « *l'harmonie* »⁴⁷⁹. Dans ce cadre, le lanceur d'alerte doit trouver sa place. Ce salarié appliquant, certes, son contrat de travail doit faire ressortir des valeurs morales dans l'acte qu'il dénonce (Section 1) et dans sa façon de dénoncer (Section 2). Par conséquent, l'employeur a également une obligation de loyauté envers le lanceur d'alerte.

Section 1 : La loyauté dans l'acte dénoncé

La loyauté touche alors le droit du travail dans son ensemble. La nature du contrat de travail pourrait expliquer cette appétence du domaine pour cette notion. C'est pourquoi, dans l'encadrement juridique du lanceur d'alerte, la bonne foi apparait explicitement⁴⁸⁰. Celle-ci doit alors ressortir de l'acte dénoncé. Dans un premier temps, cette loyauté est partagée entre celle que la relation contractuelle impose au salarié face à l'employeur et celle de sens courant, obligeant le citoyen à la probité et la droiture (§1). Dans un second temps, ce partage de la loyauté implique l'obligation de l'employeur qui, ayant subi un préjudice, ne doit pas se venger de manière illégitime (§2).

⁴⁷⁶ GAUDU François, VATINET Raymonde. *Les contrats de travail*. Novembre 2001, Paris : Editions LGDJ. ISBN : 978-2-275-01943-7. p.185

⁴⁷⁷ Pour caractériser un comportement loyal, le salarié ne doit pas concurrencer son employeur, être discret, dénigrer son employeur. GUISLAIN Valentin. *La bonne foi, notion-cadre régulatrice des relations de travail*. JSL, 2014, n°358, 27 janvier 2014

⁴⁷⁸ Pour caractériser un comportement loyal, l'employeur doit faire bon usage des pouvoirs qu'il détient en vertu de son lien de subordination et ne pas surveiller clandestinement le salarié. *Ibidem*

⁴⁷⁹ BEDUSCHI-ORTIZ Ana. *Op.cit.*

⁴⁸⁰ Par l'utilisation des termes « *de bonne foi* » et par l'interdiction de la dénonciation à la légère « *dont elle a personnellement connaissance* » Cf *supra*. Article 6, loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016

§1 : La loyauté envers l'employeur à l'épreuve de l'intérêt général

La dénonciation du lanceur d'alerte peut avoir pour but d'aider l'employeur à faire exécuter les normes juridiques dans son entreprise⁴⁸¹. Mais cette dénonciation peut aussi lui causer du tort, notamment lorsqu'il en est la personne visée, ou que la dénonciation nuit à la réputation de l'entreprise⁴⁸². Ce risque pour l'entreprise doit alors être étudié à travers la bonne foi du lanceur d'alerte (a) et le débat qui l'entoure (b).

a) La bonne foi du salarié

La bonne foi du salarié constitue une notion assez large tant dans ses domaines que dans sa période d'application.

D'une part, ses domaines sont nombreux et variés. Elle a vocation, notamment, à intervenir en matière de concurrence de son employeur⁴⁸³. Le salarié est alors limité dans sa liberté de travail au nom de la bonne foi⁴⁸⁴. De plus, elle agit par exemple sur sa liberté d'expression. Comme vu précédemment, la dénonciation et la critique de mauvaise foi peuvent être sanctionnées. La critique répétée⁴⁸⁵ ou le dénigrement⁴⁸⁶ de l'entreprise caractérisent un manque de bonne foi. Mais la loyauté intègre aussi le droit de la confidentialité et de la discrétion, la fonction du salarié étant pour cela un facteur déterminant⁴⁸⁷. Par ailleurs, la jurisprudence a parfois mis à la charge des salariés des obligations de discrétion et de réserve, découlant des rapports de confiance et de loyauté entre les parties⁴⁸⁸. La liberté d'expression et l'obligation de loyauté pourraient alors difficilement cohabiter⁴⁸⁹.

⁴⁸¹ Par exemple, en matière de discrimination. Cass. soc., 21 avril 2007, n° 05-42.352. « *Il s'agit peut-être d'appeler les employeurs à être vigilants sur les propos discriminatoires qui peuvent être tenus et colportés au sein de la structure dont ils ont la charge. A eux d'assurer la « police » en la matière afin d'éviter que des attitudes discriminatoires ne se développent au sein du personnel de l'entreprise* ». DEL SOL Marion. *Du devoir de l'employeur de faire cesser les attitudes discriminatoires dont une salariée est victime*. Rev. trav., 2007, n°12, 21 décembre 2007, p.728. Pour exercer cette mission, l'appel à un dénonciateur peut être intéressante.

⁴⁸² Peuvent être cités en exemple l'ensemble des alertes relayées par la presse salissant la réputation des entreprises accusées.

⁴⁸³ Cass. soc., 21 septembre 2006, n°05-41.477

⁴⁸⁴ GODON Laurent. *L'obligation de loyauté du salarié détenant le contrôle d'une société concurrente de son employeur*. Rev. Sociétés, 2011, n° 01, 06 janvier 2011, p.26

⁴⁸⁵ Cass. soc., 11 février 2009, n° 07-44.217

⁴⁸⁶ Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-22.048

⁴⁸⁷ « Le fait pour des cadres supérieurs de critiquer publiquement la politique commerciale de la société et de mettre en doute sa bonne foi en lui reprochant d'avoir « *annoncé des chiffres tendancieux* ». Cass. soc., 13 mai 1981, n° 79-41.497

⁴⁸⁸ PICOD Yves. *Contrats et obligations. – effet obligatoire des conventions. – exécution de bonne foi des conventions*. JurisClasseur Civil Code, Art. 1134 et 1135, Fasc. unique, 10 avril 2013, mis à jour le 19 avril 2017

⁴⁸⁹ GRATTON Laurène. *Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate*. Dr. soc., 2016, n°1, 26 janvier, p.4

D'autre part, l'obligation de bonne foi dispose d'une durée de vie extensible, se détachant du temps du contrat de travail. Alors, tant le candidat ayant menti sur ces diplômes et ne pouvant pas exécuter les missions que lui sont demandés⁴⁹⁰, que la personne dont le contrat de travail est suspendu⁴⁹¹, que l'ancien salarié de l'entreprise sont encore débiteurs d'une obligation de bonne foi⁴⁹².

Cette étendue de l'obligation de bonne foi pourrait alors faire naître des doutes sur l'action du lanceur d'alerte. Celle-ci limite fortement la liberté d'expression du salarié à toutes les étapes de sa relation de travail.

b) Une loyauté discutée

Après avoir démontré l'ampleur de la notion de bonne foi pour le salarié, celle-ci peut être appliquée à l'alerte qu'il formule. En ce qu'elle peut largement nuire à l'employeur, le salarié ne défend pas ses intérêts. Dénoncer pourrait, en soi, donc être un manque de loyauté du salarié répréhensible (1) s'il n'était pas justifié pour la démocratie (2).

1) Un manque de la loyauté envers l'employeur ?

La question de la loyauté du salarié éclairée, il est possible de se demander si elle n'est pas en contradiction avec le personnage du lanceur d'alerte. En définitive, la révélation par un salarié d'une irrégularité dont il a eu connaissance, et qui portent atteinte à ses intérêts propres, à ceux de l'entreprise ou à ceux des tiers⁴⁹³ n'entre pas forcément dans une logique de respect de ceux de l'employeur. En sémantique, une révélation d'un acte portant sur les intérêts propres du lanceur d'alerte ou ceux d'un tiers peut nuire à l'employeur en fonction de ses destinataires⁴⁹⁴. Par ailleurs, « *le débat entre la loyauté et la liberté d'expression a fréquemment pour origine la dénonciation par le salarié de pratiques condamnables dans l'entreprise* »⁴⁹⁵.

Ce lien entre loyauté envers l'employeur et dénonciation peut avoir en toile de fond celle de la désobéissance⁴⁹⁶. Souvent, « *dénoncer c'est rompre un secret ; rompre un secret, c'est porter*

⁴⁹⁰ Cass. soc., 19 janvier 2010, n° 08-42.519

⁴⁹¹ Cass. soc. 15 juin 1999, n° 96-44.772

⁴⁹² Manque donc à son obligation de bonne foi le salarié qui, une fois le contrat rompu, conserve les fichiers de l'entreprise dans le but de les communiquer à la concurrence. GUISLAIN Valentin. *Op.cit.*

⁴⁹³ Définition de l'alerte par le JO. *Cf supra*

⁴⁹⁴ *Cf infra*

⁴⁹⁵ BOSSU Bernard. *Liberté d'expression, loyauté et abus de droit*. JCPS, 2015, n° 48, 24 novembre 2015, p.1429

⁴⁹⁶ Le désobéissant civil, expression du citoyen, cherche à se mettre délibérément en infraction et refuse de se plier à une règle dont il conteste la légitimité. LOCHAK Danièle. *L'alerte éthique Entre dénonciation et désobéissance*. *Op.cit.*

atteinte à la relation de confiance qui soude le groupe et en assure la cohérence, à la solidarité de corps ou d'entreprise »⁴⁹⁷. Or il a été constaté que trahir un secret peut caractériser un manque de loyauté du salarié, c'est pourquoi celui-ci désobéit dans ce cas⁴⁹⁸.

Cette loyauté est donc valablement remise en question dans l'action du lanceur d'alerte, mais en matière de dénonciation, les juges préféreront débattre de l'absence d'abus dans l'usage de la liberté d'expression du salarié que du manque de loyauté de l'employeur⁴⁹⁹. Cette éviction pourrait alors démontrer que la loyauté envers l'employeur est, en cas de dénonciation, surpassée par une autre forme de loyauté.

2) La justification démocratique

La figure du lanceur d'alerte, sans considération de la loi dite « Sapin II » lui offrant son cadre légal, reconnaît une autre forme de loyauté. Celle due à l'employeur fait bel et bien débat dans son action, mais elle est opposée à celle le liant aux normes socialement établies. Dans son acception idéaliste, les lois sont schématiquement « adoptées par le peuple »⁵⁰⁰. Notamment à travers ses représentants élus au suffrage universel direct⁵⁰¹, chaque loi, chaque ordonnance peuvent être considérées comme émanant des citoyens. C'est pourquoi la morale et la probité du lanceur d'alerte le conduisent davantage à agir comme un bon citoyen que comme un bon salarié⁵⁰².

Le lien entre le lanceur d'alerte et la démocratie est soulevé par la Professeur Danièle Lochak. Après avoir abordé la question de la dénonciation comme une « crise de la démocratie », son approche peut finalement consister comme un passage d'une « démocratie gouvernée » à la démocratie « gouvernante »⁵⁰³. Pour illustrer ce rapprochement entre l'alerte et la démocratie, le Conseil de l'Europe reconnaît « l'utilité des alertes pour dissuader et prévenir les actes répréhensibles, et renforcer la responsabilité et la transparence démocratiques »⁵⁰⁴. Le conflit

⁴⁹⁷ Ibidem

⁴⁹⁸ La désobéissance sera alors caractérisée.

⁴⁹⁹ Ibidem et Cass. soc., 23 septembre 2015, n° 14-14.021

⁵⁰⁰ Selon la théorie du « Contrat social », c'est le peuple qui se constitue en contractant avec lui-même. « Le peuple souverain décidera des lois, des droit individuels et des biens à reverser ». GUILLOUET-ROCHEFORT Sophie (dir.). *L'Etat*. 2010, Paris : Editions Ellipses. ISBN : 978-2-7298-5388-4. p.56.

⁵⁰¹ Article 24, Constitution du 4 octobre 1958

⁵⁰² « La conduite du salarié se trouve ici appréciée à l'aune d'un modèle de référence, d'un standard du « bon salarié », comparable au bon père de famille du droit de la responsabilité ». VIGNEAU Christophe. *L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail*. Dr. soc., 2004, n°07-08, 10 juillet 2004, p.706

⁵⁰³ Propos repris par LOCHAK Danièle. *La dénonciation, stade suprême ou perversion de la démocratie ? Op.cit.* p.457 de BURDEAU Georges. *Traité de science politique*. Tomes V et VI. 1953 et 1856.

⁵⁰⁴ Conseil de l'Europe. Recommandation du 30 avril 2014. *Op.cit.*

de loyautés entre celle due aux institutions politiques et celle due au supérieur hiérarchique est alors logiquement remporté par la première dans l'esprit du « *l'auxiliaire de justice* »⁵⁰⁵ dénonçant⁵⁰⁶. Mais cette valorisation de la démocratie par l'alerte doit être limitée, car « *tout dire peut fragiliser les bases de la démocratie* »⁵⁰⁷. C'est pourquoi elle possède un encadrement légal.

Le caractère « *démocratique* » de la dénonciation est par ailleurs double. Au-delà d'un manque de loyauté ou de fidélité vis-à-vis de l'entreprise, la dénonciation à l'instar de la liberté d'expression, permet d'accorder au lien de subordination de l'employeur « *la légitimité inhérente à tout système de domination qui permet aux dominés de s'exprimer, et renforce ainsi leur adhésion à ce système* »⁵⁰⁸. Dans les entreprises « *civilisées* »⁵⁰⁹, le lanceur d'alerte ne trahit pas l'employeur, mais légitime sa place de chef d'entreprise, à l'image d'un gouvernement qui légitime ses actions, car elles peuvent être critiquées⁵¹⁰.

La loyauté envers l'employeur n'a donc pas à obstruer l'action du lanceur d'alerte. Ce dispositif a, d'une part, pour but de faire respecter les normes socialement établies. Le « *devoir républicain* »⁵¹¹ surpasse alors la loyauté accompagnant le contrat de travail. D'autre part, le lanceur d'alerte renforce la légitimité du pouvoir de subordination de l'employeur plus qu'il ne le trahit. C'est pourquoi la loyauté, notion déterminante du droit du travail, encourage l'action du lanceur d'alerte plus qu'il ne la réprime. L'employeur ne pourrait donc pas, loyalement, réprimer son action.

⁵⁰⁵ BENAICHE Lionel, ROMANET Laure. *Les lanceurs d'alerte, auxiliaires de justice ou gardiens du silence ? L'alerte éthique en droit français*. Septembre 2014, Paris : Editions de Santé. Coll. Hygiéa. ISBN : 978-2-86411-286-0.

⁵⁰⁶ LOCHIAK Danièle. *L'alerte éthique Entre dénonciation et désobéissance*. *Op.cit.*

⁵⁰⁷ L'histoire de la dénonciation le démontre. LEWIS David, VANDEKERCKHOVE Wim. *Whistleblowing and Democratic Values*. 2011, The International Whistleblowing Research Network. ISBN 978-0-9571384-0-7 e-book

⁵⁰⁸ SUPIOT Alain. *Critique du droit du travail*. 3^{ème} éd. 2015, Paris : Editions PUF. p.159. ISBN : 978-2-13-065169-7. (281p.)

⁵⁰⁹ Ibidem. p.151

⁵¹⁰ « *La liberté d'expression et d'information constituent les piliers d'une société saine et démocratique sur lesquels repose la croissance sociale et économique : ils permettent la libre circulation des idées – nécessaire à l'innovation – et renforcent la responsabilité et la transparence* ». UNESCO. *La liberté d'expression : Un droit humain fondamental, pilier de toutes les libertés civiles*. Disponible sur <fr.unesco.org>. [Consulté le 1^{er} juin 2018]

⁵¹¹ « *La dénonciation est un devoir républicain* » selon l'ancien porte-parole de l'UMP Eric Besson qui a proposé un titre de séjour aux sans-papiers coopérant avec la police contre des filières clandestines.

§2 : La loyauté envers le salarié à l'épreuve du préjudice subi par l'employeur

La dénonciation cause souvent un préjudice à l'employeur. Rompre un secret est toujours l'occasion de désorganiser l'entreprise. « *Parce que cette dénonciation est susceptible de nuire à la réputation de l'entreprise ou à son crédit* »⁵¹², il peut être tentant pour l'employeur de décourager le lanceur d'alerte. L'argument de l'employeur cherchant à introduire la dénonciation dans son entreprise pour légitimer son pouvoir précédemment étudié connaît ses limites. Certains lanceurs d'alertes se sont confrontés à la répression de leur employeur⁵¹³. La question de la bonne foi de l'employeur qui venge la trahison qu'il a selon lui subie se pose alors. C'est pourquoi après avoir établi un point sur la théorie générale de la loyauté de l'employeur (a) peut être abordé les moyens légaux de protection du lanceur d'alerte contre les mesures de rétorsions déloyales (b).

a) La loyauté de l'employeur

L'obligation de loyauté a parfois été caractérisée comme plus lourde pour l'employeur que pour le salarié⁵¹⁴. Intervenant dans des domaines très différents, la bonne foi connaîtrait un déséquilibre entre les parties au contrat de travail.

Tout d'abord, l'employeur manque à son obligation de bonne foi lorsqu'il met en œuvre la clause de mobilité présente dans le contrat de travail⁵¹⁵. Egalement, il doit agir moralement dans la mise en œuvre d'un changement des conditions de travail. Par exemple s'il informe trop tardivement les salariés du déménagement de la société dans une nouvelle localité, il pourra être sanctionné⁵¹⁶. L'intervention de l'employeur en matière de lieu de travail est souvent empreinte d'une obligation de loyauté⁵¹⁷. Enfin, il doit faire preuve de cohérence dans l'application du contrat de travail. Cette cohérence est une part non négligeable de la notion de

⁵¹² BOSSU Bernard. *Liberté d'expression, loyauté et abus de droit*. *Op.cit.*

⁵¹³ Par exemple « *Edgar Snowden a trouvé un refuge « improbable » en Russie, Bradley Manning purge une peine de 35 ans de prison, Kathryn Bolkovac n'a pas retrouvé de poste dans une organisation internationale* ». Ces lanceurs d'alerte dont l'action a eu de très forte répercussion ont été lourdement sanctionnés et le sont encore aujourd'hui. LOCHAK Danièle. *L'alerte éthique Entre dénonciation et désobéissance*. *Op.cit.*

⁵¹⁴ STAGNARA Christine. *La bonne foi en droit du travail : une obligation unilatérale ?* JCP E, 2007, n° 42, 18 Octobre 2007, p.2290

⁵¹⁵ Cass. soc., 18 mai 1999, n° 96-44.315

⁵¹⁶ Cass. soc., 4 avril 2006, n° 04-43.506

⁵¹⁷ Cass. soc., 24 janvier 2007, n° 05-40 .639 sur le refus d'une mutation d'Avignon à Valenciennes sans motif légitime

loyauté⁵¹⁸. En ce sens, l'employeur ne doit pas ôter un avantage au salarié l'empêchant de se rendre sur son lieu de travail⁵¹⁹.

Il est évidemment difficile de dresser une liste exhaustive des situations qui révèlent une déloyauté. La loyauté comportant un nombre considérable de conséquences ou de corollaires, il y a comme une dynamique de la loyauté⁵²⁰. D'autres exemples pourraient intervenir en matière de procès pénal⁵²¹ ou de formation du salarié⁵²².

Il est alors constaté que l'obligation de loyauté de l'employeur est très importante, mais qu'elle agit surtout en matière d'exécution du contrat de travail. La bonne foi entre loyauté et coopération⁵²³ semble effectivement entretenir plus de liens avec l'exécution du contrat qu'avec sa rupture. Pourtant, il existe des exemples de manifestation de la loyauté en matière de licenciements, notamment lorsqu'ils sont rendus nécessaires par la situation économique de l'entreprise⁵²⁴, mais jamais en matière de motif du licenciement. Alors qu'il s'agit d'un domaine dans lequel la morale joue un rôle fondamental, il semblerait que le droit du travail ait caractérisé les comportements légitimes et les autres⁵²⁵, ôtant toute référence à la morale, donc à la bonne foi ou la loyauté. Ainsi un licenciement basé sur la vengeance de l'employeur envers le lanceur d'alerte sera reconnu comme fautif ou sans cause réelle et sérieuse, mais jamais déloyal. Cette expression aura davantage d'échos en droit international⁵²⁶ et en droit anglo-saxon⁵²⁷, par ailleurs plus à l'aise avec la notion de lanceur d'alerte⁵²⁸. Pourtant rompre un contrat alors que le salarié exerce un de ces droits constitue parfaitement un acte immoral,

⁵¹⁸ Cette obligation de cohérence s'impose encore plus lorsque « *la situation du cocontractant concerné l'autorise à élaborer unilatéralement le lien contractuel dans la détermination du contenu du contrat* ». MAZEAUD Denis. *Loyauté, solidarité, fraternité : la nouvelle devise contractuelle ?* In *L'avenir du droit*. Mélanges en hommage à François Terré. Juin 1999, Paris : PUF. ISBN : 2-13-050142-7. p.616

⁵¹⁹ Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-42.210

⁵²⁰ BOSSU Bernard. *Manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail*. JCP S, 2006, n° 38, 19 Septembre 2006, p.1727

⁵²¹ Cass. soc., 18 octobre 2006, n° 04-48.612. Ainsi, l'employeur, investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, est tenu de garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail, ce qui est le cas lorsque l'employé a dû assurer sa défense à un procès pénal.

⁵²² A mi-chemin entre l'obligation de coopération et l'obligation de renégociation, la décision consacre l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Cass. soc., 25 février 1992, 89-41.634

⁵²³ BOSSU Bernard. *Liberté d'expression, loyauté et abus de droit*. *Op.cit.*

⁵²⁴ En matière d'ordre des licenciements. BIED-CHARRETON Marie-France. *Périmètre de l'ordre des licenciements et loyauté de l'employeur*. Droit ouvrier. Mars 2015, n°800, p.164.

Ou en matière de reclassement : Cass. soc., 28 mai 2015, n°14-12015

⁵²⁵ Notamment à travers la jurisprudence sur le licenciement pour motif personnel.

⁵²⁶ CIT. *Demande directe (CEACR) du Royaume-Unis*. Adoptée 2006, publiée 96ème session, 2007. Concernant la convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession). « *Le gouvernement indique que les personnes qui estiment que leur licenciement a été déloyal peuvent saisir le tribunal du travail* ».

⁵²⁷ LAURENT-MERLE Isabelle. *Justification du licenciement individuel en Europe : vers une convergence des motifs*. Travail et Protection sociale, août 2004, n° 8/9, étude 16.

⁵²⁸ Cf infra

cherchant à se débarrasser d'un salarié devenu gênant et pouvant même encourager les autres au silence.

b) La protection du lanceur d'alerte

Pour protéger le salarié ayant dénoncé dans le cadre de la loi dite « Sapin II », des mesures immorales de l'emploi cherchant à le réduire au silence, une double immunité a été mise en place. Elle est pénale (1) et civile (2). La protection du lanceur d'alerte a été la première question le concernant. Celle-ci fut directement posée tant en doctrine⁵²⁹ que par le législateur⁵³⁰. Cette protection est effectivement fondamentale, incitant l'exercice de l'alerte⁵³¹.

1) Protection pénale

La protection est tout d'abord pénale. Selon l'article 122-9 du Code pénal, « *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* » celui qui respecte la procédure de dénonciation et répond à la définition du lanceur d'alerte de la loi dite « Sapin II »⁵³². Le délateur qui accuse avec de malsaines intentions n'est en revanche pas protégé, l'article 226-10 du Code pénal s'appliquant toujours à l'alerte de mauvaise foi⁵³³.

Le lanceur d'alerte ne peut donc pas être inquiété par le droit répressif. L'alerte crée même une dérogation aux obligations de secret professionnel, déjà limitées⁵³⁴. Ainsi, seuls les secrets de la défense nationale, le secret médical et le secret des relations entre un avocat et son client peuvent toujours être sanctionnés⁵³⁵. Pour cela, la France a utilisé pleinement les possibilités offertes par la directive « *secret d'affaire* »⁵³⁶ qui permet d'évincer le régime de protection des secrets d'affaires, notamment pour la révélation d'« *une faute, un acte répréhensible ou une activité illégale, à condition que le défendeur ait agi dans le but de protéger l'intérêt public* »

⁵²⁹ LECLERC Oliver. *La protection du salarié lanceur d'alerte*. In DOCKES Emmanuel. *Au cœur des combats juridiques*. Pensées et témoignages de juristes engagés. 2007, Paris : Editions Dalloz. p.287

⁵³⁰ Constatations faite par Patrice Adam. Op cit ; Le Conseil d'Etat. Op cit. ou ROUSPIDE-KATCHADOURIAN Marie-Noëlle. *Dénonciation de faits de maltraitance : nullité du licenciement et indemnisation du salarié lanceur d'alerte*. Les Cahiers Sociaux, 2015, n°272, 1^{er} mars 2015, p.142 qui énumère l'ancienne liste des domaines dans lesquels le lanceur d'alerte était protégé.

⁵³¹ Cf supra

⁵³² Cf supra

⁵³³ Même si la caractérisation de cette mauvaise foi ne se fait qu'à la démonstration de « *la connaissance du salarié de la fausseté des faits allégués* ». Cass. civ, 28 septembre 2016, n°15-21.823

⁵³⁴ Cf supra

⁵³⁵ Article 6, loi du 9 décembre 2016

⁵³⁶ 5, Dir. n° 2016/943/UE, pré. cit.

général »⁵³⁷. Semble alors démontrer la volonté du droit français de protéger le lanceur d’alerte contre la répression pénale que l’employeur déloyal voudrait lui faire subir.

Egalement, la protection pénale de l’alerte s’exerce a priori. « *Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement aux personnes et organismes mentionnés aux deux premiers alinéas (...) de l'article 8 [de ladite loi] est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende* »⁵³⁸. Cette incrimination démontre même l’importance accordée à l’immunité pénale du lanceur d’alerte en ce que cette disposition s’ajoute au délit « *d'entraver, d'une manière concertée ou à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté d'expression* »⁵³⁹.

Cette protection était, selon la doctrine, nécessaire, mais marque surtout la création d’un droit pénal du lanceur d’alerte, à l’instar de celui qui existe à plus forte mesure en droit américain⁵⁴⁰.

2) Protection civile

Toujours dans le respect du cadre de la loi « Sapin II »⁵⁴¹, le lanceur d’alerte est également protégé civilement.

Celle-ci, contrairement à l’immunité pénale, n’est pas une nouveauté⁵⁴². Cette immunité civile existait déjà avec la loi du 6 novembre 2013 pour celui qui « *relatait ou témoignait, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions* ». Elle se caractérise par une nullité généralisée du licenciement de tout lanceur d’alerte, quel que soit son domaine⁵⁴³.

La protection du lanceur d’alerte s’étend, comme en matière de discrimination⁵⁴⁴ à un ensemble de mesure de rétorsion que l’employeur pourrait utiliser pour sanctionner déloyalement le salarié. Aussi, il est protégé dans sa recherche d’emploi post-alerte, responsabilisant ainsi

⁵³⁷ ICARD Julien. *Op.cit.*

⁵³⁸ Article 13, loi du 9 décembre 2016

⁵³⁹ 431-1, Code pénal

⁵⁴⁰ Le « False Claims Act ». Sur le plan pénal, toute personne qui, à titre de représailles, nuit ou menace de nuire aux intérêts économiques du whistleblower est passible d'une peine de 10 ans de prison et/ou d'une amende de 250 000 dollars ou de deux fois le préjudice subi. DREYFUSS Stephen L. *Le whistleblowing aux États-Unis*. Cahiers de droit de l'entreprise, janvier 2018, n° 1, dossier 6

⁵⁴¹ Article 10, loi du 9 décembre 2016

⁵⁴² ICARD Julien. *Op.cit.*

⁵⁴³ L.1132-4, Code du travail

⁵⁴⁴ L.1132-1, Code du travail

l'ensemble des employeurs qu'il rencontrera. Ce dispositif n'est pas sans rappeler celui initié par la jurisprudence antérieure⁵⁴⁵.

En outre, le lanceur d'alerte version « Sapin II » connaît des règles de preuves lui permettant d'être favorisé lorsqu'il constate une mesure de rétorsion dont il est victime du fait de sa dénonciation. Ce sera à l'employeur de démontrer que les mesures prises - un licenciement par exemple - se justifient par des éléments autres que le signalement, dès lors que le lanceur d'alerte a agi de bonne foi⁵⁴⁶. « *Ce renversement de la charge de la preuve est de nature à renforcer la protection du lanceur d'alerte et des analogies avec le régime applicable en cas de discrimination ou de harcèlement sont aisées* »⁵⁴⁷.

La protection civile du lanceur d'alerte contre un employeur utilisant son pouvoir disciplinaire⁵⁴⁸ selon un motif déloyal semble alors classique, mais démontre un véritable intérêt du droit du travail pour ce personnage. De plus, cette protection du lanceur d'alerte répond à certaines conditions qui seront prochainement exposées dans l'étude, mais se cumule avec l'encadrement jurisprudentiel précédemment établi si celles-ci ne sont pas remplies. Cette protection à double détente⁵⁴⁹ constitue alors la volonté du droit du travail de libérer la parole du lanceur d'alerte. L'encouragement par la protection illustrée en première partie pour le dénonciateur tient également pour le salarié lanceur d'alerte légalement encadré.

La loyauté de l'employeur et du salarié est également mise en œuvre dans l'acte dénoncé. Si l'employeur ne doit pas sanctionner déloyalement par vengeance, le lanceur d'alerte doit, par définition, être de bonne foi. Cette bonne foi permet le rapprochement entre alerte et démocratie. En revanche, pour le salarié, cette obligation de loyauté se dédouble en matière d'alerte en ce qu'elle s'applique à l'acte dénoncé, mais également à l'acte de dénonciation.

⁵⁴⁵ Notamment Cass. soc., 30 juin 2016, *préc.cit.*

⁵⁴⁶ L. 1132-3-3, Code du travail

⁵⁴⁷ BARRIERE François. *Les lanceurs d'alerte*. Rev. Sociétés, 2017, n°4, 7 avril 2017, p.191

⁵⁴⁸ Sur les relations entre pouvoir disciplinaire de l'employeur et alerte du salarié, voir LECLERC Oliver. *Préc.cit.*

⁵⁴⁹ ICARD Julien. *Op.cit.*

Section 2 : La loyauté dans l'acte de dénonciation

Il a été démontré que la dénonciation du salarié n'était pas forcément un acte déloyal. En revanche, toute alerte n'est pas opérée loyalement. C'est notamment pourquoi la loi dite « Sapin II » a défini le lanceur d'alerte comme étant une personne physique « *de bonne foi* »⁵⁵⁰. Cette obligation de loyauté renvoie à l'interdiction de la mauvaise foi dans la dénonciation caractérisant une limite à la liberté d'expression⁵⁵¹. Le lanceur d'alerte n'est pas un délateur lorsque celui-ci est protégé par la loi. En revanche, cette protection, pierre angulaire de l'encadrement de la dénonciation, fait jouer une autre forme de loyauté dans sa mise en œuvre. Elle s'illustre alors par la graduation de la dénonciation. Ainsi, il existe un principe d'alerte interne (§1) et une exception d'alerte externe (§2).

§1 : L'alerte interne comme principe

L'alerte interne est donc l'étape 1 de la dénonciation protégée par la loi. Cette disposition est très liée à la loyauté, objet du présent chapitre (a). Il s'agit alors d'une limite dans l'action du salarié légitime. En revanche, cette limite connaît une mise en œuvre rationalisée permettant son efficacité (b).

a) Le lien entre loyauté et alerte graduée

La loyauté a pour objectif de respecter les intérêts du cocontractant, en plus de l'application de la convention. La question de l'intimité, de la pudeur de la dénonciation pourrait alors être posée. Si trahir un secret est un acte toujours préjudiciable, le trahir au plus grand nombre l'est d'autant plus.

C'est dans cette optique que l'alerte graduée entretient des liens avec la loyauté. Elle permet, dans un premier temps, de « *préserver l'image de l'entreprise* »⁵⁵². Comme il existe des moyens d'alerte interne à travers l'information de l'employeur ou de collègue, une certaine logique voudrait que les protagonistes de l'alerte lavent leur « *linge sale en famille* ». Ces enjeux en termes d'images et commerciaux⁵⁵³ justifient donc l'alerte interne par la loyauté qu'elle illustre.

⁵⁵⁰ Article 6, loi du 9 décembre 2016

⁵⁵¹ Cf *supra*

⁵⁵² BOSSU Bernard. *Liberté d'expression, loyauté et abus de droit*. Op.cit.

⁵⁵³ ADAM Patrice. *Sur la liberté pour le salarié de dénoncer des faits répréhensibles*. Op.cit.

En outre, la loyauté s'exprime par l'intérêt de dénoncer au sein de l'entreprise plutôt qu'à l'extérieur. Le but de la dénonciation doit être d'apporter une solution au problème soulevé. L'alerte constitue en quelque sorte une action coercitive⁵⁵⁴, c'est pourquoi la morale pourrait commander qu'elle ait pour destinataire celui qui est le plus à même d'apporter une solution au problème posé⁵⁵⁵. C'est dans cette logique que la dénonciation adressée à une personne chargée de l'application des règles en vigueur dans l'entreprise comme l'inspecteur du travail⁵⁵⁶ ou le Procureur de la République⁵⁵⁷ n'est pas jugée illicite.

C'est pourquoi l'alerte interne comme préalable répond à un besoin de loyauté dans la relation de travail. Cet encadrement démontre alors que la dénonciation s'adapte parfaitement au besoin du droit du travail, pouvant faire de ce domaine le berceau de cette notion.

b) La mise en œuvre de l'alerte graduée

La mise en œuvre de l'alerte graduée, d'abord interne, répond donc à une logique de bonne foi du salarié. Alors que la portée de la dénonciation est limitée par principe, elle est justifiée pour la doctrine qui a influencé la mise en œuvre de ce type de processus (a), puis par son application simplifiée (b).

1) Une inspiration doctrinale

La graduation dans l'alerte a connu une pression certaine de la part de ceux qui inspirent le droit. Les Professeurs Patrice Adam⁵⁵⁸ et Olivier Leclerc⁵⁵⁹ ont, avant le Conseil d'Etat⁵⁶⁰ dans son rapport de 2016, préconisé l'alerte graduée. Jugeant les dispositions relatives à la notion trop centrées sur la protection du dénonciateur, ces influences dénoncent l'importance d'une procédure légale pour le lanceur d'alerte qui légitimera son immunité.

Elle répond alors à plusieurs objectifs. En plus de la loyauté qui s'en dégage, une certaine idée de la proportionnalité doit être respectée⁵⁶¹. Si cette notion agit en matière de liberté

⁵⁵⁴ LECLERC Oliver. *Préc.cit.*

⁵⁵⁵ Il suffit d'observer les alertes collectives instituées par le Code du travail pour comprendre que l'employeur est identifié comme l'acteur pouvant, en premier lieu, résoudre le problème soulevé. *Cf supra ; Ididem*

⁵⁵⁶ Cass. soc., 14 mars 2000, n° 97-43.268

⁵⁵⁷ 434-1, Code pénal

⁵⁵⁸ ADAM Patrice. *Sur la liberté pour le salarié de dénoncer des faits répréhensibles. Op.cit.*

⁵⁵⁹ LECLERC Oliver. *La protection du salarié lanceur d'alerte. Op.cit.*

⁵⁶⁰ Conseil d'Etat. *Op cit.*

⁵⁶¹ ADAM Patrice, *préc.cit.*

d'expression, la mesure est également de mise en matière d'alerte⁵⁶². C'est pourquoi cette riposte graduée du lanceur d'alerte a été finalement introduite en droit français⁵⁶³.

Cette position n'a pas pour seule source idéologique la doctrine. Elle-même n'a pu ignorer la pression exercée par le droit européen concernant l'alerte. Par plusieurs décisions, la CEDH a pu faire éclore des projets de dénonciation graduée. Ainsi, en évoquant l'obligation de loyauté et de réserve du salarié⁵⁶⁴, la Cour a jugé en 2008 que la « *personne concernée procède à la divulgation d'abord auprès de son supérieur ou d'une autre autorité ou instance compétente. La divulgation au public ne doit être envisagée qu'en dernier ressort, en cas d'impossibilité manifeste d'agir autrement* »⁵⁶⁵. Cette obligation de discrétion a été confirmée par d'autres décisions⁵⁶⁶. Or, en prenant acte de l'intérêt actuel porté au statut du lanceur d'alerte par le droit européen⁵⁶⁷, nul doute que l'ensemble du paysage juridique français a été tenté de mettre en place cette procédure de dénonciation.

2) Une application simplifiée

L'article 8 de la loi dite « Sapin II » de 2016 débute comme tel : « *le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci* ». Le lanceur d'alerte cherchant à être protégé civilement et pénalement doit alors procéder premièrement à une révélation interne.

Par cette disposition, les premiers interlocuteurs du lanceur d'alerte peuvent être différentes personnes, mais ce qui importe, c'est qu'elles restent au sein de l'entreprise. Pour favoriser cette alerte interne, des dispositifs de recueils doivent être mis en place dans les sociétés d'au moins cinquante salariés. Ces dispositifs obéissent alors à certaines règles⁵⁶⁸ et permettent de faciliter l'action du lanceur d'alerte. Ils sont aujourd'hui généralisés, mais ont été institutionnalisés

⁵⁶² Elle agit notamment en matière de protection pénale du lanceur d'alerte. La responsabilité pénale s'efface relativement au secret professionnel protégé « *lès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause* ». Article 7, loi du 9 décembre 2016

⁵⁶³ Article 8, loi du 9 décembre 2016

⁵⁶⁴ A fortiori, en l'espèce, celui du fonctionnaire.

⁵⁶⁵ CEDH., 2 février 2008, *préc.cit.*

⁵⁶⁶ Notamment, CEDH, 21 octobre 2011, n° 28274/08, *Heinisch c/ Allemagne*

⁵⁶⁷ « *Le Parlement Européen a adopté le 24/10/17 son Rapport sur les mesures légitimes visant à protéger les lanceurs d'alerte* » demandant instamment à la Commission Européenne de présenter avant la fin de l'année un projet de directive leur garantissant un haut niveau de protection ». (Transparency International France. *La Commission européenne doit présenter un projet de directive pour la protection des lanceurs d'alerte*. Communiqué de presse, 31 octobre 2017. Disponible sur <transparency-france.org>. [Consulté le 6 juin 2018]). Egalement, l'alerte graduée fait partie des propositions de la Commission Européenne (Commission européenne. *Protection des lanceurs d'alerte: la Commission fixe de nouvelles règles applicables dans toute l'UE*. Communiqué de presse, 23 avril 2018.

⁵⁶⁸ Cf *infra*

progressivement. D'abord par la loi SOX introduisant les lanceurs d'alerte dans le droit français puis par les Chartes éthiques qui se sont développées dans les entreprises et ont créé ce type de dispositif. Il existait aussi des dispositifs spécifiques en fonction du secteur de l'entreprise - par exemple pour les établissements de crédit ou les entreprises de gestion de portefeuilles⁵⁶⁹. A cet égard, ces dispositifs et la loi de 2016 encouragent la présence d'un intermédiaire spécialisé à cet effet⁵⁷⁰, pour recevoir les alertes, la mise en place d'un numéro téléphonique⁵⁷¹ ou d'une page web⁵⁷². De plus, ces dispositifs doivent être portés à la connaissance du salarié⁵⁷³. C'est pourquoi la loi encadrant les droits et obligations des employeurs et des salariés favorise, par le développement de l'alerte interne, la dénonciation.

Bien que l'obligation de passer par des solutions internes à la société pourrait induire une limite au droit de dénoncer les actes répréhensibles dans l'entreprise, les dispositifs d'alerte devant être mis en place par l'employeur l'atténuent fortement. En outre, le salarié peut aisément se faire assister dans son projet de lancer l'alerte : d'une part par le défenseur des droits⁵⁷⁴ et d'autre part par des associations spécialisées⁵⁷⁵. L'intervention de ces acteurs prouve la diffusion d'une culture française de l'alerte.

Cette diffusion de la culture de la gradation obligatoire de l'alerte témoigne d'un rapprochement du droit du travail français avec ceux des sociétés qui entretiennent un lien bienveillant à l'égard de la dénonciation. Ainsi, cette procédure connaît des exemples dans les systèmes juridiques des cultures anglo-saxonnes⁵⁷⁶ ou germaniques⁵⁷⁷ dans lesquelles dénoncer n'est pas négativement connoté.

⁵⁶⁹ REBEYROL Vincent. *La réception du « whistleblowing » par le droit français*. JCP E, 2012, n° 24, 14 Juin 2012, p.1386

⁵⁷⁰ BARRIERE François. *Op.cit.*

⁵⁷¹ AFA. *Dispositif d'alerte interne*. Note, 04 octobre 2017

⁵⁷² Par exemple <www.edf.fr/edf/dispositif-alerte-groupe> [Consulté le 6 juin 2018]. D'autres moyens sont possible (voie postale, messagerie sécurisée...). MEYER Nicole-Marie. *Op.cit.*

⁵⁷³ « *Les organismes employeurs doivent communiquer et rendre accessible à l'ensemble des collaborateurs, même extérieurs et occasionnels, ce dispositif d'alerte. L'information doit être diffusée par tout moyen (notification, affichage, publication, mise en ligne sur internet)* ». *Ibidem*

⁵⁷⁴ Prévu par l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016

⁵⁷⁵ Par exemple, les « *Maisons de la justice et du droit* » ou les « *centres départementaux d'accès au droit* » qui dispensent des consultations gratuites d'avocats sur l'ensemble du territoire ou l'association « *Droit d'urgence* ».

⁵⁷⁶ « *La loi britannique – le Public Interest Disclosure Act adopté en 1998 –, qui a servi de matrice à l'adoption de la loi irlandaise, retient de la sorte trois paliers* ». Ces législations retiennent également des « *canaux hiérarchiques, canaux internes spécifiques (déontologie, dispositif d'alerte professionnelle, inspection générale), canaux externes (autorité administrative compétente, ordres professionnels, autorité judiciaire)*. *La divulgation au public ne saurait être envisagée qu'en dernier recours* ». Conseil d'Etat. *Op.cit.*

⁵⁷⁷ En Allemagne, « *en raison du devoir de loyauté envers son employeur, le whistleblower doit lancer son alerte à l'instance interne compétente et exiger des mesures correctrices* ». JUX Colline, SABY Chloé. *Whistleblowing : l'approche allemande*. Cahiers de droit de l'entreprise, janvier 2018, n° 1, dossier 4

Il est donc possible d'atténuer les limites qui pourraient être déduites de la procédure d'alerte du droit français. Cette graduation démontrerait même la volonté du droit du travail de faciliter l'alerte, celle-ci pouvant, également, franchir les murs de l'entreprise.

§2 : L'alerte externe en tant qu'exception

L'alerte externe sort par définition des murs de l'entreprise. L'employeur et les collègues ne sont plus les destinataires de l'alerte. Elle est aussi prévue par le cadre légal de la dénonciation du salarié en imposant la saisine des autorités compétentes (a) puis celle du public (b).

a) Etape 2 : L'alerte adressée aux autorités compétentes

40% des personnes consultées lors d'un sondage de 2015 ont déclaré que, confrontées à des faits de corruption sur leur lieu de travail, elles garderaient le silence, car elles auraient le sentiment qu'aucune suite ne serait donnée à leur signalement⁵⁷⁸. Pourtant, des autorités sont compétentes en France pour faire appliquer le droit dans l'entreprise lorsque l'employeur est négligent. Selon ce même sondage, seul 1% des Français interrogés se dirigerait spontanément vers le Procureur de la République pour lancer l'alerte⁵⁷⁹. Cette défiance de la dénonciation aux autorités peut être analysée comme un vestige des sombres périodes de l'histoire de France.

Face à la faible diffusion du lien entre autorités compétentes et dénonciation, la loi du 9 décembre 2016 a prévu, en cas d'absence de diligences après l'alerte interne dans un délai raisonnable, « *celle-ci est adressée à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels* »⁵⁸⁰. Lorsque l'obligation de loyauté du salarié est remplie par son signalement interne, l'absence de réaction entraîne la possibilité d'une dénonciation plus institutionnalisée. Deux commentaires peuvent être tirés de cette disposition.

D'une part, il s'agit d'une réglementation tenant compte des décisions précédentes. Faire de l'alerte aux autorités publiques une étape 2 de la dénonciation protégée légale rappelle la volonté supposée du lanceur d'alerte de faire cesser le trouble dont il est témoin⁵⁸¹. Mais l'obligation de loyauté est alors plus forte depuis cette nouvelle disposition. Il était parfois légalement admis que l'alerte pouvait être transmise « *soit à son employeur, soit aux autorités*

⁵⁷⁸ Technologia. *Fraudes, malversations, lanceurs d'alerte... Comment réagissent les salariés français ?* Novembre 2015. p.2 (20p).

⁵⁷⁹ Ibidem. p.10

⁵⁸⁰ Article 8, loi du 9 décembre 2016

⁵⁸¹ LECLERCQ Olivier. *La protection du salarié lanceur d'alerte. Op.cit.*

judiciaires ou administratives »⁵⁸². Également, la jurisprudence nationale ne reconnaissait pas la procédure graduée en droit positif, mais une option entre la saisine de l'employeur ou celle de l'autorité judiciaire⁵⁸³. Enfin, même la jurisprudence européenne permettait cette option au lanceur d'alerte⁵⁸⁴. Il semblerait donc que la loi ait rigidifié pour le lanceur d'alerte le recours à l'autorité compétente, mais elle l'a également informé de sa possibilité de la saisir, information qui n'était pas toujours acquise par le salarié. Dans cette optique, il semblerait que la relation de travail soit l'espace privilégié pour le lanceur d'alerte, mais qu'il lui est permis par le droit qui l'entoure de remédier à ses défaillances.

D'autre part, cette formulation pose des difficultés de précisions⁵⁸⁵. L'utilisation du standard juridique du délai raisonnable⁵⁸⁶ conviendrait plus au droit international⁵⁸⁷ qu'à une disposition aussi importante que celle déterminant le destinataire d'une dénonciation en droit interne. En outre, l'absence de diligence du premier interlocuteur du lanceur d'alerte en matière de vérification de la recevabilité du signalement est un critère semblant insuffisant. En l'absence d'obligation d'enquête⁵⁸⁸, une diligence de l'employeur, même mineure, pourrait selon le texte permettre d'étouffer une alerte. Enfin, la question de l'autorité administrative à laquelle peut s'adresser le lanceur d'alerte pose problème en ce qu'elle possède plusieurs formes⁵⁸⁹, ou qu'elle peut parfois être saisie à la place de l'autorité judiciaire. Ce sera une nouvelle fois au Défenseur des droits d'orienter le lanceur d'alerte⁵⁹⁰. Un portail unique de l'alerte avait, par

⁵⁸² Rédaction retenue notamment par la loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 relative à la lutte contre la corruption et par la loi n° 2011-2012 du 29 décembre 2011 relative au renforcement de la sécurité sanitaire du médicament

⁵⁸³ TGI Lyon, 19 septembre 2006, Union départementale CGT du Rhône c/ Bayer Crospience.

⁵⁸⁴ Selon l'arrêt CEDH, 2 février 2008, *préc.cit.* L'alerte doit d'abord s'exercer auprès du supérieur hiérarchique ou d'une autre autorité ou instance compétente, c'est-à-dire entre autres d'une autorité administrative indépendante, un organisme parlementaire, le ministère public d'une juridiction. FLAUSS Jean-François. *Actualité de la Convention européenne des droits de l'homme*. AJDA, 2008, n° 18, 26 mai 2008, p.978.

⁵⁸⁵ DYENS Samuel. *Le lanceur d'alerte dans la loi « Sapin 2 » : un renforcement en trompe-l'œil*. AJCT, 2017, n°3, 10 mars 2017, p.127

⁵⁸⁶ Il s'agit d'une notion « *infiniment variable* » que les juges peuvent manier en vue de préserver une liberté. Par exemple, rendre en jugement dans un délai raisonnable (5§3, CEDH) peut répondre à une volonté d'assurer le « *droit à la liberté et à la sûreté* » lorsque la personne concernée est arrêtée. LUCAZEAU Gilles. *Le délai raisonnable est-il bien raisonnable ?* JCP E, 2009, n° 3, 14 janvier 2009, doct. 103

⁵⁸⁷ Notamment présent dans la convention n°158 de l'OIT, le délai raisonnable dispose d'un manque de clarté lorsque les juges doivent le caractériser. L'utilisation de ce standard juridique permet à cet acteur d'avoir une place importante dans la mise en œuvre du droit. Cela peut un problème de séparation des pouvoirs même si certains auteurs s'en félicitent.

Sur le débat du caractère raisonnable d'une période d'essai d'un an, de la validité de l'ancien CNE et de l'application de la convention n°158 de l'OIT. MOULY Jean. *Du caractère raisonnable de la durée de l'essai conventionnel au regard de la Convention n° 158 de l'OIT*. JCPS, 2009, n° 30, 21 juillet 2009, p.1335

⁵⁸⁸ QUERENET-HAHN Bénédicte, RENARD Anne. *Le régime de protection des lanceurs d'alerte issu de la loi Sapin 2*. JCP S, 2018, n°11, 20 mars 2018, p.1095

⁵⁸⁹ DYENS Samuel. *Op.cit.*

⁵⁹⁰ Légalement. Ou aux associations. *Cf supra*

ailleurs, été envisagé par le Conseil d'Etat dans son rapport de 2016 pour pallier cette difficulté, mais il demande une trop forte mobilisation de moyens⁵⁹¹.

Il peut alors être constaté qu'un flou entoure la dénonciation du lanceur d'alerte à l'autorité compétente en ce que ses conditions se sont rigidifiées et sont difficilement cernables. En revanche, le droit du travail permet toujours la saisine directe d'une autorité judiciaire parfois plus à même de traiter l'acte répréhensible objet de l'alerte. Cette possibilité s'illustre par le régime jurisprudentiel de protection du dénonciateur⁵⁹², mais également par ce dispositif de la loi du 9 décembre 2016 « *en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles* ». Ce signalement particulier peut également être rendu public⁵⁹³.

b) Etape 3 : L'alerte publique

L'alerte publique est, selon la loi dite « Sapin II », la dernière étape de la dénonciation. Par le raisonnement précédemment établi, il s'agit de l'alerte la moins loyale et emportant le plus de préjudices à l'employeur.

Dans cette situation, il n'est plus question que le destinataire saisi soit une personne capable de résoudre le problème signalé par le lanceur d'alerte. Mais, comme l'a souligné la CEDH, ce n'est qu'en dernier ressort, lorsqu'il y a « *impossibilité manifeste d'agir autrement* », que la divulgation au public est permise⁵⁹⁴. Quand les institutions des étapes précédentes négligent l'importance de l'alerte⁵⁹⁵, la loi permet d'informer le public. Cette information ne serait alors plus justifiée par la volonté de faire cesser le trouble, mais, plus principalement, par celle d'agir pour le droit de savoir et la transparence nécessaire à la démocratie⁵⁹⁶.

Le caractère informatif de la dénonciation a précédemment été établi et prend un essor nouveau avec la caractérisation légale du lanceur de l'alerte. Il s'interprète, premièrement, par la proximité entre les médias et le lanceur d'alerte ainsi que par la sympathie que le premier transmet au second⁵⁹⁷. Les deux partagent la volonté de diffuser l'information. Il s'agit, pour

⁵⁹¹ Conseil d'Etat. *Op.cit.*

⁵⁹² ICARD Julien. *Op.cit.*

⁵⁹³ Article 8, loi du 9 décembre 2016

⁵⁹⁴ FLAUSS Jean-François. *Op.cit.*

⁵⁹⁵ « *A défaut de traitement par l'un des organismes mentionnés au deuxième alinéa du présent I dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public* ». Article 8, loi du 9 décembre 2016

⁵⁹⁶ Par différents exemple historique et philosophique, un auteur démontre l'importance d'une nation informée et d'une démocratie transparente. MARIE MEYER Nicole. *Lanceurs d'alerte, les enjeux démocratiques*. In DISSANT MATHIEU, POLLET-PANOUSSIS. *Op.cit.* p.383

⁵⁹⁷ *Cf supra*

l'un, de son gagne-pain et pour l'autre, finalement, d'un moyen de voir son action valorisée⁵⁹⁸. Il s'interprète, secondement, par l'origine du terme utilisé par le lanceur d'alerte anglo-saxon. La pratique du « *whistleblowing* »⁵⁹⁹ connaît deux traductions et images. La première renvoie au coup de sifflet⁶⁰⁰ que les policiers donnaient lorsqu'ils se lançaient à la poursuite d'un délinquant ou d'un criminel afin de signaler le danger potentiel de la poursuite et de l'individu poursuivi⁶⁰¹. Elle illustre alors parfaitement l'objectif du lanceur d'alerte d'informer le public d'un danger pour simplement le protéger.

La seconde image est celle de l'arbitre qui siffle une faute au cours d'un jeu⁶⁰². En ce sens, même si des spectateurs sont informés de la faute, des conséquences surgissent de cette action pour les joueurs, premiers destinataires du coup de sifflet, beaucoup plus que dans la première acception du terme. Cette position ne colle pas avec la justification précédente du seul besoin de transparence pour la démocratie.

L'alerte transmise au public aurait donc aussi un caractère coercitif et des effets sur l'acte jugé répréhensible par le dénonciateur. C'est pourquoi le législateur l'aurait permise directement « *en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles* ». Demeure dans son esprit, semble-t-il, la volonté de faire cesser le trouble. Il s'agit, par ailleurs, d'une mission autrement reconnue au lanceur d'alerte⁶⁰³.

La coercition et l'incitation de l'employeur⁶⁰⁴ à stopper l'exercice d'un acte répréhensible porté à la connaissance du public ont souvent été rappelées à travers le déficit d'image que l'alerte causait à l'entreprise. En ce sens, le monde moderne et l'espace numérique sont particulièrement adaptés « *aux fonctions de vigilance, de dénonciation et de notation. Mieux Internet est l'expression réalisée de ces pouvoirs...* »⁶⁰⁵. Cet outil, d'origine principalement

⁵⁹⁸ A ne pas confondre cette réflexion avec les distinctions entre l'alerte altruiste, égoïste ou intéressé. Peu importe l'état d'esprit du lanceur d'alerte, voir son action valorisée par l'opinion publique sera toujours une possible source de satisfaction, même en cas d'alerte parfaitement désintéressée.

⁵⁹⁹ Le terme est utilisé dans la quasi-totalité des travaux sur la dénonciation et l'alerte. Plus qu'une traduction, il représente une conception très différente, mais inspirante, du dénonciateur en droit français.

⁶⁰⁰ Traduction littérale de « *whistleblowing* ».

⁶⁰¹ BOZZO-REY Malik, DELALIEUX Guillaume. *Lanceurs d'alerte : de l'obligation morale à l'éthique organisationnelle*. In DISSANT MATHIEU, POLLET-PANOUSSIS. *Op.cit.* p.85

⁶⁰² Ibidem

⁶⁰³ « *Au sens classique, alerter revient à prévenir d'un danger ou d'un risque imminent afin de susciter, en temps suffisamment opportun, l'intervention de mesures pour les faire cesser* ». Définition de la simple alerte professionnelle selon le Professeur OBERDORFF Henri. *Contribution du professeur Henri Oberdorff sur la notion d'alerte éthique*. In Conseil d'Etat. *Op.cit.* Annexe 6

⁶⁰⁴ Cette alerte au public peut parfois être la seule considérée comme telle selon certains auteurs. GRATTON Laurène. *Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate*. Dr. soc., 2016, n°1, 26 janvier 2016, p.4

⁶⁰⁵ ROSANVALLON Pierre. *La contre-démocratie, la politique à l'âge de la défiance*. 2006, Paris : Editions Seuil. ISBN : 9782020884433

vecteur d'informations, est donc même devenu aux yeux de certains auteurs, un moyen proactif de surveillance. Le XXI^e siècle n'ignore plus les possibilités de comparer n'importe quels hôtels, restaurants, chauffeurs⁶⁰⁶, et entreprises⁶⁰⁷. Dénoncer les manquements au sein des relations de travail peut alors très rapidement faire pencher le choix du consommateur vers la concurrence⁶⁰⁸. Ainsi, pour la pérennité de l'entreprise, l'employeur a de quoi craindre la dernière étape de la dénonciation version « Sapin 2 ».

La loyauté, obligation fondamentale du salarié, du lanceur d'alerte fait débat. Pour certains auteurs, elle ne peut pas exister. Pourtant l'encadrement de son régime par une procédure graduée semble prendre acte des intérêts des cocontractants à la relation de travail. En assimilant la bonne foi dans ses règles légales, la dénonciation paraît faire grand cas des spécificités du droit du travail.

⁶⁰⁶ Les sites et applications « *Tripadvisor* », « *Uber* », « *Trivago* » ou « *Deliveroo* » possèdent tous un système de notations. Sont alors mis en concurrence des professionnels, mais aussi des travailleurs (voire des salariés selon les opinions et les intérêts de chacun) Voir ESCANDE-VARNIOL Marie-Cécile. *UBER est un service de transport, mais quel statut pour les chauffeurs ?*. SSL, 2018, n° 1804, 26 février 2018

⁶⁰⁷ Par exemple : « www.glassdoor.fr »

⁶⁰⁸ Le parallèle entre la dénonciation du salarié et les risques relatifs à la concurrence qui en découle n'est pas anecdotique dans ce paragraphe car le salarié faisant, justement, concurrence à son employeur est souvent considéré comme déloyal à son égard. Par exemple, Cass. com., 9 octobre 2001, n° 99-13.717

CONCLUSION DU CHAPITRE 1

Les questions de loyauté font partie de l'encadrement de la dénonciation. Le simple fait de dénoncer implique la loyauté du salarié et de l'employeur. Si la bonne foi du salarié dénonciateur n'a pas été fondamentalement renouvelée depuis son régime jurisprudentiel, elle a été confirmée et peut être justifiée. Celle de l'employeur a également été encadrée par l'interdiction de réprimer l'alerte ou de l'empêcher. En ce sens, la loyauté s'interprète comme l'immoralité de la vengeance ou de l'abus d'autorité. L'employeur nuit aux intérêts du salarié pour un motif illégitime, comme celui faisant basculer la dénonciation dans la délation.

Egalement, la manière de lancer l'alerte est empreinte de loyauté. Le degré d'importance de cette notion dans la dénonciation légale peut parfaitement prouver l'importance pour les rédacteurs de ces normes des questions du droit du travail. En obligeant le dénonciateur voulant être légalement protégé par la loi à dénoncer selon une procédure graduée, le salarié doit respecter les intérêts légitimes de l'employeur.

En prenant en exemple la loyauté, il peut, par ces développements, être affirmé que le lanceur d'alerte agit en conscience du droit du travail. Cette conclusion n'est pas tellement étonnante compte tenu des nombreuses références précédentes au caractère intérieur de la notion étudiée.

En outre, si les questions de l'atteinte à la morale font du lanceur d'alerte un personnage du droit du travail, celles des éléments matériels qu'il défend pourraient confirmer ses liens avec ce domaine juridique.

Chapitre 2 : Le droit d’alerte individuel, témoin de nouveaux défis en droit du travail

A été démontré que le droit du travail encadrait par son obligation majeure de loyauté entre les cocontractants le régime du lanceur d’alerte. En revanche, pour être le berceau de la dénonciation, la présente matière dispose d’enjeux intéressant le lanceur d’alerte. Un enjeu, terme souvent employé en doctrine⁶⁰⁹, peut être défini comme « *ce qui fait l’objet d’une compétition, d’un affrontement, d’une discussion* »⁶¹⁰. Or, les discussions et les affrontements sont monnaie courante en droit du travail. Peuvent être cités les affrontements entre employeurs et salariés⁶¹¹, syndicats,⁶¹² législateur et opinion publique⁶¹³. Et leur objet concerne alors bien des domaines, gardant en ligne de mire les valeurs de liberté, d’égalité et de fraternité⁶¹⁴. Mais ces enjeux, lorsqu’ils doivent être atteints aux risques et périls de ses acteurs, deviennent des défis⁶¹⁵.

De nombreux enjeux ont été reconnus progressivement au lanceur d’alerte, lui créant un statut contestable⁶¹⁶. Ceux-ci n’ont pas disparu avec le lissage de ce statut précédemment critiqué.

Ainsi, pour démontrer que le lanceur d’alerte s’intéresse aux enjeux du droit du travail, un raisonnement en deux points est possible. Dans un premier temps, analyser son défi de défense des normes socialement établies entre parfaitement dans les nécessités du droit du travail (Section 1). Dans un second temps, l’étude du stockage, de l’archivage et de la protection de l’information constitue, à l’inverse, une nécessité pour le lanceur d’alerte et un défi pour le droit du travail (Section 2).

⁶⁰⁹ Par exemple : JEGOUZO Yves, LABETOULLE Daniel, MERLIN Pierre, MORAND-DEVILLER Jacqueline. *Débat : les enjeux du droit de l’urbanisme*. AJDA, 1993, HS, 20 mai 1993, p.6

⁶¹⁰ Définition développée dans le dictionnaire académique, 1986. Disponible sur <www.la-définition.fr>. [Consulté le 29 mai 2018]

⁶¹¹ Par exemple au cours d’une action en justice. *Cf supra*.

⁶¹² Par exemple au cours d’une grève. *Cf supra*.

⁶¹³ Par exemple au moment de la loi « El Khomri » et des ordonnances « Macron ». Le Parisien. *La mobilisation avait-elle été supérieure contre la loi El Khomri ?*. Leparisien.fr, 12 septembre 2017. Disponible sur <www.leparisien.fr>. [Consulté le 29 mai 2018]

⁶¹⁴ SOISSON Jean-Pierre. *Liberté, égalité, fraternité... et droit du travail*. Dr. soc., 1990, n°1, 10 janvier 1990, p.1

⁶¹⁵ *Cf supra*

⁶¹⁶ MATHIEU Chantal, TERRYN Fabienne. *Op.cit.*

Section 1 : Le respect des normes socialement établies : défi⁶¹⁷ du lanceur d'alerte, nécessité du droit du travail

A précédemment été établie la volonté du lanceur d'alerte de faire respecter les normes issues du contrat social édicté par la nation. Ce contrat induit une loyauté surpassant celle due à l'employeur du fait du contrat de travail⁶¹⁸. Le respect de ces règles est alors un défi⁶¹⁹ pour le lanceur d'alerte⁶²⁰. En revanche, cette mission également une nécessité du droit selon sa définition⁶²¹ et, par conséquent, du droit du travail. Ainsi, au sein du droit régissant les relations subordonnées entre un salarié et un employeur, de nombreuses violations de normes peuvent être sanctionnées. Ces normes peuvent être comprises dans différents domaines du droit. Pourtant, pris dans son sens large, tout conflit opposant un employeur à son salarié compose le droit du travail, il doit alors l'encadrer.

C'est pourquoi ces domaines doivent être analysés (§1) pour prendre conscience de l'importance de l'alerte, dénonciation du droit du travail. Aussi, pour que l'alerte soit un défi, il doit être possible d'y renoncer. La faculté de la dénonciation en droit du travail permet alors de valoriser leurs porteurs, démontrant un processus de changement de la société (§2).

§1 : Les domaines de l'alerte, enjeux actuels et déterminants

Par ses dispositions, la loi Sapin encadre quels actes peuvent faire l'objet d'une alerte. C'est une question fondamentale car tout ne peut pas être dit dans l'entreprise⁶²². C'est pourquoi la loi a dû, tout d'abord, délimiter trois domaines (a) d'actes pouvant être dénoncés avant de protéger le salarié qui révèle au nom de l'intérêt général (b).

⁶¹⁷ Inspiré de FATTAH Sihame. *Les défis des lanceurs d'alerte à la démocratie*. CFS.EP, juin 2016. 6p. Disponible sur <ep.cfsasbl.be>. [Consulté le 22 juin 2018].

⁶¹⁸ Cf *supra*

⁶¹⁹ Le défi peut être pris dans son sens premier, c'est-à-dire une « *Action de provoquer quelqu'un en combat singulier, à une compétition* » en ce que lanceur d'alerte est soumis à de nombreuse embuche, notamment après son action. Définition de « défi ». Disponible sur <www.larousse.fr>. [Consulté le 10 juin 2018]

⁶²⁰ Peuvent être citer en exemple des tentatives pour détruire le crédibilité (en propageant des rumeurs d'alcoolisme ou de trouble d'identités sexuels), de menaces à l'intégrité physique (ou morale pour une ex-salariée d'UBS lanceuse d'alerte) ou de poursuite voir de harcèlement judiciaire. FATTAH Sihame. *Op.cit.*

⁶²¹ « *Le Droit, est l'ensemble des dispositions interprétatives ou directives qui à un moment et dans un Etat déterminés, règlent le statut des personnes et des biens, ainsi que les rapports que les personnes publiques ou privées entretiennent* ». Définition de « Droit » selon BRAUDO Serge. *Dictionnaire du droit privé*. Disponible sur <www.dictionnaire-juridique.com>. [Consulté le 10 juin 2018]

⁶²² Cf *surpa*

a) Trois domaines légaux, une infinité de domaines

Longtemps, la protection du lanceur d'alerte n'a été que sectorielle : harcèlement sexuel⁶²³, puis discrimination⁶²⁴, harcèlement moral⁶²⁵ et corruption⁶²⁶. Jusqu'en 2013, date à laquelle n'importe tout crime ou délit pénaux pouvait être signalé⁶²⁷, le salarié n'était protégé contre toutes représailles que s'il signalait un de ces quatre délits⁶²⁸.

Aujourd'hui, la loi étend largement le domaine⁶²⁹ de l'alerte aux « *crimes ou délits, aux violations graves et manifestes 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 il a eu personnellement connaissance* »⁶³⁰. Même si sont maintenues les anciennes dispositions sectorielles relatives à l'alerte⁶³¹, le régime général permet donc une protection globale de son lanceur.

Le salarié peut témoigner des crimes et délits dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions. Lié aux dispositions de droit pénal, il semblerait même que dénoncer en ce domaine puisse être une obligation. Mais les termes suivants sont plus largement sujets à interprétation. « *En visant toute convention internationale, sans se limiter à celles portant sur la lutte contre la corruption, la loi ouvre un champ relativement large* »⁶³². Chaque norme reconnue par le droit français, qu'elle soit souple⁶³³, internationale ou plus classique peut faire l'objet d'une dénonciation. Ont pu être résumées ses dispositions comme la protection des personnes qui « *révèlent des pratiques scandaleuses mais qui ne violent aucune loi* »⁶³⁴.

En revanche, la largeur des domaines de l'alerte est contestée par l'obligation d'un manquement ou de violations graves et manifestes. Ce sera à la jurisprudence de délimiter ce qui est grave

⁶²³ L.1153-3, Code du travail

⁶²⁴ L.1132-3, Code du travail

⁶²⁵ L.1152-2, Code du travail

⁶²⁶ L.1161-1, Code du travail

⁶²⁷ L.1132-3-3, Code du travail

⁶²⁸ ICARD Julien. *Alerte éthique dans la relation de travail*. *Op.cit.* p.167

⁶²⁹ « *Et à l'ensemble des questions éthiques* » selon ICARD Julien, *préc.cit.*

⁶³⁰ Article 6, loi du 9 décembre 2017

⁶³¹ Sauf en matière de corruption. (Article 15, loi du 9 décembre 2016)

⁶³² BARRIERE François. *Op.cit.*

⁶³³ Peuvent être visées les conventions et recommandations de l'OIT dont la contrainte est discutable. Elle ne consiste qu'en la publication de rapports rédigé par sa commission d'enquête. OIT. *La procédure de plainte*. Disponible sur <www.OIT.org>. [Consulté le 13 juin 2018].

⁶³⁴ MAZETIER Sabine. *Rapport de l'assemblée nationale*. DENAJA Sébastien (rap.). N° 4045 et n° 4046, 21 septembre 2016.

de ce qui ne l'est pas⁶³⁵. Il serait alors possible de penser, au moins dans les premières applications du texte, que les domaines préexistants à celui-ci vont perdurer. Ainsi, la corruption et les infractions financières⁶³⁶, la santé publique, la discrimination, l'environnement, le harcèlement sexuel et moral et la santé et sécurité au travail caractériseront une violation grave et manifeste. Néanmoins, les actes exorbitants de l'action du « bon salarié » et n'ayant pas de conséquences majeures sur les intérêts de l'employeur ou des collègues ne devraient pas être dénoncés sous le régime de protection de la loi du 9 décembre 2018. Les enjeux du droit du travail sont alors protégés en ce que le lieu de travail ne devient pas une place où chacun est la vigie de son prochain⁶³⁷. Ce critère de conséquence pour caractériser la gravité de la l'alerte pourrait s'expliquer par l'intérêt porté par le législateur à l'intérêt général dans les domaines de l'alerte.

b) L'intérêt général, un point de convergence ?

Si dans les textes, le domaine de l'alerte semble très large, une seconde mention le concernant dans la loi dite « Sapin II » pourrait l'éclaircir. Le lanceur d'alerte « *révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, [...] ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance* »⁶³⁸. Les conséquences sur l'intérêt général semblent pouvoir réunir les alertes méritant la protection de la loi.

Les deux critères ne sont pas cumulatifs. La rédaction de la loi permet de dénoncer la violation grave et manifeste d'une norme, ou celle portant sur une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général. Signaler pour protéger le bien public, l'avantage de tous⁶³⁹ est donc un domaine forcément licite. En ce sens, le lanceur d'alerte en droit du travail peut être rapproché de celui créé par la sociologie en ce qu'il se mue en « *prophète de malheur* »⁶⁴⁰. Même si la jurisprudence aura à préciser ses contours, la notion d'intérêt général fera sans doute écho à l'ordre public ou à l'intérêt public tout en pouvant s'interpréter plus largement, elle devrait permettre à des lanceurs d'alerte d'y rentrer assez aisément⁶⁴¹.

⁶³⁵ BARRIERE François. *Op.cit.*

⁶³⁶ Pour lesquelles un régime spécial est prévu à l'article 16 de la loi du 9 décembre 2016.

⁶³⁷ LOCHAK Danièle. *La dénonciation, stade suprême ou perversion de la démocratie. Op.cit.* p.455

⁶³⁸ 6, loi du 9 décembre 2016

⁶³⁹ Définition « d'intérêt général ». Dictionnaire de CORNU Gérard, association Capitant. *Op.cit.*

⁶⁴⁰ CHATEAURAYNAUD Francis, TORNAY Didier. *Les sombres précurseurs Une sociologie pragmatique de l'alerte et du risque.* 1999, Paris : Editions de l'EHESS. 476p.

⁶⁴¹ BARRIERE François. *Op.cit.*

D'une part, cet intérêt général de l'alerte permet alors d'inclure son action en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise⁶⁴². Ainsi, par définition⁶⁴³ les dénonciations en matière d'environnement et de santé publique feront forcément partie du domaine de l'alerte, et se verront souvent affilier un régime dérogatoire leur permettant le signalement aux autorités compétentes ou au public⁶⁴⁴. L'intérêt général à travers la RSE permettra alors de dénoncer l'inexécution des chartes d'entreprise, des codes de conduite ou des chartes éthiques pourront faire l'objet d'alertes professionnelles⁶⁴⁵. « *Ces codes de conduite sont souvent raillés du point de vue de leur utilité, comme de simples habillages éthiques sans conséquence réels* »⁶⁴⁶ mais ils pourront guider ou servir de support au dénonciateur. Ces règles de droit édicté unilatéralement par les entreprises⁶⁴⁷ sont, par ailleurs, pionnière de l'installation des dispositifs d'alerte dans l'entreprise. Pourtant, elles pourraient se voir appliquer que partiellement car « *une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général* » seront requis. « *Il est paradoxal que la loi dite Sapin 2, qui impose la mise en place de dispositif de recueil d'alertes en cas de violation du code de bonne conduite d'une entreprise, ne prévoit pas expressément qu'un lanceur d'une telle alerte bénéficie du régime protecteur qu'elle institue* »⁶⁴⁸.

D'autre part, il s'agit du domaine de dénonciation dans lequel la loyauté envers le contrat social est la plus directe⁶⁴⁹. Selon un auteur, le lanceur d'alerte croit que l'intérêt public (ou général) prend le pas sur l'organisation dont il est membre⁶⁵⁰. La défense de l'intérêt général est une nouvelle foi, très intérieure. Le salarié agit car il pense qu'est en jeu l'intérêt général, le bien commun. C'est pourquoi tant le préjudice que la menace à la société peuvent motiver la dénonciation légale. C'est donc encore⁶⁵¹ la morale qui importe pour déterminer si l'acte dénoncé peut ou non entrer dans le champ de ceux protéger par la loi. « *Les questions éthiques*

⁶⁴² « *La responsabilité sociale de l'entreprise est l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et à leurs relations avec les parties prenantes* ». Commission des communautés européennes. *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*. LIVRE VERT, 18 juillet 2001. Le bien public et les « *préoccupations sociales* » peuvent être mis en relation, créant un lien entre RSE et droit d'alerte.

⁶⁴³ Ibidem

⁶⁴⁴ En ce que les dommages dans ces domaines sont souvent graves et irréversibles. Article 8, loi du 9 décembre 2016

⁶⁴⁵ Sur le sujet voir : ANTONMATTEI Paul-Henri, VIVIEN Philippe. *Op.cit.*

⁶⁴⁶ DEUMIER Pascale. *La responsabilité sociétale de l'entreprise et les droits fondamentaux*. D., 2013., n°23, 27 juin 2013, p.1564

⁶⁴⁷ NEAU-LEDUC Christine. *La responsabilité sociale de l'entreprise : quels enjeux juridiques ?* Dr. soc., 2006, n°11, 10 novembre 2006, p.952

⁶⁴⁸ BARRIERE François. *Op.cit.*

⁶⁴⁹ *Cf supra*

⁶⁵⁰ GUY Mary E. *Ethical Decision Making in Everyday Work Situations*. 1990, Santa Barbara : Quorum Books ISBN : 9780899304182

⁶⁵¹ En plus de la caractérisation de la bonne foi de l'alerte. *Cf. supra*

et sociales sont au cœur du déclenchement de l'alerte dès lors qu'elle recouvre désormais soit la protection de l'intérêt général »⁶⁵². Ainsi, le salarié lanceur d'alerte se fait le juge⁶⁵³ de ce qui provoque ou risque de provoquer un danger grave pour l'intérêt général. Il se mue, ou s'aveugle en chevalier du monde moderne⁶⁵⁴. Et comme une menace « faite à un seul est une menace à tous »⁶⁵⁵ et que « le statut du lanceur d'alerte ne recouvre pas seulement les faits de délinquance économique »⁶⁵⁶, de nombreuses atteintes à la morale⁶⁵⁷ et notamment à l'égalité⁶⁵⁸ pourront être signalées en ce domaine.

Cet intérêt général comme domaine de toute alerte tend à se rapprocher des conclusions de certains auteurs sur l'arrêt « Guja c/ Moldova » qui ont découvert que « la défense de l'intérêt général la seule motivation du lanceur d'alerte »⁶⁵⁹. C'était également celle du Conseil d'Etat qui faisait entrer toutes les alertes dans une optique de la protection de l'intérêt général⁶⁶⁰ et celle de l'association spécialisée dans la transparence Transparency international⁶⁶¹. L'intérêt général aurait alors pu être un point de convergence de toute alerte mais le législateur français en a décidé autrement. Néanmoins, les juridictions européennes et nationales pourraient retenir ce critère d'intérêt général comme élément déterminant du domaine de l'alerte.

Même si les conséquences sur l'intérêt général ne sont reconnues par la loi comme le seul domaine de la dénonciation des salariés, il en un point essentiel, faisant émerger un type de dénonciation particulièrement moral, l'alerte éthique.

⁶⁵² ICARD Julien. *Alerte éthique dans la relation de travail*. *Op.cit.* p.167

⁶⁵³ Cette question de savoir qui sera le juge de l'intérêt général est en suspend mais, à en croire les affaires précédents la loi, il semblerait que le lanceur d'alerte ait cette fonction. QUERENET-HAHN Bénédicte, RENARD Anne. *Op.cit.*

⁶⁵⁴ LAMETHE Didier. *Op.cit.* p.13

⁶⁵⁵ Citation célèbre de MONTESQUIEU.

⁶⁵⁶ CA Versailles, 27 février 2018, n°16/04357

⁶⁵⁷ Par exemple en matière de manquement aux obligations de loyauté des contractant. *Cf supra.*

⁶⁵⁸ Les questions de discrimination, d'égalité salariale, d'égalité de traitement...

⁶⁵⁹ FLAUSS Jean-François. *Op.cit.* Confirmé par les *Résolutions du parlement européen sur les mesures légitimes visant à protéger les lanceurs d'alerte qui divulguent, au nom de l'intérêt public, des informations confidentielles d'entreprises et d'organismes publics*. 2016/2224(INI), 11 octobre 2017.

⁶⁶⁰ Conseil d'Etat. *Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger*. *Op.cit.*

⁶⁶¹ « En résumé, le lanceur d'alerte est toute personne physique, citoyen, agent public ou salarié, signalant ou révélant une grave atteinte à l'intérêt général ». Transparency International France. *Guide pratique à l'usage du lanceur d'alerte*. *Op.cit.* p.10

§2 La faculté de l'alerte, objectif changement de société

L'alerte n'est pas une obligation selon son encadrement légal⁶⁶². De nombreux auteurs n'avaient pas souhaité la voir obligatoire⁶⁶³ et l'intéressement financier est réfuté à l'unisson⁶⁶⁴. Pourtant, cette faculté caractérise le défi du lanceur d'alerte qui aura très souvent le choix entre se taire et laisser le trouble se dérouler, ou dénoncer et subir les conséquences souvent nuisibles de cet acte. Le prochain objectif de l'alerte en droit du travail serait donc de changer, petit à petit, la vision de la dénonciation pour en faire un acte « banal » de la vie d'une entreprise, ôtant ce dilemme de l'esprit du salarié(a). Pour cela, le dénonciateur ne doit pas être motivé financièrement mais par l'éthique attachée à son action (b).

a) L'alerte facultative et le héros dénonciateur

L'alerte est facultative pour ne pas mettre le fardeau de l'application des règles en entreprise sur le salarié⁶⁶⁵. Pourtant, « *le fait de dénoncer une infraction dont on acquiert la connaissance dans l'exercice de ses fonctions est toujours un acte lourd et difficile à accomplir* »⁶⁶⁶. « *Dans le même sens, William Bourdon relève qu'il existe, inconsciente ou involontaire, une dynamique de l'héroïsation dans l'action du lanceur d'alerte, liée à la prise de risque et accentuée par le cortège de représailles et de menaces qui s'abat généralement sur lui* »⁶⁶⁷. « *Il devient un paria à partir du moment où il semble briser la confiance et la loyauté instaurée avec ses pairs en révélant certaines informations* »⁶⁶⁸. A l'aide de très nombreux exemples peut être démontré que celui qui lance l'alerte est à la fois un héros et un paria⁶⁶⁹. C'est pourquoi il serait intéressant d'effacer cette dichotomie par la loi (1) et/ou par la morale (2).

⁶⁶² La loi du 9 décembre 2016 ne prévoit aucune obligation de dénoncer et se contente de définir le lanceur d'alerte sans jamais l'obliger à agir. Seules même sont indiquées des interdictions de certaines révélations (certains secrets par exemple).

⁶⁶³ Cf *supra*

⁶⁶⁴ Par exemple, BRODEUR Jean-Paul. *Introduction : la délation organisée*. In BRODEUR Jean Paul, JOBARD Fabien (dir.). *Citoyens et délateurs. La délation peut-elle être civique ?* 2005, Paris : Editions Autrement. Coll. Mutations, n° 238, p.8

⁶⁶⁵ Cf *supra*

⁶⁶⁶ GALUT Yann. *Rapport fait au nom de la commission des lois de l'Assemblée nationale*. 12 juin 2013, n° 1130 et 1131.

⁶⁶⁷ LOCHAK Danièle. *L'alerte éthique Entre dénonciation et désobéissance*. *Op.cit.*

⁶⁶⁸ SCHEHR Sébastien. *L'alerte comme forme de déviance : les lanceurs d'alerte entre dénonciation et trahison*. *Déviance et société*, février 2008, vol. 32, p. 150-151

⁶⁶⁹ Sont reconnus au lanceur d'alerte beaucoup d'autres personnage (le déontologue, le révolté...) mais le héros et le paria sont ceux permettant au mieux de comprendre sa dualité. KERLEO Jean-François. *Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ? Classification et conceptualisation d'une catégorie juridique insaisissable*. In DISSANT MATHIEU, POLLET-PANOUSSIS. *Op.cit.* p.26

1) La banalisation de l'alerte par la loi

Cette héroïsation du lanceur d'alerte qui n'a pas l'obligation de se mettre en danger se comprend donc largement par les domaines dans lesquels il agit. Egalement, elle s'illustre par les articles de presse ou de doctrine⁶⁷⁰. Si celle-ci contribue à inciter le dénonciateur qui verra son action valorisée, elle démontre aussi l'exception de cet acte⁶⁷¹. En posant un cadre légal au lanceur d'alerte, l'interdit de celui-ci n'est plus une question.

En ôtant une partie du risque qu'implique la dénonciation, la loi participe donc à la banalisation de l'alerte. « *L'alerte éthique ne peut pas reposer seulement sur de nouveaux héros de la démocratie qui acceptent de prendre tous les risques pour dire la vérité sur des dysfonctionnements majeurs. Elle doit pouvoir compter sur des citoyens ordinaires comme autant de vigies vertueuses pour contribuer au bon fonctionnement des pouvoirs publics ou des entreprises* »⁶⁷². Par ces dispositions, le droit du travail semblerait être en mesure de changer la société française en faisant passer le dénonciateur comme un lanceur d'alerte éthique, qui, s'il est bien guidé par l'altruisme et le respect des normes socialement établies, sera systématiquement protégé par la loi.

C'est une conception très protectrice du lanceur d'alerte inspirée d'autres Etats dans lesquels l'acte est plus répandu. Par exemple, aux Etats-Unis l'alerte est nettement plus répandue. En 1863 naît le False Claims act qui a pour but « *d'inciter les personnes qui prennent connaissance de fraudes lésant le Gouvernement fédéral, à les dénoncer, et parfois à les poursuivre au nom du Gouvernement, en contrepartie d'un pourcentage des dommages-intérêts versés* »⁶⁷³. Depuis « *il existe au moins une dizaine de lois fédérales protégeant les whistleblowers de toutes sortes de représailles* ». Il est donc légalement interdit depuis longtemps « *le licenciement, la rétrogradation, la mise à pied, la menace, le harcèlement ou toute autre discrimination contre le « whistleblower », et permis à un salarié qui subit de telles représailles de son employeur de l'assigner au civil devant une cour fédérale* »⁶⁷⁴. Ce régime est lui-même inspiré du droit anglais qui connaît son texte de référence en la matière depuis le « *Public Interest Disclosure Act* » de 1998, amendé par « *l'Enterprise and Regulatory Reform*

⁶⁷⁰ Cf supra.

⁶⁷¹ « *Eriger le lanceur d'alerte en héros des temps modernes et en rouage indispensable du corps social invite à penser que le modèle social est modifié en conséquence* ». SORDINO Marie-Christine. *Lanceur d'alerte et droit pénal : entre méfiance et protection ?* Rev. Sociétés, 2017, n°04, 7 avril 2017 p.198

⁶⁷² OBERDORFF Henri. *Op.cit.*

⁶⁷³ DREYFUSS Stephen L. *Le whistleblowing aux États-Unis*. Cahiers de droit de l'entreprise n° 1, janvier 2018, dossier 6

⁶⁷⁴ *Ibidem*

Act » de 2013. « Il consiste pour un travailleur à signaler des actions illicites définies par la loi supposée en relation avec l'entreprise dans laquelle il travaille »⁶⁷⁵. Aussi, même s'il n'a pas d'obligation de mettre en place des politiques d'alerte dans les entreprises anglaises, elles y sont très fortement incitées⁶⁷⁶. C'est par ces dispositions « qu'on a longtemps pu penser que la culture des lanceurs d'alerte n'était pas française, mais américaine ou anglaise »⁶⁷⁷. Aujourd'hui, avec la loi dite « Sapin II » inspirée de ces dispositions anglo-saxonnes devrait permettre, par son application, l'émergence progressive de cette culture de l'alerte.

2) La banalisation de l'alerte par la morale

La loi de 2016 objet de la présente étude tend à un rapprochement entre la dénonciation anglo-saxonne sur laquelle un regard bienveillant est porté. Mais la morale collective, et plus précisément la science qui l'entoure⁶⁷⁸ devrait également permettre au dénonciateur de droit du travail de banaliser son acte.

La question de l'obligation de l'alerte par l'éthique⁶⁷⁹ a aussi été posée⁶⁸⁰. Bien que l'adjectif convienne à une dénonciation faite au nom de l'intérêt général car qu'elle implique des risques importants⁶⁸¹, des conditions ont pu être mises en place pour la caractériser. Ainsi, serait « *éthiquement obligatoire* »⁶⁸² l'alerte dont le lanceur peut regrouper un certain nombre de preuves convaincantes, et dont l'organisation ne reconnaît pas l'existence d'actes dommageables ou délictueux. En étant, sous certaines conditions, protégées de manière générale contre toute mesure de rétorsion, le lanceur d'alerte n'a plus à produire d'actes « *surrogatoires* »⁶⁸³. L'alerte serait « *éthiquement permise* »⁶⁸⁴ lorsque son lanceur mettra en danger ou exposera d'autres personnes à de sérieuses représailles⁶⁸⁵.

⁶⁷⁵ SEASSAUD Éric. *Le lanceur d'alerte en droit anglais - Un acteur responsable, par-delà les archétypes du traître et du héros*. Cahiers de droit de l'entreprise n° 1, janvier 2018, dossier 7

⁶⁷⁶ Pour plus de détails, voir *Ibidem*

⁶⁷⁷ SCHMID Lucile. *À quoi bon lancer l'alerte ?* Esprit, mai 2017, p.32

⁶⁷⁸ Par définition, l'éthique.

⁶⁷⁹ Ce qui est éthique est ce qui concerne la morale. Définition du terme « éthique ». *Le Petit Robert. Op.cit.*

⁶⁸⁰ *Cf supra.*

⁶⁸¹ BOZZO-REY Malik, DELALIEUX Guillaume. *Op.cit.* p.98

⁶⁸² DE GEORGE Richard T. *Whistleblowing*. In DE GEORGE Richard T. *Business Ethics*. 1986, Londres : Pearson. p.221

⁶⁸³ Qui est fait au-delà de ce qui est dû, de ce qui est obligé. Définition de « surrogatoire ». *Le Petit Robert. Op.cit.*

⁶⁸⁴ *Ibidem*

⁶⁸⁵ Ces représailles doivent, par ailleurs, surpasser le bénéfice de l'alerte pour l'intérêt général.

L'alerte éthique est un terme aujourd'hui très largement employé. Il démontrerait une évolution de la dénonciation voulant nuire⁶⁸⁶ à une alerte éthique voulant protéger voir sauver. Comme témoignage de l'évolution de la dénonciation à travers cette alerte éthique, cette expression est souvent utilisée comme définition du « *whistleblowing* »⁶⁸⁷, terme anglo-saxon ayant bonne presse. L'éthique très fréquemment adossée au mot « alerte » lui ôte toute connotation infamante⁶⁸⁸. C'est à travers la défense de l'intérêt général par les chartes éthiques que le terme s'est adossé à l'alerte⁶⁸⁹. Elles ont causé la dénaturation d'un lien entre alerte et légalité, c'est la morale qui a suppléé le droit en ce domaine. Aussi, c'est parce que l'éthique est en jeu que les scandales provoquent les principales réactions en matière d'alerte, soit du législateur⁶⁹⁰, soit des entreprises. C'est pourquoi la morale motiverait la dénonciation par son objet⁶⁹¹ ou par le secteur⁶⁹² dans lequel elle s'applique⁶⁹³.

Cette obligation éthique de dénoncer se concrétise notamment par les propos du Conseil d'Etat sur l'intérêt général. « *L'intérêt général n'est pas seulement l'affaire des pouvoirs publics. Il concerne, en réalité, chaque citoyen* »⁶⁹⁴. Selon la même institution, une définition légale de l'alerte autour des principes de bonne foi, de désintéressement, de gratuité et de liberté⁶⁹⁵ devrait permettre à la notion d'arriver à maturité, entraînant la culture de l'alerte éthique⁶⁹⁶.

Cette obligation morale de dénoncer permettrait alors la faculté légale de l'alerte⁶⁹⁷ mais cette obligation demeure conditionnée. En revanche, la morale palie en droit français également au désintérêt de l'alerte.

b) L'alerte désintéressée et l'éthique du dénonciateur

L'alerte protégée par la loi française est toujours désintéressée⁶⁹⁸. Par désintérêt, il est possible de comprendre que le lanceur d'alerte n'agit pas par intérêt personnel⁶⁹⁹.

⁶⁸⁶ « *La dénonciation veut nuire, le signalement veut sauver* » VIGOUROUX Christian. *Déontologie des fonctions publiques*. 2013/2014, Paris : Editions Dalloz. p.485. ISBN : 9782247084937

⁶⁸⁷ Par exemple dans le rapport d'ANTONMATTEI Paul-Henri, VIVIEN Philippe. *Op.cit.*

⁶⁸⁸ BEHAR-TOUCHAIS Martine. *Op.cit.*

⁶⁸⁹ LAMETHE Didier. *Op.cit.* p.21

⁶⁹⁰ L'exemple de l'affaire du médiateur. *Cf supra.*

⁶⁹¹ Par exemple la dénonciation de faits de discrimination.

⁶⁹² A travers les différentes chartes éthiques

⁶⁹³ KERLEO Jean-François. *Op.cit.*

⁶⁹⁴ Conseil d'Etat. *L'intérêt général*. Rapport public, 30 novembre 1999, n° 50

⁶⁹⁵ Pour la plus-part précédemment évoqués.

⁶⁹⁶ Conseil d'Etat. *Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger*. *Op.cit.*

⁶⁹⁷ *Cf supra*

⁶⁹⁸ Article 6, loi du 9 décembre 2016

⁶⁹⁹ Définition de « désintéressé ». *Le Petit Robert*. *Op.cit.*

C'est un critère nouveau et exorbitant de l'encadrement jurisprudentiel⁷⁰⁰. Par les termes utilisés par le législateur, toute sorte d'intérêt personnel pourrait être visé. Mais la gloire médiatique attachée à son action étant difficilement quantifiable, c'est la fortune financière qui serait incriminée par le texte. L'incitation financière peut sembler efficace⁷⁰¹, c'est d'ailleurs la motivation choisie par les États-Unis. Dans le « False Claims act », une contrepartie consistant en un pourcentage des dommages-intérêts versés est prévue⁷⁰². Un projet d'alerte financièrement motivé existe également au Royaume-Uni⁷⁰³.

En revanche, cette incitation financière demeure incompatible avec la conception européenne de l'éthique⁷⁰⁴. Permettre la rémunération permettrait sûrement d'intéresser le dénonciateur mais nuirait à la morale attachée à l'alerte. Ainsi, selon certains auteurs, des risques entoureraient cette incitation, notamment celui de dénoncer à la légère et nuire illégitimement à la réputation de l'entreprise ou celui des recours à des stratagèmes illicites et déloyaux d'obtention de documents⁷⁰⁵. Cette vision négative s'illustre notamment par le droit allemand qui rend incompatibles son droit du travail et son devoir de loyauté avec l'alerte rémunérée⁷⁰⁶. En droit français, le refus du Conseil constitutionnel du versement d'allocations⁷⁰⁷ par le défenseur des droits au lanceur d'alerte⁷⁰⁸ appuie encore le rejet de l'incitation financière pour l'alerte éthique⁷⁰⁹.

Pour conclure sur cette section, il est possible de citer le Conseil d'Etat qui démontre la volonté du changement d'opinion sur la dénonciation dans son rapport sur l'alerte. « *Le lanceur d'alerte n'est ni un dissident, qui s'opposerait radicalement à une collectivité, ni un partisan de la désobéissance civile, qui revendiquerait une « contre-légitimité ». Il n'est pas non plus*

⁷⁰⁰ ICARD Julien. *L'alerte individuelle en droit du travail*. *Op.cit.*

⁷⁰¹ « *L'alerte rémunérée a donc été progressivement jugée comme étant un des moyens les plus efficaces pour lutter contre les infractions particulièrement difficiles à découvrir* ». RODA Jean-Christophe. *L'alerte rémunérée : entre efficacité et risques de dévoiement*. In DISSANT MATHIEU, POLLET-PANOUSSIS Delphine (dir.). *Op.cit.* p.240

⁷⁰² DREYFUSS Stephen L. *Op.cit.*

⁷⁰³ SEASSAUD Éric. *Op.cit.*

⁷⁰⁴ RODA Jean-Christophe. *Op.cit.* In DISSANT MATHIEU, POLLET-PANOUSSIS Delphine (dir.). *Op.cit.* p.243

⁷⁰⁵ Ibidem p.244

⁷⁰⁶ JUX Colline, SABY Chloé. *Op.cit.*

⁷⁰⁷ A l'origine, le Défenseur des droits devait orienter le lanceur d'alerte le saisissant et « *en tant que de besoin, de lui assurer une aide financière ou un secours financier* ». SORDINO Marie-Christine. *Op.cit.*

⁷⁰⁸ Conseil Constitutionnel, 8 décembre 2016, n° 2016-741 DC

⁷⁰⁹ Ce n'est pas la justification invoquée par le Conseil Constitutionnel. En vertu de l'article 14 de la Constitution, Les Sages considèrent que le Défenseur des droits n'a pas pour attribution « *d'apporter lui-même une aide financière, qui pourrait s'avérer nécessaire, aux personnes qui peuvent le saisir* ».

*un délateur ou un sycophante*⁷¹⁰, *qui agirait dans son intérêt personnel, ni un calomniateur, qui chercherait à nuire ou à jeter l'opprobre* »⁷¹¹. Si les domaines de l'alerte sont des enjeux majeurs du droit du travail par l'importance, sa faculté lui en révèle un nouveau autrement plus important, le changement du regard de la société portée sur l'alerte. Mais à l'inverse, des nécessités de l'alerte sont des objectifs du droit du travail. A celui-ci de les assurer.

Section 2 : Le stockage, l'archivage et la protection de l'information : nécessité en matière d'alerte, défi du droit du travail

Le stockage, l'archivage et la protection révèlent une autre définition de l'information objet de la dénonciation⁷¹². Cette information aux contours plus modernes est également une part non négligeable du lanceur d'alerte en droit du travail⁷¹³. L'alerte individuelle légalement protégée réclame, en droit français, une part de secret et d'anonymat répondant aux intérêts légitimes des parties (§1). Il s'agit alors d'un défi pour le droit du travail qui connaît une approche très sectorielle du secret⁷¹⁴. C'est pourquoi, dans son défi, il est assisté par la CNIL pour répondre aux nécessités de l'alerte (§2).

§1 : Le secret de l'alerte, besoin majeur du monde du travail

Le décret du 19 avril 2017⁷¹⁵ relatif aux procédures de recueil des signalements porté par les lanceurs d'alerte et la loi du 9 décembre 2017 traitent de la question de sa confidentialité. Cette confidentialité protège alors le dénonciateur (a), elle protège également ses autres acteurs (b).

⁷¹⁰ En obligeant le lanceur d'alerte à être désintéressé, la protection légale ne s'applique pas non plus à celui qui fait de la dénonciation sa profession. QUERENET-HAHN Bénédicte, RENARD Anne. *Op.cit.*

⁷¹¹ Distinguant la dénonciation de bonne foi et celle de mauvaise foi, altruiste et intéressé, licite et illicite, le Conseil d'Etat chercherait à mettre en valeur la dénonciation éthique, voire simplement saine. C'est cette vision que le nouveau système d'alerte pourrait transmettre à la société française.

⁷¹² GALLOUX Jean-Christophe. *Ebauche d'une définition juridique de l'information. Op.cit.*

⁷¹³ *Cf supra*

⁷¹⁴ *Cf supra*

⁷¹⁵ Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État

a) La confidentialité protégeant l'identité lanceur d'alerte

Le nom du lanceur d'alerte est une information très importante en matière de dénonciation. C'est pourquoi il est encadré de deux façons par le droit du travail. D'une part, il ne doit pas en principe être anonyme (1) et d'autre part, il doit néanmoins être protégé par une certaine confidentialité (2).

1) Le refus de l'alerte anonyme

La loi SOX permettait aux salariés d'effectuer de façon confidentielle et anonyme des remontées d'informations concernant les fraudes ou les malversations en matière comptable ou financière dont ils auraient connaissance⁷¹⁶. L'anonymat de l'alerte est donc permis aux Etats-Unis. Celui-ci permet au lanceur d'alerte de se désresponsabiliser et de faire du dénonciateur un acteur central de l'organisation sociale⁷¹⁷. C'est pourquoi, lorsqu'elle diffuse sa culture de l'alerte, la question de l'anonymat de celle-ci s'est posée.

Cet anonymat a finalement été refusé en droit français⁷¹⁸. L'explication tient surtout aux souvenirs de l'histoire française. La délation peut être caractérisée en partie par l'anonymat. Ainsi, pendant l'occupation, entre 3 et 5 millions de lettres anonymes ont pu être dénombrées. L'anonymat peut, selon ces exemples, mener à la calomnie⁷¹⁹.

Néanmoins, cette règle de l'identification obligatoire du lanceur d'alerte connaît ses exceptions. Selon Transparency International France, le décret relatif de mise en application de la loi dite « Sapin II »⁷²⁰ et la CNIL⁷²¹ autorisent l'anonymat par exception en deux cas. D'une part si la gravité des faits mentionnés est établie et les éléments factuels sont suffisamment détaillés et d'autre part, si le traitement de cette alerte doit s'entourer de précautions particulières, telles qu'un examen préalable, par son premier destinataire, de l'opportunité de sa diffusion dans le cadre du dispositif, le lanceur d'alerte peut être anonyme. Cette possibilité est également appuyée par « *la Convention des Nations Unies contre la corruption*⁷²² qui prescrit des organes

⁷¹⁶ DREYFUSS Stephen L. *Op.cit.*

⁷¹⁷ KERLEO Jean-François. *Op.cit.*

⁷¹⁸ « *La loi n° 2016-1691 semble implicitement mais nécessairement exclure l'alerte anonyme puisqu'elle contraint les entreprises à garantir la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement* ». ICARD Julien. *L'alerte individuelle en droit du travail. Op.cit.*

⁷¹⁹ BEHAR-TOUCHAIS Martine. *Op.cit.*

⁷²⁰ Décret 19 avril 2017, *préc.cit.*

⁷²¹ CNIL. *Délibération n° 2017-191 du 22 juin 2017 portant modification de la délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle (AU-004)*

⁷²² Convention du 31 octobre 2003, dite « Mérida », entrée en vigueur en France le 14 décembre 2005

de prévention connus du public et accessibles pour tout signalement d'infraction, y compris sous couvert d'anonymat »⁷²³.

L'alerte n'est donc pas anonyme par principe. En revanche, l'auteur est protégé, les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne devant pas être divulgués⁷²⁴. C'est par ailleurs un des défis du droit du travail et de l'employeur.

2) L'obligation de l'alerte secrète

« Les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalements, dans les conditions mentionnées à l'article 8, garantissent une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement »⁷²⁵. Ainsi, même l'alerte n'est pas anonyme, l'identité de son auteur n'a pas à être révélée. Bien qu'il soit protégé civilement et pénalement contre toute mesure de rétorsion, rendre son action confidentielle fait aussi partie de sa protection⁷²⁶.

C'est pourquoi même si l'anonymat est refusé, une anonymisation est requise. *« Tous les éléments liés à l'alerte n'ayant pas à être supprimés, il semble que l'anonymisation permette de répondre aux exigences du décret relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte »⁷²⁷. Rendre anonyme le lanceur d'alerte est donc un devoir de l'employeur motivé par un délit spécifique puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.*

Sur un plan technique, des précautions peuvent être prises au niveau du système lui-même en limitant l'enregistrement d'informations personnelles susceptibles de dévoiler son identité. La simple conservation de l'adresse IP serait alors un bon moyen d'identification du lanceur d'alerte, permettant de retrouver son poste de travail sans faire mentionner explicitement de son nom⁷²⁸.

⁷²³ MEYER Nicole-Marie. *Guide pratique à l'usage du lanceur d'alerte. Op.cit.*

⁷²⁴ ICARD Julien. *L'alerte individuelle en droit du travail. Op.cit.*

⁷²⁵ Article 9, loi du 9 décembre 2016

⁷²⁶ Selon un sondage, tous les lanceurs d'alerte interviewés *« ont été confrontés à l'isolement, la réprobation de certains de leurs collègues, la mise à l'écart (voire au placard) »*. Un d'entre eux a même reçu des appels anonymes. (Technologia. *Fraudes, malversations, lanceurs d'alerte... Comment réagissent les salariés français ? Op.cit.*)

⁷²⁷ QUERENET-HAHN Bénédicte, RENARD Anne. *Op.cit.*

⁷²⁸ FEIL Renaud. *Réflexions sur les objectifs et les méthodes pour s'assurer de la sécurité de ces systèmes sensibles. Cahiers de droit de l'entreprise n° 1, janvier 2018, dossier 2*

b) La confidentialité protégeant l'identité des personnes visées par l'alerte

Egalement, les personnes accusées par le dénonciateur n'ont pas à voir leur réputation salie. Les dispositifs obligatoirement mis en place dans les entreprises de plus de 50 salariés imposent de cacher « *les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte* »⁷²⁹.

Il semblerait donc que la confidentialité entoure l'ensemble de l'alerte. Alors qu'elle est dans un premier temps souvent interne, les informations concernant les acteurs de la dénonciation légale sont en plus protégées par le droit entourant les relations de travail.

Garder le secret sur ces informations permet aux responsables de l'entreprise de mettre en place une stratégie de défense en ce que sont limités les impacts des fautes ayant pu être commises par certains salariés. Il sera alors possible de « *limiter l'impact global pour le reste du personnel et l'image de l'entreprise* »⁷³⁰. Donner la possibilité à l'entreprise de réagir à l'alerte est une solution conciliant le droit des salariés pouvant dénoncer des actes répréhensibles, et ceux de la société qui pourra réagir à l'alerte en pouvant vérifier sa recevabilité. Le droit du travail assure alors une stricte maîtrise de la diffusion de l'information.

La mission du référent en matière d'alerte mis en place par le décret du 19 avril 2017 illustre parfaitement cet encadrement de l'information en matière d'alerte. A l'instar du mécanisme de la délégation de pouvoir⁷³¹, il doit être en mesure de recevoir les alertes et, à cet effet, disposer de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires⁷³² pour réaliser sa mission. « *Il doit en outre se conformer à l'obligation de conserver confidentielle l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement* »⁷³³. La mission de ce nouvel acteur des relations de travail démontre alors parfaitement le défi du droit du travail d'encadrer la confidentialité de l'alerte.

⁷²⁹ Article 9, loi du 9 décembre 2016

⁷³⁰ FEIL Renaud. *Op.cit.*

⁷³¹ Cass. crim., 7 juin 2006, n° 05-86.804

⁷³² Article 4, décret du 17 avril 2017, *préc.cit.*

⁷³³ QUERENET-HAHN Bénédicte, RENARD Anne. *Op.cit.*

§2 : Le rôle de la CNIL axillaire majeur de l'alerte

La CNIL dispose d'un rôle dans la mise en application de la protection du lanceur d'alerte. Le garant de la loi « informatique et libertés »⁷³⁴ apporte son soutien doctrinal (a) par ses recommandations et ses « documents d'orientation »⁷³⁵. Mais son assistance est également pratique (b), permettant au droit du travail de profiter d'un réel soutien technique dans des domaines qu'il a du mal à assurer seul.

a) Une assistance doctrinale

Alors qu'elle a avant tout un rôle d'autorisation, « *la CNIL a joué un rôle de premier plan dans l'encadrement progressif des dispositifs d'alerte* »⁷³⁶. Par sa réticence initiale (1) et sa volonté d'expansion des dispositifs actuelle (2), la CNIL dispose d'une véritable mission doctrinale en matière de dénonciation en droit du travail.

1) Une première approche : la dénonciation rejetée

La CNIL s'est attribué un véritable rôle critique. En qualifiant directement, en 2005, les dispositifs d'alerte de « *systèmes organisés de délation professionnelle* »⁷³⁷, l'autorité administrative indépendante a fait naître de nombreuses questions sur les lanceurs d'alerte. Elle a effectivement craint à deux reprises les risques que « *de dénonciations calomnieuses et de stigmatisation des employés objets d'une alerte éthique* »⁷³⁸. « *Placer le débat sur le terrain de la délation n'était à l'évidence pas la meilleure façon d'offrir un avenir aux dispositifs d'alerte professionnelle, dans un pays où ce mot renvoie aux heures les plus sombres du siècle dernier* » selon les Professeurs Antonmattei et Vivien⁷³⁹. La CNIL est alors une des sources du retard de la France qui n'a pas une culture de l'alerte comparable à celle des Etats-Unis.

En revanche, c'est notamment cette position de la CNIL qui a incité l'obligation d'être « *une personne physique* » pour lancer l'alerte. Les hésitations de l'autorité administrative indépendante ont fait naître des contours de la notion étudiée. Des auteurs ont fait le lien entre

⁷³⁴ Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

⁷³⁵ Par exemple : CNIL. *Les alertes professionnelles en questions*. Disponible sur <www.cnil.fr>. [Consulté le 18 juin 2018]

⁷³⁶ Conseil d'Etat. *Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger*. Op.cit. p.25

⁷³⁷ CNIL. *Délibérations n° 2005-110 et n° 2005-111 du 26 mai 2005*

⁷³⁸ *Ibidem*

⁷³⁹ ANTONMATTEI Paul-Henri, VIVIEN Philippe. Op.cit. p.28

sa crainte d'une « *délation organisée* » et la dénonciation des personnes morales⁷⁴⁰. Les sociétés ne peuvent donc pas émettre des alertes pour désorganiser les concurrents ou fragiliser leur réputation en étant légalement protégées.

L'alerte facultative est aussi une orientation doctrinale de la CNIL⁷⁴¹. Elle a alors cherché, légitimement, à réduire l'incitation pour le salarié de dénoncer⁷⁴². Il semblerait que la commission puisse dépasser son simple rôle d'autorisation et proposer son approche de l'alerte. C'est également elle qui va donner une justification au vice que constitue l'alerte anonyme⁷⁴³.

Par sa première position réticente, la CNIL a alors donné sa vision de la dénonciation en droit du travail. Ainsi, ce domaine juridique qui peut avoir des difficultés à appréhender les dispositifs de recueil des alertes connaît un soutien doctrinal de taille. Ce soutien va également s'illustrer par une seconde approche de la CNIL face à la dénonciation, nettement plus enthousiaste.

2) Une seconde approche : la dénonciation encouragée

La première étape de ce revirement de position est un document d'orientation⁷⁴⁴ dans lequel la CNIL a inscrit ses exigences pour les futurs dispositifs d'alerte soumis à son autorisation. Ce document démontre la portée doctrinale de la CNIL car « *il ne prend pas la forme d'une délibération portant recommandation afin de garder un maximum de souplesse pour l'examen au cas par cas d'autorisations de dispositifs d'alerte professionnelle* »⁷⁴⁵. En son sein sont alors inscrites les exigences de la commission. En plus de sa réticence pour l'anonymat et de l'obligation d'alerte sont mentionnées par exemple « *la diffusion d'une information claire et complète sur le dispositif d'alerte* »⁷⁴⁶ ou « *une gestion interne des alertes réservée à des spécialistes, dans un cadre confidentiel* »⁷⁴⁷. Ce sont des exigences qu'il est

⁷⁴⁰ SORDINO Marie-Christine. *Op.cit.*

⁷⁴¹ CNIL. *Délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005, préc.cit.* Annexe. « *L'utilisation par les personnels d'un dispositif d'alerte légitimement mis en œuvre ne peut revêtir qu'un caractère non obligatoire* ».

⁷⁴² Cf *supra*

⁷⁴³ « *La possibilité de réaliser une alerte de façon anonyme ne peut que renforcer le risque de dénonciation calomnieuse. A l'inverse, l'identification de l'émetteur de l'alerte ne peut que contribuer à responsabiliser les utilisateurs du dispositif et ainsi à limiter un tel risque* ». CNIL. *Délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005, préc.cit.*

⁷⁴⁴ CNIL. *Document d'orientation adopté par la Commission le 10 novembre 2005 pour la mise en œuvre 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, le 10 novembre 2005

⁷⁴⁵ *Ibidem*

⁷⁴⁶ *Ibidem.* p.5

⁷⁴⁷ *Ibidem.* p.6

toujours possible de retrouver aujourd'hui et qui marquent une position stricte, mais positive de la commission sur l'alerte.

Aussi, de plus en plus d'entreprises ont cherché à se doter d'un dispositif relatif à l'alerte. En effet, la loi SOX ayant obligé les sociétés cotées en bourses à introduire l'alerte dans leur société, elles ont souhaité respecter ses dispositions. Selon ses statistiques, dès 2006, cinq cents entreprises s'étaient munies de dispositifs d'alerte⁷⁴⁸. Mais la commission regrette leur faible utilisation⁷⁴⁹ et a porté un intérêt bien particulier à leur égard⁷⁵⁰. Elle a cherché, notamment par son document d'orientation, à créer un modèle de dénonciation à la française et à rejeter la simple « *importation d'instruments* »⁷⁵¹.

C'est pourquoi pour faciliter la mise en place des dispositifs d'alerte, la CNIL a adopté une décision unique d'autorisation pour des dispositifs. Le système n'est alors pas contrôlé a priori⁷⁵². La mise en place d'un dispositif d'alerte est simplifiée. Cette facilitation entre donc dans la doctrine expansionniste de la CNIL relative à l'alerte et son contrôle de ces dispositifs constitue l'assistance technique du droit du travail en matière de dénonciation.

b) Une assistance technique

Dans sa logique récente de développement de l'alerte, la CNIL a créé⁷⁵³ et mis à jour⁷⁵⁴ une autorisation unique⁷⁵⁵ de création de dispositifs d'alerte. Alors que les entreprises devaient demander cette autorisation à la Commission, elles n'ont plus qu'à réaliser un engagement de conformité sans qu'il soit nécessaire d'attendre une instruction de leur demande⁷⁵⁶. Pour autant, la CNIL conserve un rôle en obligeant les dispositifs à appliquer certaines mesures pour protéger le lanceur d'alerte. Aussi, tout dispositif ne respectant pas les instructions de la CNIL devra faire l'objet d'une demande d'autorisation normale.

⁷⁴⁸ Conseil d'Etat. *Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger*. *Op.cit.* p.42

⁷⁴⁹ CNIL. *28e Rapport d'activité 2007*. Paris, 2018. La Documentation française. ISBN: 978-2-11-007052-4. p.68

⁷⁵⁰ *Ibidem.* p.69

⁷⁵¹ *Ibidem.*

⁷⁵² ICARD Julien.

⁷⁵³ CNIL. *Délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005*, *préc.cit.*

⁷⁵⁴ CNIL. *Délibération n°2017-191 du 22 juin 2017 portant modification de la délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle (AU-004)*

⁷⁵⁵ L'autorisation AU-004.

⁷⁵⁶ QUERENET-HAHN Bénédicte, RENARD Anne. *Op.cit.*

La CNIL permet au droit du travail d'encadrer les dispositifs d'alerte grâce à son expertise technique. Ainsi, elle indique quelles données peuvent être collectées⁷⁵⁷, la durée de conservation de celles-ci⁷⁵⁸, les possibilités d'archivages⁷⁵⁹ et les moyens d'anonymisation⁷⁶⁰. Par ces directives précises, la CNIL permet un réel contrôle de la dénonciation via les dispositifs d'alerte. La réglementation de ces données participe tant à la protection du salarié qu'à l'entreprise, évitant les désagréments que pourrait occasionner une révélation du contenu du dispositif⁷⁶¹.

Par exemple, l'identité, les fonctions et les coordonnées de l'émetteur du signalement, de la ou des personnes faisant l'objet d'une alerte et de celles intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte peuvent être collectées. C'est également le cas pour les faits objet du signalement et les éléments recueillis pour s'assurer de leur véracité et le compte rendu des opérations de vérification effectuées. Enfin, peuvent être collectées les informations relatives aux suites données à l'alerte⁷⁶².

Par cet exemple de traitement de questions techniques, le rôle pratique de la CNIL peut être identifié. Il soulève le défi du droit du travail d'encadrer ce type d'interrogation déterminante en matière de dénonciation.

⁷⁵⁷ Art. 3, Délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005, *préc.cit.*

⁷⁵⁸ Art. 6, Délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005, *préc.cit.*

⁷⁵⁹ *Ibidem*

⁷⁶⁰ CNIL. *Guide de la sécurité des données personnelles*. 2010

⁷⁶¹ Peuvent être cités les problèmes d'images pour l'entreprise ou de stigmatisation illégitime du salarié. *Cf supra*

⁷⁶² QUERENET-HAHN Bénédicte, RENARD Anne. *Op.cit.*

CONCLUSION DU CHAPITRE 2 ET DE LA PARTIE 2

Le droit d'alerte est donc, selon le législateur, un substitut de la dénonciation en droit du travail. Le second terme, controversé car parfois confondu avec la délation a laissé place au premier, allégé de toute subjectivité. Il peut même être complété de l'adjectif « éthique » pour une dimension encore plus morale. Ce changement de terminologie participe à la mutation des mentalités, défi du droit du travail. Celui-ci n'est pas le seul en rapport avec l'alerte.

Le respect de normes socialement établies est même le premier de ceux-là. Dans de très nombreux domaines, souvent liés à l'intérêt général et suffisamment importants pour ne pas faire du lieu de travail l'endroit où chacun est la vigie d'autrui, le droit du travail assure le respect des normes en protégeant un lanceur d'alerte qui prend le risque de représailles. Il s'agit d'un autre enjeu de la matière étudié en matière de dénonciation légale.

Aussi, alors que faire peser la responsabilité de l'application du droit dans l'entreprise au salarié n'était pas acceptable, l'alerte facultative s'est révélée être la plus morale. Le lanceur d'alerte français n'a pas à être incité par la répression légale ou l'intérêt financier mais ne doit plus être le héros exceptionnel qu'il représente aujourd'hui dans les médias. Ce nouveau défi doit alors être résolu par le droit et la morale.

Enfin, relativement aux dispositifs d'alerte devant aujourd'hui être mis en place dans un grand nombre d'entreprises, les questions technologiques constituent un autre défi du droit du travail pour protéger les acteurs de l'alerte. D'une part, sans privilégier l'alerte anonyme signe de délation, l'identité du dénonciateur et des personnes dénoncées doivent être strictement protégés. D'autre part, de nombreuses questions peuvent être soulevées de ces dispositifs de recueil des alertes. Pour cela, le droit du travail ayant à cœur de les encadrer peut compter sur une assistance doctrinale et technique de la CNIL, experte de ces interrogations.

C'est pourquoi le droit d'alerte et le droit du travail présentent des enjeux communs, nécessitant leur interconnexion. Ces liens entre le domaine juridique et la notion largement débattue peuvent être appuyés par la proximité de leur approche de la loyauté. La morale, très présente dans les deux entités, semble être une des clefs de la réponse à la question de l'étude.

CONCLUSION GENERALE

Au fil de l'étude, la question de la place du droit du travail dans la notion de dénonciation a été abordée sous quatre angles différents.

Le premier cherchait à démontrer en quoi les relations de travail constituent un cadre propice à la dénonciation. En mettant en avant les actes de dénonciation permis par la collectivité et les failles de la protection des informations dans les entreprises, la liberté d'expression a la part belle. C'est celle-ci qui caractérise le socle de la révélation des actes répréhensibles.

Le second est un étalage de l'action de la liberté fondamentale en matière de dénonciation. Après avoir pris acte de sa place importante dans l'entreprise et de ses liens avec la dénonciation, sa mise en œuvre devait intégrer l'analyse. Ce sont les jurisprudences nationale et européenne qui ont été les premières à mettre en place la notion crainte dans le droit français. Elles l'ont permise, encouragée (sans la rendre obligatoire) et libérée par son indulgence et les moyens qui ont été mis à la disposition du dénonciateur.

Le troisième marque une rupture pratique et une continuité chronologique dans l'analyse du sujet. La rupture se caractérise par le passage d'une protection non plus judiciaire mais légale du lanceur d'alerte et la continuité par l'influence de la première sur la seconde. En démontrant que la loyauté a conservé une place déterminante dans la dénonciation après la loi du 9 décembre 2016 peut être illustrée la superposition des régimes jurisprudentiel et légal de l'alerte. Ceux-ci sont par ailleurs encore confondus par les juges, le lanceur d'alerte est donc protégé sur deux fondements par le droit du travail.

Enfin, la dernière affiche l'interconnexion entre les enjeux et les défis respectifs des lanceurs d'alerte et du droit du travail. Si le lanceur d'alerte prend des risques de répression ou d'exclusion en révélant des secrets de l'entreprise pour assurer les normes socialement établies, le droit du travail se doit de le protéger malgré les difficultés techniques auxquelles il fait face. Chacune des entités connaît des difficultés pour assurer les intérêts de l'autre.

Il est finalement possible de répondre à la question posée en introduction. Par les illustrations délivrées par l'étude, le droit du travail peut être considéré comme le berceau de la dénonciation car l'entreprise constitue un cadre propice et parce que des nombreuses règles viennent encourager et faciliter une dénonciation juste.

En revanche, si l'analyse du droit d'alerte en droit du travail comporte des éléments nombreux et capables de convaincre, la même question pourrait être posée dans d'autres matières. Ainsi, le droit pénal conserve-t-il des spécificités dans la dénonciation ? ou est-elle le propre des domaines juridiques ayant pour but de protéger la « partie faible » ? Si un élément de réponse a été apporté par les différents exemples en droit du travail et de l'environnement, d'autres notamment en droit de la consommation pourraient peut-être élargir le berceau de la dénonciation.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux

DICTIONNAIRES

- BLUM Claude (dir.). *Le Nouveau Littré*. 2004 : Editions Garnier. 1639p.
- CORNU Gérard, Association Henri Capitant. *Vocabulaire juridique*. PUF, 10ème éd., 2014, Paris : Quadrige, janvier 2014. ISBN : 978-2-13-062463-9. 1099p.
- DUBERNARD Estelle (dir.). *Le petit Robert*. 2015, Paris : Editions Le Robert. ISBN : 976-2-32100-466-0
- GUICHARD Serge, DEBARD Thierry (dir.). *Lexique des termes juridiques 2016-2017*. Paris : Editions Dalloz. ISBN : 978-2-247-16075-4. 1164p.
- JEUGE-MAYNART Isabelle (dir.). Dictionnaire *Le petit Larousse Illustré 2013*. 2012, Paris : Editions Larousse. ISBN : 978-2-03-586725-4.

AUTRES OUVRAGES GENERAUX

- AUZERO Gilles; DOCKES Emmanuel. *Droit du travail 2015*. 29ème édition. 2014, Paris : Editions Dalloz. ISBN : 978-2-247-13733-6. p.991
- FAVENNEC-HERY Françoise, VERKINDT Pierre-Yves. *Droit du travail 2011*. 3ème éd. Mars 2011, Paris : Lextenso éditions. ISBN : 978-2-275-03641-0
- GUILLOUET-ROCHEFORT Sophie (dir.). *L'Etat*. 2010, Paris : éditions ellipses. ISBN : 978-2-7298-5388-4. 323p.
- MAZEAUD Antoine. *Droit du travail 2014*. 9ème éd. Août 2014, Issy-les-Moulineaux : Lextenso édition. ISBN : 978-2-275-04146-9. p.7
- SUPIOT Alain. *Critique du droit du travail*. 3^{ème} éd. 2015, Paris : Editions PUF. p.159. ISBN : 978-2-13-065169-7. 281p.
- VIGOUROUX Christian. *Déontologie des fonctions publiques*. 2e éd. 2012, Paris : Editions Dalloz. 752p.

Ouvrages spéciaux

- AMOUROUX Henri. *Quarante millions de pétainistes : Juin 1940-juin 1941 (La Grande histoire des Français sous l'Occupation)*. 30 mai 1991, Vanves : Editions Hachette littératures. ISBN : 2010146131

- BECCARIA Cesare. *Des délits et des peines*. 2015. Paris : Gallimard. ISBN : 978-2-07-078368-7. 225p.
- BENAICHE Lionel, ROMANET Laure. *Les lanceurs d'alerte, auxiliaires de justice ou gardiens du silence ? L'alerte éthique en droit français*. Septembre 2014, Paris : Editions de Santé. Coll. Hygiéa. ISBN : 978-2-86411-286-0.
- BOURSIER Marie-Emma. *Le principe de loyauté en droit processuel*. Mars 2003, Paris : Editions Dalloz. Coll. Nouvelle bibliothèque de thèses. ISBN : 978-2-247-05194-6. 527p.
- CHATEAURAYNAUD Francis, TORNAY Didier. *Les sombres précurseurs Une sociologie pragmatique de l'alerte et du risque*. 1999, Paris : Editions de l'EHESS. 476p.
- CONSTANT Benjamin. *De la liberté des anciens comparée à celle des modernes*. 1819. Disponible sur <etienne.chouard.free.fr >. [Consulté le 10 mai 2018]
- FOUCAULT Michel. *Le courage de la vérité. Le gouvernement de soi et des autres II. Cours au Collège de France, 1984*. 2009, Paris : Editions Seuil. ISBN : 9782020658706. 368p.
- GAUDU François, VATINET Raymonde. *Les contrats de travail*. Novembre 2001, Paris : Editions LGDJ. ISBN : 978-2-275-01943-7. 828p.
- GAXOTTE Pierre. *La Révolution française*. 15 janvier 1999, Bruxelles : Editions complexe. ISBN : 978-2-87027-243-5
- GAYRAUD Jean-François. *La dénonciation*. 1ère éd., Mars 1995. Paris : Edition PUF. ISBN : 2-13-046976-0. 288p.
- GUY Mary E. *Ethical Decision Making in Everyday Work Situations*. 1990, Santa Barbara : Quorum Books ISBN : 9780899304182. 206p.
- HALIMI André. *La délation sous l'Occupation*. 11 février 2010, Paris : Edition Recherche Midi. ISBN : 978-2749114484. 324 p.
- MONTESQUIEU. *De l'esprit des lois*. Paris : Éditions Gallimard, 1995. Edition établie par Laurent Versini. Disponible sur <www.ecole-alsacienne.org/CDI/pdf>. [Consulté le 9 mai 2018]. 560p.
- PLENEL Edwy. *Le droit de savoir*. 24 avril 2013, Paris : Don Quichotte. ISBN : 978-2359490961. 180p.
- ROSANVALLON Pierre. *La contre-démocratie, la politique à l'âge de la défiance*. 2006, Paris : Editions Seuil. ISBN : 9782020884433. 352p.

- Vigouroux Christian. *Déontologie des fonctions publiques*. 2013/2014, Paris : Editions Dalloz. ISBN : 9782247084937. 752p.
- WALTER Gérard. *Actes du tribunal révolutionnaire*. Coll. Le temps retrouvé, n°15. 26 janvier 1968, Paris : Mercure de France. ISBN : 271521434

Mélanges

- CHALARON Yves. *Réflexions sur l'exercice du droit syndical dans l'entreprise*. In *Études offertes à Alfred Jauffret*, 1974, Aix-en-Provence : Faculté de droit et de science politique d'Aix-Marseille.
- BRODEUR Jean-Paul. *Introduction : la délation organisée*. In BRODEUR Jean Paul, Jobard Fabien (dir.). *Citoyens et délateurs. La délation peut-elle être civique ?* 2005, Paris : Editions Autrement. Coll. Mutations, n° 238. 224p.
- DE GEORGE Richard T. *Whistleblowing*. In DE GEORGE Richard T. *Business Ethics*. 1986, Londres : Pearson.
- LECLERC Oliver. *La protection du salarié lanceur d'alerte*. In DOCKES Emmanuel. *Au cœur des combats juridiques. Pensées et témoignages de juristes engagés*. 2007, Paris : Editions Dalloz. p.287
- LOCHAK Danièle. *La dénonciation, stade suprême ou perversion de la démocratie ?*. In *L'Etat de droit*. Mélanges en l'honneur de Guy BRAIBANT. Paris : Editions Dalloz. 1996. p.451-471
- MAZEAUD Denis. *Loyauté, solidarité, fraternité : la nouvelle devise contractuelle ?* In *L'avenir du droit*. Mélanges en hommage à François Terré. Juin 1999, Paris : PUF. ISBN : 2-13-050142-7. 868p.
- MELEZE-MODZEJWSKI Joseph. *Sycophante et délateur, un mal dans la cité*. In *La délation*. 1992, Paris : Editions Autrement. p.225-234
- DISSANT MATHIEU, POLLET-PANOUSSIS Delphine (dir.). *Les lanceurs d'alerte. Quelle protection juridique ? Quelle limite ?* 2017, Issy-les-Moulineaux : Editions Lextenso. ISBN : 978-2-275-05707-1. 434p.

Revues

- ADAM Patrice. *Le retour des sycophantes ? A propos du whistleblowing*. Dr. Ouvrier, juin 2006, p. 281. Disponible sur < <http://ledroitouvrier.cgt.fr>>. [Consulté le 15 mai 2018]

- ADAM Patrice. *Sur la liberté pour le salarié de dénoncer des faits répréhensibles*. RJS, Mars 2010, p.187-197
- ALT Eric. *De nouvelles protections pour les lanceurs d'alerte*. JCP G, 2017, n° 4, 23 Janvier 2017, doct. 90
- BARRIERE François. *Les lanceurs d'alerte*. Rev. Societes, 2017, n°4, 7 avril 2017. p.191
- BEDUSCHI-ORTIZ Ana. *La notion de loyauté en droit administratif*. AJDA, 2011, n°17, 16 mai 2011, p.944
- BEULAY Marjorie. *Lanceurs d'alerte : la nécessité de l'établissement d'un statut en droit international ?* RDDH, 2016, n°10 / 2016, 10 juillet 2016
- BIED-CHARRETON Marie-France. *Périmètre de l'ordre des licenciements et loyauté de l'employeur*. Droit ouvrier. Mars 2015, n°800, p.164
- BOSSU Bernard. *Manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail*. JCP S, 2006, n° 38, 19 Septembre 2006, p.1727
- BOSSU Bernard. *Liberté d'expression du salarié et attitude fautive de l'employeur*. JCP S, 2012, n° 7, 14 Février 2012, p.1070
- BOSSU Bernard. *Le licenciement prononcé en violation de la liberté de témoigner est nul*. JCP S, 2014, n° 6, 11 Février 2014, p.1061
- BOSSU Bernard. *La messagerie personnelle du salarié est protégée par le secret des correspondances*. JCP E, 2016, n°13, 31 mars 2016, p.1195
- BOUTON Jacqueline. *La protection du salarié, donneur d'alerte en matière de corruption*. Rev. trav., 2008, n°03, 17 mars 2008. p.182
- BOUTON Jacqueline. *Vers une généralisation du lanceur d'alerte en droit français*. Rev. trav. 2014, n°7-8, 24 juillet 2014. p.471
- BRUNELLE Christian, SAMSON Mélanie. *La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : plaidoyer pour un espace critique accru*. Les cahiers du droit. Vol. 46, n°4, 2005
- CAPDEVILLE Jérôme Lasserre. *Le délit de violation du secret de fabrication*. AJ pénal, 2011, n°10, 20 octobre 2011, p.459
- DE LA BROSSE Philippe, COUGNAUD Christophe. « Réagir à la divulgation d'informations confidentielles par des représentants du personnel ». Les Cahiers du DRH, 2014, n° 214, 1er novembre 2014

- DEL SOL Marion. *Du devoir de l'employeur de faire cesser les attitudes discriminatoires dont une salariée est victime*. Rev. trav., 2007, n°12, 21 décembre 2007, p.728
- Deumier Pascale. *La responsabilité sociétale de l'entreprise et les droits fondamentaux*. D., 2013., n°23, 27 juin 2013, p.1564
- DOGANIS Carine. *Secret et transparence dans la démocratie athénienne*. Cités, février 2006, n° 26, P.69. ISBN : 9782130555612
- DRAI Laurent. *La réservation des informations de salariés*. Dr. soc., 2005, n°2, 20 février 2005. p.181
- DREYFUSS Stephen L. *Le whistleblowing aux États-Unis*. Cahiers de droit de l'entreprise n° 1, Janvier 2018, dossier 6
- DYENS Samuel. *Le lanceur d'alerte dans la loi « Sapin 2 » : un renforcement en trompe-l'œil*. AJCT, 2017, n°3, 10 mars 2017, p.127
- FEIL Renaud. *Réflexions sur les objectifs et les méthodes pour s'assurer de la sécurité de ces systèmes sensibles*. Cahiers de droit de l'entreprise n° 1, Janvier 2018, dossier 2
- FEL Caroline, SORDET Emmanuel. *L'utilisation des réseaux sociaux par l'entreprise et ses collaborateurs*. JCPS, 2010, n° 29, 20 Juillet 2010, p.1307
- FLAUSS Jean-François. *Actualité de la Convention européenne des droits de l'homme*. AJDA, 2008, n°18, 26 mai 2008, p.978.
- FROUIN Christophe, POTTECHER Marie-Claire. *L'employeur doit dénoncer son salarié auteur d'une infraction routière*. SSL, n°1754, 30 janvier 2017
- GAIRE SIMONNEAU Dorothée. « Une injustice faite à un seul est une menace faite à tous » : à propos de la protection du lanceur d'alerte. Les cahiers sociaux, juin 2018, n°308, p.288
- GARINOT Jean-Marie. *La protection pénale du secret des affaires : quelles perspectives ?* AJ pénal, 2017, n°9, 18 octobre 2017. p.378
- GODON Laurent. *L'obligation de loyauté du salarié détenant le contrôle d'une société concurrente de son employeur*. Rev. Sociétés, 2011, n° 01, 06 janvier 2011, p.26
- GRATTON Laurène. *Liberté d'expression et devoir de loyauté du salarié, une cohabitation délicate*. Dr. soc., 2016, n°1, 26 janvier, p.4
- GRAVEN Jean. *Le droit pénal soviétique*. Rev. Sc. Crim., 1948, p.231
- GREGOIRE Frédéric. *L'usage immodéré de Facebook peut conduire directement à Pôle emploi*. JCPS, 2018, n° 9-10, 26 Février 2018, p.260

- GUISLAIN Valentin. *La bonne foi, notion-cadre régulatrice des relations de travail*. JSL, 2014, n°358, 27 janvier 2014
- INES Bertrand. *CDD : réintégration du salarié suite à la violation d'une liberté fondamentale*. Actu. Dalloz. 27 février 2013
- JEGOUZO Yves, LABETOULLE Daniel, MERLIN Pierre, MORAND-DEVILLER Jacqueline. *Débat : les enjeux du droit de l'urbanisme*. AJDA, 1993, HS, 20 mai 1993, p.6
- JOLY Laurent. *La délation antisémite sous l'Occupation*. Vingtième Siècle. Revue d'histoire, 2017, n° 96, avril 2017. p.320
- JUX Colline, SABY Chloé. *Whistleblowing : l'approche allemande*. Cahiers de droit de l'entreprise, janvier 2018, n° 1, dossier 4
- KAMPOURAKIS Ioannis. *Le fondement démocratique contemporain d'une alerte civique*. RDDH, octobre 2016. Dossier thématique n°1 : Les lanceurs d'alerte et les droits de l'Homme Fondements théoriques de l'alerte éthique
- Lamy. *Envoi par un salarié d'un courriel ne dépassant pas la liberté d'expression*. Revue Lamy Droit de l'Immatériel, 2016, n°127, 1er juin 2016
- LAFUMA Emmanuelle. *L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale*. RJS, août septembre 2009, p.608
- LARDY-PELISSIER Bernadette. *La nullité du licenciement consécutif à la dénonciation de fait de harcèlement moral*. RDT, 2009, n°06, 15 juin 2009, p.345
- LAURENT-MERLE Isabelle. *Justification du licenciement individuel en Europe : vers une convergence des motifs*. Travail et Protection sociale, août 2004, n° 8/9, étude 16.
- LECLERC Olivier. *Sur la validité des clauses de confidentialité en droit du travail*. Dr. soc., 2005, n°2, 10 février 2005
- LEBORGNE-INGELAERE Céline. *Dénoncer son employeur n'est pas, en soi, un motif de licenciement*. JCPS, 2011, n° 4, 25 Janvier 2011, p.1028
- LEBORGNE-INGELAERE Céline. *Dénonciation de faits de harcèlement : conséquences indemnitaires d'un licenciement*. JCPS, 2017, n° 8, 28 Février 2017, p.1057
- LENOIR Noëlle. *Les lanceurs d'alerte, une innovation française venue d'outre-Atlantique*. JCP E, 2015, n° 42, 15 Octobre 2015, p.1492
- LEVY-AMSALLEM Judith. *Le licenciement reposant sur l'exercice normal de la liberté d'expression : licenciement nul ou licenciement abusif ?* RDT, 2007, N° 02, 01 février 2007, p.98

- LOCHAK Danièle. *L'alerte éthique, entre dénonciation et désobéissance*. AJDA, 2014, n°39, 24 novembre 2014. p.2236
- LUCAZEAU Gilles. *Le délai raisonnable est-il bien raisonnable ?* JCP E, 2009, n° 3, 14 Janvier 2009, doct. 103
- MARGUENAUD Jean-Pierre, MOULY Jean. *La liberté d'expression syndicale, parent pauvre de la démocratie*. D., 2010, n° 23, 17 juin 2010, p.1456
- MATHIEU Chantal, TERRYN Fabienne. *Le statut du lanceur d'alerte en quête de cohérence*. Rev. trav., 2016, n°3, 24 mars 2016. p.159
- MAYAUD Yves. *L'omission d'empêcher une infraction ou du devoir d'agir*. RSC, 1997, n°2, 16 juin, p.379
- MOULY Jean. *Du caractère raisonnable de la durée de l'essai conventionnel au regard de la Convention n° 158 de l'OIT*. JCPS, 2009, n° 30, 21 Juillet 2009, p.1335
- MOULY Jean. *Une avancée spectaculaire du droit du salarié d'agir en justice contre l'employeur : la nullité de principe des mesures de rétorsion*. Dr. soc., 2013, n°5, 7 mai 2013, p.415
- NEAU-LEDUC Christine. *La responsabilité sociale de l'entreprise : quels enjeux juridiques ?* Dr. soc., 2006, n°11, 10 novembre 2006, p.952
- ORGERIT Xavier. *Le droit de critiquer du salarié et ses limites. Liberté d'expression du salarié (Art. L.1121-1 du Code du travail)*. RDDH, février 2015
- PECAUT-RIVOLIER Laurence. *La confidentialité : droit ou obligation du représentant du personnel ?* Dr. soc., 2012, n°5, 2 mai 2012. p.469
- PORACCHIA Didier. *Secret et confidentialité dans les rapports de travail*. SSL, 2008, n°1352 (supplément), 5 mai 2008. p.27
- RADE Christophe. *Nullité du licenciement prononcé en violation de la liberté fondamentale de témoigner en justice*. Hebdo édition sociale, 2013, n°547, 14 novembre 2013
- RASSE Paul. *La diversité des cultures en question*. Hermes, n°51, février 2008, p.45. ISBN : 9-782271067067
- REBEYROL Vincent. *La réception du « whistleblowing » par le droit français*. JCP E, 2012, n° 24, 14 Juin 2012, p.1386
- ROUSPIDE-KATCHADOURIAN Marie-Noëlle. *Dénonciation de faits de maltraitance : nullité du licenciement et indemnisation du salarié lanceur d'alerte*. Les Cahiers Sociaux, 2015, n° 272, 1^{er} mars 2015, p.142

- SAVATIER Jean. *Liberté d'expression. Immunité disciplinaire des salariés d'un établissement médico-social ayant témoigné sur des mauvais traitements infligés à des personnes accueillies*. Dr. soc., 2008, n°1, 10 janvier 2008. p.124
- SCHEHR Sébastien. *L'alerte comme forme de déviance : les lanceurs d'alerte entre dénonciation et trahison*. Déviance et société, février 2008, vol. 32, p. 150-151
- SCHMID Lucile. *À quoi bon lancer l'alerte ?* Esprit, mai 2017, p.32
- SEASSAUD Éric. *Le lanceur d'alerte en droit anglais - Un acteur responsable, par-delà les archétypes du traître et du héros*. Cahiers de droit de l'entreprise n° 1, Janvier 2018, dossier 7
- SOISSON Jean-Pierre. *Liberté, égalité, fraternité... et droit du travail*. Dr. soc., 1990, n°1, 10 janvier 1990, p.1
- SORDINO Marie-Christine. *Lanceur d'alerte et droit pénal : entre méfiance et protection ?* Rev. Sociétés, 2017, n°04, 7 avril 2017 p.198
- STAGNARA Christine. *La bonne foi en droit du travail : une obligation unilatérale ?* JCP E, 2007, n° 42, 18 Octobre 2007, p.2290
- SUSINI Jacques. *Un chapitre de la psychologie policière : la dénonciation*. Rev. sc. crim., 1964, p. 887
- VERNY Édouard. *La notion de secret professionnel*. RDSS 2015, n°3, 30 juin 2015, p.395
- VERPAUX Michel. *La liberté d'expression dans les jurisprudences constitutionnelles*. Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel, juin 2012, n° 36
- VITU André. *La collaboration des personnes privées à l'administration de la justice criminelle française*. Rev. Sc. Crim., 1956, p.675
- VIGNEAU Christophe. *L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail*. Dr. soc., 2004, n°07-08, 10 juillet 2004, p.706
- WAQUET Philippe. *Dénonciation et alarme professionnelle, quelle légalité ?*. RJS, mars 2009, p.186

Colloques

- BEHAR-TOUCHAIS Martine. *La dénonciation en droit privé*. 2010, Paris : Economica. Collection Etudes juridiques. 190p.
- LAMETHE Didier. *La dénonciation : droit ou devoir, Approches philosophique, linguistique et culturelle de la dénonciation*. Centre français de droit comparé. Volume

14, Colloque du 9 juin 2011. 2011, Paris : Société de législation comparée. ISBN : 978-2-908199-98-7. p.13-25

- ROBERT Jacques. *La dénonciation : droit ou devoir ?, avant-propos*. Centre français de droit comparé. Volume 14, Colloque du 9 juin 2011. 2011, Paris : Société de législation comparée. ISBN : 978-2-908199-98-7. p.8

Thèses

- BEFRE Pierre, TEYSSIE Bernard (dir.). *La liberté d'expression des salariés*. Thèse en droit privé, 1er janvier 2013, Université d'Aix-Marseille
- CABON Sarah-Marie, MALABAT Valérie (dir.). *La négociation en matière pénale*. Thèse en droit privé, 2014, Université de Bordeaux. 194p.
- MORGENROTH Thomas, BOSSU Bernard (dir.). *La vie privée en droit du travail*. Thèse en droit privé, 5 décembre 2016, Université Lille II. 475p.
- NAMOUR Fady, MOUSSERON Jean-Marc (dir.). *Les clauses de secret*. 1992, Université de Montpellier 1

Encyclopédies

- BONFILS Philippe. *Non-dénonciation de crime*. JurisClasseur Pénal Code, Fasc. 20, 8 décembre 2016
- PICOD Yves. *Contrats et obligations. – effet obligatoire des conventions. – exécution de bonne foi des conventions*. JurisClasseur Civil Code, Art. 1134 et 1135, Fasc. unique, 10 avril 2013, mis à jour le 19 avril 2017

Guides, sondages et Rapports

- AFA. *Dispositif d'alerte interne*. Note, 04 octobre 2017
- ANTONMATTEI Paul-Henri, VIVIEN Philippe. *Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français: état des lieux et perspectives*. Rapport au ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes. Janvier 2017, Paris : Collection des rapports officiels. La documentation Française. ISBN 978-2-11-006661-9. 44p.
- CNIL. *Document d'orientation adopté par la Commission le 10 novembre 2005 pour la mise en œuvre 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, 10 novembre 2005. 7p.
- CNIL. *28e Rapport d'activité 2007*. Paris, 2008. La Documentation française. ISBN: 978-2-11-007052-4. 127p.
 - COEURET Alain. *La responsabilité du salarié en matière de sécurité et prévention des risques professionnels*. Rapport de la Cour de cassation, 2002
 - Commission des communautés européennes. *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*. LIVRE VERT, 18 juillet 2001
 - Conseil d'État. *L'intérêt général*. Rapport public, 30 novembre 1999, n° 50
 - Conseil d'Etat. *Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger*. Etude adoptée par l'assemblée plénière le 25 février 2016. 2016, Paris : La Documentation française. 135p.
 - Conseil de l'Europe. *Recommandation du Comité des Ministres aux États membres CM/Rec(2014)7*. 30 avril 2014
 - DENAJA Sébastien (rap.). *Rapport de l'assemblée nationale*. N° 4045 et n° 4046, 21 septembre 2016
 - GALUT Yann. *Rapport fait au nom de la commission des lois de l'Assemblée nationale*. 12 juin 2013, n° 1130 et 1131
 - MEYER Nicole-Marie. *Guide pratique à l'usage du lanceur d'alerte*. 2017, Paris : Transparency International France. ISBN : 978-2-9557899-3-3. 60p.
 - Technologia. *Fraudes, malversations, lanceurs d'alerte... Comment réagissent les salariés français ?* Novembre 2015. 20p.
 - OIT. *Recommandation n° 143 concernant les représentants des travailleurs du 23 juin 1971*
 - ONU. *Rapport sur la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression traitant de la protection des sources et des lanceurs d'alerte*. Rapporteur spécial David Kaye, 8 septembre 2015. 25p.

WEBOGRAPHIE

Presse en ligne

- BFM business. *Sur internet, un salarié a le droit de critiquer son entreprise*. 16 mai 2015. Disponible sur <bfmbusiness.bfmtv.com>. [Consulté le 15 mai 2018]
- COULAUD Aurore. « *Balance ton porc* » : *quand les femmes racontent harcèlement et agressions*. Liberation.fr, 15 octobre 2017. Disponible sur <www.liberation.fr>. [Consulté le 27 mai 2018]
- DOIEZIE Mathilde. *Fleur Pellerin : « La liberté d'expression peut être une liberté d'offenser »*. 6 février 2015, lefigaro.fr. Disponible sur <www.lefigaro.fr>. [Consulté le 15 mai 2018]
- DUBOULOZ Catherine. 14 juillet 2006. *Même sur un blog, un salarié n'a pas le droit de critiquer son patron*. Disponible sur <www.letemps.ch>. [Consulté le 15 mai 2018]
- GADAUD Alexandre. *Que pensent les Français de leurs relations au travail ?* La Tribune, 6 octobre 2010. Disponible sur <www.latribune.fr>. [Consulté le 28 mai 2018]
- L'est républicain. *PV : le patron exempté de dénonciation*. 8 juillet 2018. Disponible sur <www.estrepublicain.fr/actualite/2018/07/08/pv-le-patron-exempte-de-denonciation>. [Consulté le 8 juillet 2018]
- L'express.fr. *Luxleaks: la condamnation d'un lanceur d'alerte français annulée*. 11 janvier 2018. Disponible sur <lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique>. [Consulté le 12 mai 2018]
- Le Monde. *Laurent Berger veut réenchanter le monde du travail*. Lemonde.fr, 9 avril 2018. Disponible sur <www.lemonde.fr>. [Consulté le 28 mai 2018]
- Le Parisien. *La mobilisation avait-elle été supérieure contre la loi El Khomri ?*. Leparisien.fr, 12 septembre 2017. Disponible sur <www.leparisien.fr>. [Consulté le 29 mai 2018]
- Mediapart. *Lanceurs d'alerte made in France*. Disponible sur <www.mediapart.fr>. [Consulté le 27 mai 2018]
- OuestFrance. *Sondages. Les Français sont partagés sur la réforme du Code du travail*. OuestFrance.fr, 31 août 2017. Disponible sur <www.ouestFrance.fr>. [Consulté le 28 mai 2018]

- POUCHARD Alexandre. *Affaire du Mediator : le point si vous avez raté un épisode*. Lemonde.fr, 12 décembre 2012. Disponible <sur www.lemonde.fr>. [Consulté le 11 mai 2018]
- ROLLOT Catherine. *Se taire ou cafter ? La dénonciation des actes frauduleux fait débat en France*. Le monde économie, 10 octobre 2005. Disponible sur <www.lemonde.fr>. [Consulté le 1 juin 2018]
- Rtbf.be. *Après #BalanceTonPorc, #MeToo fait le tour du monde pour dénoncer le harcèlement sexuel*. 17 octobre 2017. Disponible sur <www.rtbf.fr>. [Consulté le 27 mai 2018]
- WEBER Thierry. *7 lanceurs d'alerte qui ont changé la face du monde*. 20 minutes.fr, 16 février 2016. Disponible sur <www.20minutes.fr/>. [Consulté le 11 mai 2018]

Dictionnaires en ligne

- BRAUDO Serge. *Dictionnaire du droit privé*. Disponible sur <www.dictionnaire-juridique.com>. [Consulté le 10 juin 2018]
- Dictionnaire en ligne Larousse. Disponible sur <www.larousse.fr>. [Consulté le 8 mai 2018]
- Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales. Disponible sur <www.cnrtl.fr>. [Consulté le 8 mai 2018]

Articles en ligne

- CHATEAURAYNAUD Francis. *Lanceur d'alerte*. Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation, 2013. Paris : GIS Démocratie et Participation. ISSN : 2268-5863. Disponible sur <www.dicopart.fr/fr/dico/lanceur-dalerte>. [Consulté le 11 mai 2018]
- CNIL. *Les alertes professionnelles en questions*. Disponible sur <www.cnil.fr>. [Consulté le 18 juin 2018]
- FATTAH Sihame. *Les défis des lanceurs d'alerte à la démocratie*. CFS.EP, juin 2016. 6p. Disponible sur <ep.cfsasbl.be>. [Consulté le 22 juin 2018]
- LEWIS David, VANDEKERCKHOVE Wim. *Whistleblowing and Democratic Values*. 2011, The International Whistleblowing Research Network. ISBN 978-0-9571384-0-7 e-book

- OIT. *La procédure de plainte*. Disponible sur <www.OIT.org>. [Consulté le 13 juin 2018]
- Transparency International France. *La Commission européenne doit présenter un projet de directive pour la protection des lanceurs d’alerte. Communiqué de presse, 31 octobre 2017*. Disponible sur <transparency-france.org>. [Consulté le 6 juin 2018]).
- UNESCO. *La liberté d’expression : Un droit humain fondamental, pilier de toutes les libertés civiles*. Disponible sur <fr.unesco.org>. [Consulté le 1er juin 2018]

Veille en ligne

- ELNET. *Licenciement*. Dictionnaire Permanent Social, Mise à jour d’avril 2018

Jurisprudence

Cour Européenne des Droits de l’Homme

- CEDH, 12 février 2008, n°14277/04, Guja c/ Moldavie
- CEDH, 21 avril 2009, n°68959/01, Enerji Yapi Yol Sen c/ Turquie
- CEDH., 12 septembre 2011, n° 28955/06, 28957/06, 28959/06 et 28964/06, Palomo Sánchez et autres c/ Espagne
- CEDH, 27 septembre 2011, n° 1305/05, Sişman et autres c/ Turquie
- CEDH, 6 octobre 2011, n° 32820/09, Vellutini et Michel c/ France
- CEDH, 21 octobre 2011, n° 28274/08, Heinisch c/ Allemagne
- CEDH, 21 juin 2016, n°79972/12, Soares c/ Portugal

Conseil Constitutionnel

- Conseil Constitutionnel, 8 décembre 2016, n° 2016-741 DC

Cour de cassation

Chambre sociale

- Cass. soc., 13 mai 1981, n° 79-41.497
- Cass. soc., 30 juin 1982, 08-41.114

- Cass. soc., 19 juin 1985, n° 84-60.905
- Cass. soc., 28 avril 1988, n° 87-41.804, Clavaud
- Cass. soc., 25 février 1992, 89-41.634
- Cass. soc. 23 novembre 1994, n° 91-41.434
- Cass. soc., 24 octobre 1995, n° 94-42.293
- Cass. soc., février 1997, n° 96-40.678
- Cass. soc., 18 mai 1999, n° 96-44.315
- Cass. soc. 15 juin 1999, n° 96-44.772
- Cass. soc., 14 décembre 1999, n° 97-41.995
- Cass. soc., 14 mars 2000, n° 97-43.268
- Cass. soc., 30 octobre 2002, n° 00-45.608
- Cass. soc., 18 février 2003 n° 01-11.734
- Cass. soc., 22 juin 2004, n°02-42.446
- Cass. soc., 4 avril 2006, n° 04-43.506
- Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-42.210
- Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-47.558
- Cass. soc., 21 septembre 2006, n°05-41.477
- Cass. soc., 18 octobre 2006, n° 04-48.612
- Cass. soc., 8 novembre 2006, n° 05-41.504
- Cass. soc., 24 janvier 2007, n° 05-40 .639
- Cass. soc., 28 février 2007, n°05-15.228
- Cass. soc., 21 avril 2007, n° 05-42.352
- Cass. soc. 5 décembre 2007 n° 06-41.267
- Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-45.322
- Cass. soc., 11 février 2009, n° 07-44.217
- Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092
- Cass. soc., 17 juin 2009 n° 07-44.629
- Cass. soc., 7 juillet 2010. 08-45.560
- Cass. soc.,19 janvier 2010, n° 08-42.519
- Cass. soc., 9 novembre 2009, n° 08-42.806
- Cass. soc., 29 septembre 2010, n° 09-41.544
- Cass. soc., 29 novembre 2010, n°09-42.057
- Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-30.107
- Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345

- Cass., soc., 3 juillet 2012, n° 11-10.793
- Cass. soc., 6 février 2013, n° 11-11.740
- Cass. soc., 9 octobre 2013, n° 12-17.882
- Cass. soc., 29 octobre 2013, n°12-22.447
- Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-22.140
- Cass. soc., 12 février 2014, n°11-27.899
- Cass. soc., 22 octobre 2014, n°13-19.858
- Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 13-17.270
- Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-22.048
- Cass. soc., 28 mai 2015, n°14-12015
- Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-11.077
- Cass. soc., 23 septembre 2015, n° 14-14.021
- Cass. soc., 19 mai 2016, n° 15-12.311
- Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-10.557

Chambre commerciale

- Cass. com., 9 octobre 2001, n° 99-13.717
- Cass. com., 2 juin 2015, n° 13-24.714

Chambre pénale

- Cass. crim., 17 février 1897, n° 84-93.117
- Cass. crim., 2 mars 1961, n° 59-93.481
- Cass. crim., 31 mars 1981, n° 80-90.962
- Cass. crim., 27 novembre 1996, n° 96-83.924
- Cass. crim., 27 mai 1999, n° 98-42.46
- Cass. crim., 11 mai 2004, n° 03-85.521
- Cass. crim., 7 juin 2006, n° 05-86.804
- Cass., crim., 19 septembre 2006, n° 05-85360

Chambres civiles

- Cass. 1^{ère} civ., 6 novembre 1990, n° 89-15.246,
- Cass. 2^e civ., 24 janvier 2002, n° 00-16.985
- Cass. 1^{ère} civ., 10 avril 2013, n° 11-19.530

Cour d'appel

- CA Montpellier, 25 septembre 2001 n° 00/100
- CA Poitiers, 14 février 2006 n° 05/2172
- CA Nancy, 24 novembre 2006 n° 05/2596
- CA Toulouse, 7 décembre 2007 n° 06/5198
- CA Metz, 19 janvier 2009 n° 09/56
- CA Versailles, 31 mars 2010, n°09/09954 et 10/00380
- CA Paris, 15 septembre 2011, n° 10/06651
- CA Riom, 5 nov. 2013, n°11/03024
- CA Toulouse, 24 mars 2017, n° 15/02765
- CA Toulouse, 22 déc. 2017, n° 15/06092
- CA Versailles, 27 février 2018, n° 16/04357

Juridiction de premier instance

- TGI Lyon. 11 décembre 1984
- TGI Bobigny. 6 mai 1993
- TGI Lyon, 19 septembre 2006

Textes normatifs

Constitution

- Constitution du 4 octobre 1958

Lois

- Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse
- Loi du 21 mars 1884 dite « Waldeck-Rousseau » relative aux syndicats professionnels
- Loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques
- Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés
- Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel

- Loi n° 90-1258 du 31 décembre 1990 relative à l'exercice sous forme de sociétés des professions libérales soumises à un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé et aux sociétés de participations financières de professions libérales
- Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail
- Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
- Loi Sarbanes-Oxley, 30 juillet 2002 : Public Law 107-204
- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
- Loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 relative à la lutte contre la corruption
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- Loi n° 2011-2012 du 29 décembre 2011 relative au renforcement de la sécurité sanitaire du médicament et des produits de santé
- Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte
- Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique
- Loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière
- Loi n° 2015-433 du 17 avril 2015 portant diverses dispositions tendant à la modernisation du secteur de la presse
- Loi n° 2015-912 du 24 juillet 2015 relative au renseignement
- Loi n° 2016-731 du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale
- Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle
- 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
- La loi n° 2018-670 du 30 juillet 2018 relative à la protection du secret des affaires

Ordonnance

- Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Décrets loi

- Décret-loi du 29 juillet 1939 relatif à la famille et à la natalité française

Décrets

- Décret n°2005-790 du 12 juillet 2005 relatif aux règles de déontologie de la profession d'avocat
- Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d’alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l’État

Circulaires

- Circ. DRT n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs
- Circ. DGT 2008/22 du 19 nov. 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur.

Délibérations

- CNIL. *Délibération n°2005-110 du 26 mai 2005 relative à une demande d'autorisation de McDonald's France pour la mise en œuvre d'un dispositif d'intégrité professionnelle*
- CNIL. *Délibération n°2005-111 du 26 mai 2005 relative à une demande d'autorisation de la Compagnie européenne d'accumulateurs pour la mise en œuvre d'un dispositif de « ligne éthique »*
- CNIL. *Délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle*
- CNIL. *Délibération n° 2017-191 du 22 juin 2017 portant modification de la délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de*

Table des matières

REMERCIEMENTS	2
SOMMAIRE	3
TABLE DES ABREVIATIONS	4
INTRODUCTION	6
PARIE 1 : LA LIBERTE D'EXPRESSION, SOCLE DE LA DENONCIATION	28
CHAPITRE 1 : LE SALARIE DENONCIATEUR INFORMANT	29
<i>Section 1 : La dénonciation du salarié favorisée par la dimension collective du travail</i> 30	
§1 : L'action syndicale empreinte de dénonciation.....	30
a) La liberté d'expression syndicale.....	30
b) Les moyens d'expression syndicale.....	31
1) Le tract	32
2) La publication	33
3) La grève	34
§2 : L'action des représentants du personnel empreinte de dénonciation.....	35
a) La dénonciation d'une atteinte à la personne du salarié.....	35
b) La dénonciation d'une atteinte à la santé publique et à l'environnement.....	36
c) La dénonciation du recours abusif au contrat précaire.....	37
d) L'alerte économique en dehors de la dénonciation.....	38
<i>Section 2 : La dénonciation du salarié favorisé par la faible protection de l'information</i>	
.....	39
§1 : Les faibles contours de confidentialité en droit du travail	40
a) L'éparpillement des informations confidentielles.....	40
b) L'éparpillement des acteurs de la confidentialité	42
§2 : La spécialisation du secret professionnel	45
a) Le secret professionnel réservé à certaines professions ?	45
b) Le secret professionnel limité dans son application	46
CONCLUSION DU CHAPITRE 1	47
CHAPITRE 2 : LE SALARIE DENONCIATEUR ACCUSANT	48

<i>Section 1 : La critique encouragée</i>	49
§1 : La dénonciation obligatoire.....	50
a) La répression du silence	50
b) Le caractère obligatoire débattu	52
§2 : La dénonciation protégée	53
a) La liberté d'expression protégeant diverses formes de dénonciation	54
1) Le lien entre dénonciation et liberté d'expression	54
2) Le lien entre critique et liberté d'expression.....	56
b) La liberté d'agir en justice protégeant la dénonciation	57
c) La liberté de témoigner protégeant la dénonciation	58
<i>Section 2 : La critique libérée</i>	59
§1 : La dénonciation libérée de la réticence juridique.....	60
a) La vérité libérant le dénonciateur	60
b) L'erreur tolérée du dénonciateur	61
§2 : La dénonciation libérée par l'ère de la communication	63
a) Les nouvelles technologies, territoire du dénonciateur	63
1) Les réseaux sociaux	64
2) La messagerie.....	65
b) Les médias, territoire du lanceur d'alerte	66
<i>CONCLUSION DU CHAPITRE 2 ET DE LA PARTIE 1</i>	67

PARTIE 2 : LE DROIT D'ALERTE INDIVIDUEL, SUBSTITUT DE LA DENONCIATION..... 68

CHAPITRE 1 : LE DROIT D'ALERTE INDIVIDUEL, TEMOIN DE LA LOYAUTE EN DROIT DU TRAVAIL	69
---	----

<i>Section 1 : La loyauté dans l'acte dénoncé</i>	70
§1 : La loyauté envers l'employeur à l'épreuve de l'intérêt général.....	71
a) La bonne foi du salarié	71
b) Une loyauté discutée	72
1) Un manque de la loyauté envers l'employeur ?.....	72
2) La justification démocratique	73
§2 : La loyauté envers le salarié à l'épreuve du préjudice subi par l'employeur	75
a) La loyauté de l'employeur	75
b) La protection du lanceur d'alerte	77

1) Protection pénale.....	77
2) Protection civile	78
<i>Section 2 : La loyauté dans l'acte de dénonciation</i>	<i>80</i>
§1 : L'alerte interne comme principe	80
a) Le lien entre loyauté et alerte graduée	80
b) La mise en œuvre de l'alerte graduée	81
1) Une inspiration doctrinale.....	81
2) Une application simplifiée	82
§2 : L'alerte externe en tant qu'exception.....	84
a) Etape 2 : L'alerte adressée aux autorités compétentes.....	84
b) Etape 3 : L'alerte publique.....	86
<i>CONCLUSION DU CHAPITRE 1</i>	<i>89</i>
CHAPITRE 2 : LE DROIT D'ALERTE INDIVIDUEL, TEMOIN DE NOUVEAUX DEFIS EN DROIT DU TRAVAIL.....	90
<i>Section 1 : Le respect des normes socialement établies : défi du lanceur d'alerte, nécessité du droit du travail.....</i>	<i>91</i>
§1 : Les domaines de l'alerte, enjeux actuels et déterminants	91
a) Trois domaines légaux, une infinité de domaines	92
b) L'intérêt général, un point de convergence ?.....	93
§2 La faculté de l'alerte, objectif changement de société	96
a) L'alerte facultative et le héros dénonciateur	96
1) La banalisation de l'alerte par la loi.....	97
2) La banalisation de l'alerte par la morale.....	98
b) L'alerte désintéressée et l'éthique du dénonciateur	99
<i>Section 2 : Le stockage, l'archivage et la protection de l'information : nécessité en matière d'alerte, défi du droit du travail.....</i>	<i>101</i>
§1 : Le secret de l'alerte, besoin majeur du monde du travail.....	101
a) La confidentialité protégeant l'identité lanceur d'alerte	102
1) Le refus de l'alerte anonyme.....	102
2) L'obligation de l'alerte secrète	103
b) La confidentialité protégeant l'identité des personnes visées par l'alerte	104
§2 : Le rôle de la CNIL axillaire majeur de l'alerte	105
a) Une assistance doctrinale	105
1) Une première approche : la dénonciation rejetée.....	105

2) Une seconde approche : la dénonciation encouragée	106
b) Une assistance technique	107
<i>CONCLUSION DU CHAPITRE 2 ET DE LA PARTIE 2</i>	109
CONCLUSION GENERALE	110
BIBLIOGRAPHIE	112
Ouvrages généraux	112
DICTIONNAIRES	112
AUTRES OUVRAGES GENERAUX.....	112
Ouvrages spéciaux.....	112
Mélanges	114
Revue	114
Colloques.....	119
Thèses.....	120
Encyclopédies.....	120
Guides, sondages et Rapports.....	120
WEBOGRAPHIE	122
Presse en ligne	122
Dictionnaires en ligne.....	123
Articles en ligne	123
Veille en ligne	124
JURISPRUDENCE	124
Cour Européenne des Droits de l’Homme	124
Conseil Constitutionnel	124
Cour de cassation	124
Chambre sociale	124
Chambre commerciale.....	126
Chambre pénale.....	126
Chambres civiles	126
Cour d’appel	127
Juridiction de premier instance	127
TEXTES NORMATIFS	127

Constitution	127
Lois.....	127
Ordonnance	129
Décrets loi	129
Décrets.....	129
Circulaires	129
Délibérations	129
TABLE DES MATIERES	130