PROPOSITION DE LOI N° 229

RELATIVE A LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE DANS LE CADRE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Texte consolidé
(30/05/2017)

Article préliminaire
(Amendement d'ajout)

L'intitulé de la présente proposition de loi est modifiée comme suit : « *relative à la protection des lanceurs d'alerte dans le cadre des relations de travail* ».

CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier
(Texte amendé)

Peut bénéficier de la qualification de lanceur d'alerte au sens de la présente loi la personne physique qui :

- est liée par **un contrat de travail** ~~une convention~~ ou se trouve dans une position statutaire **ou contractuelle** à l'égard d'un employeur personne physique ou personne morale de droit privé ou de droit public situé à Monaco ; et

- signale ou révèle, de bonne foi, dans les formes et conditions prévues par la présente loi, toute information relative à l'existence :

    1. d'un crime ou d'un délit dont la peine d'emprisonnement encourue est supérieure ou égale à dix ans ou dont la victime potentielle est mineure ;

    2. d'une menace ou d'un préjudice graves pour l'intérêt général dans le domaine sanitaire ou environnemental.

Article 2

Ne sont pas visées par les dispositions de l'article premier :

- les informations dont le signalement ou la révélation porterait atteinte au secret de sécurité nationale, au secret médical ou au secret des relations entre un avocat et son client ;

- les informations dont l'auteur du signalement ou de la révélation n'a pas eu personnellement connaissance et dont il ne pouvait légitimement considérer qu'elles étaient exactes.

Article 3

Le lanceur d'alerte ne peut faire l'objet d'aucun licenciement, révocation ou non renouvellement de contrat, d'aucune sanction disciplinaire, ni d'aucune différence injustifiée de traitement qui pourrait avoir pour objet ou pour effet d'affecter défavorablement sa carrière, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de promotion professionnelle, pour avoir signalé ou révélé, dans les formes et conditions prévues par la présente loi, une ou plusieurs informations visées à l'article premier.

Toute mesure prise en méconnaissance des dispositions qui précèdent est nulle de plein droit.

En cas de licenciement, de révocation ou de non-renouvellement du contrat, la réintégration ou le renouvellement du contrat peut avoir lieu de plein droit sur la seule demande de la personne concernée.

Les dispositions du présent article sont également applicables à toute personne qui a l'obligation, par la loi, par état ou par profession, de signaler aux autorités compétentes les infractions dont elles ont connaissance.

CHAPITRE II : DES PROCEDURES D'ALERTE

Article 4
(Texte amendé)

L'employeur personne physique ou personne morale de droit privé peut désigner, au sein de son entreprise, un référent destiné à recueillir le signalement d'une ou plusieurs informations visées à l'article premier. Il en informe l'ensemble des salariés, ainsi que les délégués du personnel et les délégués syndicaux lorsque ceux-ci ont été élus ou désignés au sein de l'entreprise.

La désignation d'un référent est obligatoire pour tout employeur personne morale de droit public**,** ~~et~~ toute société qui exploite un monopole

concédé par l'Etat **et toute personne qui emploie habituellement plus de dix salariés**.

Le référent institué par l'Etat est un fonctionnaire de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.

Article 5

Tout signalement d'informations visées à l'article premier doit être porté, soit à la connaissance d'un supérieur hiérarchique ou de l'employeur, soit à celle du référent désigné à cet effet. Lorsque le signalement a été réalisé directement auprès du référent, celui-ci en informe un supérieur hiérarchique ou l'employeur, sans que l'identité de son auteur ne soit mentionnée, sauf autorisation expresse de la personne concernée.

Le supérieur hiérarchique, l'employeur ou le référent dispose d'un délai de deux semaines à compter de la réception du signalement pour porter les informations signalées à la connaissance du pouvoir judiciaire ou de l'autorité administrative compétente, le cas échéant par la voie hiérarchique.

L'une des personnes visées au présent article peut également décider d'informer le Haut Commissariat à la protection des droits, des libertés et à la médiation.

Article 6

En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance du pouvoir judiciaire ou de l'autorité administrative compétente.

Article 7

Le pouvoir judiciaire ou l'autorité administrative compétente doit informer, dans un délai de quatre mois à compter de la réception du signalement, la personne ayant porté ledit signalement à sa connaissance des suites qui lui ont été réservées.

Lorsque le signalement a été communiqué par un supérieur hiérarchique, l'employeur ou le référent, ces derniers en informent, dès réception de l'information visée à l'alinéa précédent, la personne ayant porté le signalement à leur connaissance.

Article 8

A défaut d'information quant aux suites qui ont été réservées, dans un délai de cinq jours à compter de l'issue du délai de quatre mois prévu à l'alinéa précédent, la personne ayant procédé au signalement peut révéler au public les informations qu'il contient.

Article 9
(Texte amendé)

Les employeurs mettent en place les procédures destinées à permettre le recueil, avec date certaine, des signalements visés à l'article premier. Ces procédures doivent garantir une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement. Un arrêté ministériel détermine les conditions d'application du présent alinéa.

Les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne peuvent être divulgués~~, sauf au pouvoir judiciaire,~~ qu'avec le consentement de celui-ci.

Les éléments de nature à identifier les personnes mises en cause par un signalement ne peuvent être divulgués~~, sauf au pouvoir judiciaire,~~ qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Les éléments d'information visés aux deux alinéas précédents peuvent, en toutes circonstances, être divulgués au pouvoir judiciaire.

CHAPITRE III : DISPOSITIONS PENALES

Article 10
(Texte amendé)

Est punie d'un emprisonnement ~~d'un an à~~ **de** six mois **à un an** et de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 du Code pénal, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui fait ou tente de faire obstacle à la transmission d'un signalement à un supérieur hiérarchique, un employeur, un référent, au pouvoir judiciaire ou à une autorité administrative compétente, visés aux premier et deuxième alinéas de l'article 5.

Article 11

Est punie d'un emprisonnement de six mois à un an et de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 du Code pénal, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui méconnaît la confidentialité des procédures mises en place au titre de l'article 9.

Article 12

Est inséré, après le quatrième alinéa de l'article 307 du Code pénal, un cinquième alinéa rédigé comme suit :

« *Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables à la personne qui peut bénéficier de la qualification de lanceur d'alerte au sens de l'article premier de la loi n° X du X.* ».

Article 13

Est inséré, après le chiffre 3° de l'article 308-1 bis du Code pénal, un chiffre 4° rédigé comme suit :

« *4° la personne qui peut bénéficier de la qualification de lanceur d'alerte au sens de l'article premier de la loi n° X du X.* ».

Article 14
(Amendement d'ajout)

La personne qui ne peut se prévaloir du statut de lanceur d'alerte au sens des dispositions de la présente loi ne saurait invoquer l'exonération de responsabilité prévue au cinquième alinéa de l'article 307 du Code pénal ou au chiffre 4° de l'article 308-1 dudit Code.