



En cette période de rentrée, les employeurs dotés d'un règlement intérieur sont contraints à quelques retouches en raison des dernières évolutions législatives en lien avec la protection des lanceurs d'alerte et le harcèlement moral et sexuel.

L'occasion d'un passage en revue et d'un rafraîchissement de ses clauses dans les conditions définies aux articles L. 1321-1 à L1321-3 du Code du travail.

- **Une mention au règlement intérieur du dispositif de protection des lanceurs d'alerte**

La Loi 2022-401 du 21 mars 2022 est venue renforcer la protection du lanceur d'alerte et prévoit désormais une mention spécifique sur ce sujet dans le règlement intérieur.

Outre l'élargissement de la définition du lanceur d'alerte et du champ d'application de la protection à son entourage, le législateur simplifie les canaux de signalement en consacrant une liberté de choix pour le lanceur d'alerte procédant par la voie interne ou la voie externe à l'entreprise.

L'article L. 1321-2 du Code du travail précise désormais que le règlement intérieur rappelle :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis par le Code du travail et les dispositions conventionnelles ;
- les dispositions relatives aux harcèlements sexuel et moral et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail ;
- « ***l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte*** » prévu au Chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, modifiée par la Loi du 21 mars 2022 relative à l'amélioration de la protection des lanceurs d'alerte.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de mettre en œuvre **une procédure écrite de recueil des signalements**.

Pour rappel, cette procédure doit notamment contenir :

- l'identification du référent ;
- les modalités de transmission des faits, objets du signalement, leur nature, les informations ou documents présents au soutien du signalement ;
- la délivrance sans délai d'un accusé de réception du signalement par le référent ;
- la fixation du délai pour l'examen de la recevabilité ainsi que du traitement du signalement ;
- la détermination et l'information sur les suites qui seront données au signalement par l'entreprise;
- l'identification des garanties de confidentialité ;
- la destruction des éléments du dossier de signalement dans les délais requis.

Le règlement intérieur doit ainsi faire référence à ces dispositions légales renforcées ainsi qu'à la procédure de signalement en place au sein de l'entreprise et rappeler **l'interdiction de toutes représailles à l'encontre du lanceur d'alerte** par l'employeur.

Parmi les mesures proscrites, le texte inclut notamment toute décision en matière d'horaires de travail et d'évaluation de la performance à l'égard du lanceur d'alerte, en vertu du principe général de non-discrimination.

- **Un rafraîchissement des clauses traitant du harcèlement moral et sexuel**

Dans un souci d'harmonisation, la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte redéfinit la protection des personnes ayant subi ou refusé de subir ou encore ayant dénoncé des agissements de harcèlement moral ou sexuel, en procédant à une réécriture des articles L 1152-2 et L 1153-2 du Code du travail.

Ainsi, **aucune personne** ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel **ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements** ne peut faire l'objet des mesures de rétorsion ou de discrimination.

Surtout, les articles L.1152-2 et 1153-2 du Code du travail disposent **expressément** que les personnes ayant subi ou relaté ou encore témoigné d'agissements constitutifs d'un harcèlement moral ou sexuel relèvent du champ de la protection applicable aux lanceurs d'alerte par renvoi exprès à la loi Sapin 2 modifiée par la loi du 21 mars 2022.

Là encore, une retouche des clauses du règlement intérieur traitant du harcèlement sexuel et moral s'impose, ce d'autant que le règlement intérieur renvoie dans sa rédaction souvent in extenso aux textes légaux précités.

Dans tous les cas, toute modification du règlement Intérieur doit respecter le même formalisme que sa mise en œuvre initiale et impose le respect d'une procédure impliquant :

- la consultation du Comité Social et Economique sur le projet de règlement intérieur modifié ;
- sa communication à l'Inspection du travail ;
- son dépôt au Conseil de prud'hommes ;
- une diffusion auprès des salariés par tout moyen sur le lieu de travail (art. R. 1321-1 du Code du travail).

Cette actualisation est sans doute l'occasion d'un passage en revue de l'ensemble des clauses du règlement intérieur au regard des évolutions législatives et jurisprudentielles relatives notamment au sujet de la neutralité politique ou religieuse dans l'entreprise (Loi du 8 août 2016) ou encore à la prohibition des agissements sexistes.

Pour rappel, le défaut d'actualisation du règlement intérieur en lien avec ces nouvelles exigences législatives peut être sanctionné d'une amende de quatrième classe (3.750 € pour les personnes morales).

Nos équipes restent mobilisées à vos côtés pour vous accompagner, notamment dans cette démarche d'actualisation de vos règlements intérieurs.

Nos équipes restent mobilisées à vos côtés pour toute question complémentaire sur ces sujets d'actualité.

Auteurs



Anne-Laure MARY-CANTIN
Avocate associée

a-lmary-cantin@racine.eu



Mathieu LE DU
Avocat collaborateur

mledu@racine.eu