



Lanceurs d'alerte en entreprise : comprendre leurs motivations et leurs implications

Fiche pratique publié le 26/12/2023, vu 559 fois, Auteur : [Mon Droit & Mes Libertés](#)

Le phénomène des lanceurs d'alerte est de plus en plus présent dans le monde professionnel.

Le phénomène des lanceurs d'alerte est de plus en plus présent dans le monde professionnel. Ces individus, souvent salariés au sein d'une entreprise, décident un jour de dénoncer certains faits qu'ils jugent contraires à l'intérêt général ou à la législation. Mais quelles sont les motivations de ces personnes ? Quels risques encourent-elles ? Comment les entreprises peuvent-elles gérer ces situations ? Autant de questions auxquelles nous allons tenter de répondre dans cet article.

Motivations des lanceurs d'alerte en entreprise

De manière générale, les lanceurs d'alerte sont animés par un souci de défendre une cause, de rétablir la justice ou de protéger la santé publique. Le point commun entre ces individus est leur volonté de faire éclater la vérité et de mettre fin à certaines pratiques illégales, dangereuses ou immorales se déroulant au sein de leur entreprise.

Motivations personnelles

Les motivations personnelles des lanceurs d'alerte peuvent être multiples. Certains auront été témoins ou victimes directes de comportements répréhensibles (harcèlement moral ou sexuel, discrimination...) et souhaiteront agir afin de rétablir une situation de travail saine et respectueuse des droits de chacun. D'autres pourront être animés par des convictions fortes sur des sujets tels que l'environnement, la santé publique ou l'éthique professionnelle.

Il convient de rappeler que le statut de lanceur d'alerte n'est pas motivé par des intérêts personnels, notamment financiers.

Motivations collectives

Le souhait de protéger et/ou d'informer ses collègues, mais également la volonté de préserver l'image ou la réputation de l'entreprise pourront être à l'origine de la démarche du lanceur d'alerte. Ce dernier s'engage alors dans une action guidée par un sentiment de responsabilité collective envers la société en général.

Risques et conséquences pour les lanceurs d'alerte

Agir en tant que lanceur d'alerte est souvent source de stress et d'angoisse, compte tenu des risques encourus, tant au niveau professionnel que personnel.

Risques professionnels

Le premier risque encouru par le lanceur d'alerte est la réaction de son employeur face à sa démarche. La crainte d'une éviction, d'un licenciement abusif ou de représailles peut évidemment entraver la décision de passer à l'action. D'autre part, bien qu'ils soient protégés par la loi sur les lanceurs d'alertes, ces derniers peuvent faire face à une stigmatisation ou à un isolement de leurs pairs suite à leur démarche dénonciatrice.

Risques personnels

En acceptant d'assumer ce rôle difficile, le lanceur d'alerte met également en jeu sa propre stabilité, notamment sur le plan financier et familial. Les périodes de conflit qui peuvent s'ensuivre sont souvent éprouvantes et peuvent créer des tensions dans la sphère privée.

Le cadre légal en France

En France, **le statut du lanceur d'alerte est encadré par la loi Sapin II introduite en 2016**. Cette législation vise à protéger les individus se lançant dans une démarche de divulgation d'information, d'allégations ou de signalement concernant un risque ou un préjudice pour l'intérêt général.

Afin d'être considéré comme un "lanceur d'alerte", l'individu doit être désintéressé, agir de bonne foi et respecter une procédure stricte en matière de recueil d'information et de transmission à la hiérarchie ou aux autorités compétentes.

Comment mettre en place un dispositif d'alerte en entreprise ?

Il est essentiel pour les entreprises d'établir un climat de confiance permettant aux employés de s'exprimer librement et de signaler tout manquement aux valeurs de l'entreprise ou à la législation en vigueur sans crainte de représailles. De nombreux organismes proposent des solutions de mise en place de dispositifs d'alerte en entreprise, tels que [TrustBox](#).

Méthodes et canaux d'alerte

Selon la taille et les ressources de l'entreprise, plusieurs méthodes et canaux d'alerte peuvent être mis en place :

- La création d'un comité éthique qui sera chargé d'étudier et de traiter les signalements des employés
- Mise à disposition d'une boîte aux lettres ou boîte mail anonymes réservée à la remontée des alertes par le personnel.

- Mise en place d'une ligne téléphonique d'écoute ouverte, confidentielle et dédiée à cette fin.

Protéger l'anonymat du lanceur d'alerte

Afin d'éviter toute représailles, il est primordial que l'anonymat du lanceur d'alerte soit garanti tout au long du processus. L'entreprise doit mettre en place des mesures permettant de préserver ce caractère confidentiel, notamment lors de l'enregistrement et du suivi des alertes.

L'implication du management dans la protection de l'anonymat est également un élément clé pour instaurer un climat de confiance propice à une communication ouverte entre l'employeur et les salariés.