

N°99

AVRIL  
MAI 2024

[www.village-justice.com](http://www.village-justice.com)

# Le Journal du Management

*juridique et réglementaire d'entreprises*

DROIT DU TRAVAIL  
SÉCURITÉ SOCIALE  
FORMATIONS

SOFT SKILLS

COMPLIANCE

DPO - RGPD

ARBITRAGE

RECouvreMENT



de reprendre une activité professionnelle sur un poste différent de celui qu'il occupait avant le mandat.

Enfin, le retour à l'activité professionnelle peut prendre la forme d'un **repositionnement**. Selon nous, ce terme est plus englobant et recouvre différents cas de figure. Le repositionnement peut consister en la reprise du poste d'origine, mais avec des changements qui pourront porter, par exemple, sur la classification conventionnelle<sup>14</sup> ; ce sera ainsi le cas si la convention collective subordonne telle classification à la possession de tel diplôme et que le salarié a effectivement obtenu ledit diplôme par la validation des acquis de l'expérience syndicale. Le repositionnement peut également consister en l'évolution des missions du salarié, et ce pour tenir compte d'une expertise ou d'un savoir-faire spécifique acquis à l'occasion de l'exercice du mandat. Le repositionnement peut aussi orienter le salarié vers une reconversion professionnelle. Au surplus, le repositionnement peut prendre la forme d'un changement – temporaire ou définitif – d'affectation, semblable à celui

auquel peut prétendre la femme enceinte dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7 à L. 1225-15 du Code du travail.

Cela étant dit, la seule obligation légale qui, de *lege lata*, pèse sur l'employeur est celle d'assurer, à l'issue du mandat représentatif, le retour au poste d'origine – c'est-à-dire la réintégration. En dehors de l'hypothèse de l'insuffisance professionnelle où l'obligation de reclassement doit être remplie avant d'envisager le licenciement<sup>15</sup>, il n'y a ni obligation de reclassement ni obligation de repositionnement au profit des salariés ayant perdu leur mandat. Pour autant, rien n'interdit aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation d'accords collectifs sur le droit syndical, de consacrer de telles obligations.

**Hermann Martial NDJOKO**  
Docteur en droit

**Responsable juridique d'une entreprise**

14 - Le terme « repositionnement » est généralement employé pour évoquer le changement de classification conventionnelle dans les affaires de discrimination syndicale (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> février 2017, n° 15-20.799 ; Cass. Soc., 20 octobre 2021, n° 20-11.897). Cependant, dans la même situation, certaines décisions de justice emploient au contraire le terme « reclassement » (Cass. Soc., 23 novembre 2005, n° 03-40.826 ; Cass. Soc., 8 novembre 2006, n° 05-41.553). Cet emploi du terme « reclassement » nous semble de nature à semer la confusion puisqu'il s'agit en l'occurrence non pas d'un changement de poste mais d'un changement de classification. D'ailleurs, toujours dans la même situation, d'autres arrêts emploient plutôt, et à juste titre, le terme « reclassification » (Cass. Soc., 3 avril 2019, n° 17-17.168).  
15 - CE, 27 septembre 1989, n° 91.613.

## Allemagne – Adoption de la loi de protection du lanceur d'alerte

Le 31 mai 2023, la loi allemande instaurant « *une meilleure protection du lanceur d'alerte* » transposant la directive n° 2019/1937 du 23 octobre 2019 a été adoptée par le législateur allemand. Elle instaure une procédure d'alerte encore inédite en droit allemand qui va révolutionner les signalements d'irrégularités au sein des entreprises allemandes. La loi est entrée en vigueur le 2 juillet 2023 pour les entreprises de plus de 250 salariés et le 17 décembre 2023 pour les entreprises employant entre 50 et 249 salariés. D'origine européenne, elle ressemble naturellement au régime français mais des différences de détail subsistent.

### Statut allemand du lanceur d'alerte

Peut bénéficier du statut du lanceur d'alerte toute personne physique obtenant des informations sur la réalisation d'infractions dans le cadre de son activité professionnelle. La loi allemande ne contient pas de précision sur la situation d'une personne physique qui aurait accès à de telles informations en dehors de son activité professionnelle, contrairement à la loi française.

Le lanceur d'alerte étant protégé par la loi, il ne doit pas subir de représailles du fait du signalement ou de la divulgation d'informations. De surcroît, il n'est pas juridiquement responsable des conséquences

de son signalement ou de sa divulgation, à moins que l'information ne s'avère être fausse. Toutefois, il ne jouit pas d'une immunité pénale aussi large qu'en droit français. Le lanceur d'alerte fait l'objet d'une protection de ses données personnelles et, particulièrement, est assuré que son identité ne sera pas révélée, sauf nécessité dans le cadre d'une procédure pénale.



Le lanceur d'alerte peut divulguer ou signaler une information dont il a eu connaissance sur :

- toute violation d'une disposition de la loi de l'État fédéral, le Bund, et des lois des États fédérés, les *Länder* ;
- toute violation portant sur des actes juridiques de l'Union européenne directement applicables ou toute violation de la protection de ses intérêts financiers ;
- toute infraction pénale ou administrative qui porterait atteinte à la protection de la vie, de l'intégrité physique et de la santé d'une personne ou à la protection des salariés ;
- toute violation des dispositions portant sur le marché intérieur, sur le droit fiscal des sociétés et de la loi sur la surveillance des services financiers.

Cette liste n'est pas exhaustive. Tombent également sous son coup d'autres domaines énumérés par la loi comme le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme ou encore la protection de l'environnement, de la santé

publique et des données personnelles. En revanche, sont exclues les informations couvertes par une obligation légale de confidentialité. Les informations concernant l'attribution de marchés publics et de concessions, ainsi que celles émanant de fonctionnaires, d'un service de renseignement ou de tout autre service public du Bund ou des Länder ne peuvent pas non plus faire l'objet d'une alerte.

### Mise en place du bureau de signalement et solution dite de groupe

La procédure à mettre en place est la procédure de signalement interne. Toutefois, le lanceur d'alerte peut également divulguer publiquement une information ou bien signaler une infraction à des organismes habilités de l'État (signalement externe), lesquels sont cependant actuellement bien moins nombreux qu'en France. Quand bien même le législateur allemand privilégie la voie du signalement interne, le lanceur d'alerte dispose expressément d'un libre choix.

Les entreprises doivent ainsi instituer un bureau de recueil de signalements internes. Celui-ci peut être confié à un ou plusieurs salarié(s) ou bien à un tiers. Selon les motifs du législateur allemand, un tel bureau peut être créé au niveau du groupe auquel appartient la société, même si la société mère se trouve à l'étranger. Les groupes internationaux devraient ainsi pouvoir mettre en place un système centralisé au niveau du siège du groupe, tant que ce système est indépendant, fiable, qu'il permet de prendre en compte les règles locales de protection des lanceurs d'alerte et qu'il est disponible dans la langue de travail des salariés locaux.

Cette solution de groupe, qui n'est au demeurant pas reconnue en France, a toutefois recueilli les critiques de la doctrine dominante et il est recommandé de procéder, tout au moins au niveau de la filiale allemande assujettie, à la désignation par les organes compétents de la filiale des personnes composant le bureau de signalement. Ceci dit, une identité de personnes avec celles mandatées par la société mère devrait être admise. Enfin, notons que plusieurs entreprises comprenant entre 50 et 249 salariés peuvent créer un bureau de recueil de signalement interne commun.

Quoi qu'il en soit, l'employeur contractuel n'est pas pour autant dispensé de prendre les mesures nécessaires

pour faire cesser l'infraction lorsque le signalement est traité par le bureau de signalement institué au niveau du groupe comme, d'ailleurs, lorsqu'un organisme tiers est chargé de recueillir les signalements.

### Procédure de traitement des alertes

Les bureaux de recueil de signalements internes doivent mettre à disposition des lanceurs d'alerte plusieurs canaux de signalement. Le lanceur d'alerte aura le choix entre un canal écrit ou oral. S'il est oral, une retranscription ou un enregistrement, si le lanceur d'alerte l'accepte, devront être établis.

Après réception du signalement, le bureau interne devra accuser de sa réception dans un délai de sept jours au plus tard. Il sera alors chargé de vérifier la conformité du signalement au champ d'application matériel de la loi et de vérifier le bien-fondé du signalement. Puis, il prendra une décision sur les mesures de suivi du dossier. Il peut notamment renvoyer le lanceur d'alerte vers une autorité compétente pour recueillir son témoignage, effectuer une enquête interne ou encore clôturer la procédure pour manque de preuve ou pour toute autre raison. Il en informera le lanceur d'alerte dans un délai de trois mois au maximum après l'accusé de réception du signalement.

### L'Avocat Enquêteur Interne, un nouveau statut pour l'Allemagne ?

Les entreprises allemandes ont naturellement pris très au sérieux le nouveau régime de protection du lanceur d'alerte et se sont dirigées, pour beaucoup, vers des systèmes automatisés pour mettre en place leur procédure d'alerte. Aujourd'hui, moins de six mois après l'entrée en vigueur de la loi pour les petites entreprises, on relève un nombre de plus en plus important de signalements que les entreprises doivent traiter. Or, à la différence de la France, le statut d'Avocat Enquêteur Interne n'existe pas et les règles à respecter par les juristes chargés de ces missions restent à définir. Affaire à suivre...

**Fabienne Kutscher-Puis**  
**Avocate aux Barreaux de Düsseldorf et Paris**  
**Avocate spécialiste en droit international des affaires (All.)**  
**Docteur en droit (All.)**

À LIRE SUR [WWW.VILLAGE-JUSTICE.COM](http://WWW.VILLAGE-JUSTICE.COM)

### ABSENCE DE VISITE DE REPRISE DU SALARIÉ : REVIREMENT DE JURISPRUDENCE

Par Maxime Macé, Avocat

<https://www.village-justice.com/articles/methode-indices-permettant-qualification-temps-travail-effectif-des-trajets,49201.html>



BY LEGI TEAM

