
INFORMATION SUR LES DISPOSITIFS D'ALERTE INTERNE

COLLECTIVITES - NOUVEAU DECRET

DEPUIS LE 1 MAI 2020 LE DÉCRET
ETABLIT UN DISPOSITIF DE
SIGNALEMENT OBLIGATOIRE

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précise le contenu du dispositif de signalement préconisé par la loi sur la transformation de la fonction publique de 2019.

Le texte conduit à intensifier la formation des référents qui font face à une multiplicité de textes applicables. Leurs connaissances des agents, de leur environnement, de leur manière d'être les aident à décrypter plus vite le degré de risque de l'alerte. C'est pourquoi le cabinet Jacquet-Duval a développé des outils pour recueillir et traiter les alertes internes. De plus nous mettons en place en coordination avec les directeurs juridiques, des ressources humaines et les référents des cellules de soutien, de suivi et d'orientation rendues obligatoires par le décret, afin de ne laisser de côté ni les victimes présumées ni les personnes mises en causes.



EN QUELQUES MOTS

Harcèlement, violence et discrimination dans la fonction publique : un dispositif de signalement obligatoire depuis le 1er mai 2020

Recueil, Information des agents et confidentialité : le dispositif est intégré sur la plateforme Solution Lanceur d'alerte

Mise en place de la cellule de suivi, de soutien et d'orientation

La Cour de Cassation invite les juges du fond à contrôler la qualification du statut de lanceur d'alerte





UNE RÉGLEMENTATION FOURNIE ET PRÉCISE

Une myriade de textes applicables:

-Loi de 1983 sur l'égalité femmes-hommes

- Loi Sapin II de 2016

La loi de transformation de la fonction publique (Août 2019)

- Charte de fonctionnement des dispositifs établie par la DGAFP en 2019 qui souligne l'intérêt d'une communication appropriée notamment par le biais d'un affichage spécifique et de la communication sur l'intranet de l'employeur.

Avec autant de textes applicables, les collectivités-employeurs n'ont pas toujours les ressources internes pour mettre en place les dispositifs obligatoires.

L'application Solution lanceur d'alerte implémente l'ensemble de votre mise en conformité liée aux alertes internes.



TRANSFORMER UNE OBLIGATION EN ATOUT POUR LA COLLECTIVITÉ

La loi Sapin II, en obligeant les entreprises, mais aussi les collectivités locales, à mettre en place une procédure permettant la prise en compte des alertes professionnelles, préserve leur réputation. Elle permet d'affirmer une transparence, et surtout la volonté résolue de traquer les dysfonctionnements manifestement non réglés par les chartes internes, bien insuffisantes face à la recrudescence et la diversité des cas signalés.

C'est la raison pour laquelle notre plateforme de recueil des signalements a été conçue simple, efficace, discrète et sécurisée. L'adhésion des entreprises et des collectivités locales à cette plateforme témoigne de leur volonté de traiter les signalements et leurs sources.

La mise en place d'une cellule de suivi, d'accompagnement et d'orientation avec un psychiatre, un médecin et un avocat en lien étroit avec la DRH et la Direction juridique permet également de réduire les risques psychosociaux sur les auteurs et les mis en cause. Cette obligation devient dès lors un atout pour rassurer les agents et protéger le bien-être au travail sans freiner leur productivité.





NOUVEL ARRÊT DE LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION

Les juges du fond doivent exercer un contrôle plus approfondi de la qualification du statut de lanceur d'alerte.

Un salarié a été licencié pour avoir diffusé sur internet un entretien informel avec son employeur, enregistré à son insu. Sur cet enregistrement clandestin, l'employeur révélait que les mails des organisations syndicales étaient surveillés. Le salarié a invoqué le statut de lanceur d'alerte et sollicité l'annulation de son licenciement. Ce que la Cour d'appel de Versailles avait reconnu. Mais la Cour de cassation a, le mois dernier, demandé aux juges du fond qu'ils vérifient, avant de prononcer la nullité, que le salarié bénéficie bel et bien de la protection des lanceurs d'alerte et de contrôler ce qu'il dénonce ou relate (Cass. Soc., 4 novembre 2020, n°18-15.669).

LANCEUR D'ALERTE, UNE PROTECTION SOUS CONDITIONS...

Quel salarié bénéficie de la protection des lanceurs d'alerte ?

Celui qui :

- Témoigne/relate des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Signale une alerte (violation grave et manifeste de la loi ou du règlement/d'un engagement international de la France, une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général) (article L. 1132-3-3 du Code du travail).

Concrètement, qu'est-ce qu'une alerte ?

Constituent, par exemple, des alertes des signalements relatifs à : une situation de harcèlement moral ou sexuel, une fraude interne ou externe, de la corruption, une violation du secret médical, etc.

Comment traiter les alertes professionnelles ?

Les entreprises de plus de 50 salariés et les collectivités doivent désigner un référent et mettre en place une procédure de recueil et de traitement des alertes internes (loi SAPIN II, Directive européenne).

