

## CONTEXTE

La question de la maltraitance dans les structures accueillant des personnes fragiles est source de préoccupations multiples de la part des usagers, de leur famille et de l'opinion publique. Elle fait l'objet d'attention des professionnels des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux qui accompagnent au quotidien ces personnes. Elle mobilise les pouvoirs publics, responsables de la mise en œuvre des politiques publiques et du contrôle des structures.

Les apports au secteur social et médico-social de la loi du 9 décembre 2016 sur les « lanceurs d'alerte » se situent à 2 niveaux :

- Une extension du dispositif de protection à toute personne physique reconnue lanceur d'alerte.
- Un élargissement de l'objet de la protection accordée.

### 1- DEFINITION DU LANCEUR D'ALERTE

Pour être reconnu comme lanceur d'alerte et **bénéficiaire de la protection** rattachée à ce statut, il faut être une **personne physique** qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe, et de bonne foi, des informations portant sur :

- Un crime ou un délit.
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.
- Une violation (ou une tentative de dissimulation d'une violation).

### 2- UN LANCEUR D'ALERTE PEUT ETRE

- Un membre du personnel.
- Un ancien salarié de la structure.
- Un candidat à un emploi au sein de la structure.
- Un collaborateur extérieur et occasionnel (personnel intérimaire, stagiaire, prestataire de service, salarié des entreprises sous-traitantes, etc...).
- Une visite ou membre de la famille d'un résident

### 3- LE SIGNALEMENT PEUT CONCERNER

- Des faits s'étant produits.
- Des faits étant « très susceptibles » de se produire.

### 4- RAPPEL DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DE FAITS DE MALTRAITANCE INDIVIDUELS

Dans le secteur social et médico-social, pour les actes de maltraitance individuels portant atteinte à l'intégrité des usagers (Loi L. 119-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles), une procédure autonome est prévue à savoir :

- Un signalement (cf. formulaire « [Lanceur d'alerte : Formulaire de signalement ref : VLF-EHPAD-3I-FOR-001](#) »), disponible sur le site du GHT ([www.ght-coeurgrandest.fr](http://www.ght-coeurgrandest.fr)) qui sera à envoyer à la direction de l'établissement qui le transmettra si nécessaire au Parquet.

En interne, les professionnels ont la possibilité de déclarer ces évènements par :

- Evènement indésirable : cf. [Processus de gestion des évènements indésirables \(VLF-3I-PRS-001\)](#) ».

- Evènement indésirable grave associé au soins : cf. [Comment reconnaître un évènement indésirable grave associé aux soins + signaler un EIGS \(VLF-3L-3C-PRO-001\)](#) »
- Signalement d'un acte de maltraitance : cf. [Conduite à tenir pour un signalement de suspicion de maltraitance \(VLF-5b-PRO-001\)](#) » et formulaire : [fiche de signalement de suspicion de maltraitance \(VLF-5b-ENG-001\)](#) ».

## **5- POSSIBILITE POUR LE LANCEUR D'ALERTE DE RECOURIR A UN SIGNALEMENT EXTERNE**

S'il estime qu'il pourrait s'exposer à des représailles, le lanceur d'alerte peut procéder à un signalement externe auprès :

- Des autorités compétentes : la haute autorité de santé (HAS), la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), la direction générale du travail (DGT), la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).
- Du défenseur des droits.
- De l'autorité judiciaire.

L'auteur du signalement doit être informé par écrit de la réception du signalement, par l'autorité concernée, dans un délai de 7 jours ouvrés.

→ Si une autorité compétente a été saisie, l'autorité doit communiquer ensuite par écrit à l'auteur du signalement les mesures envisagées ou prises dans un délai qui n'excède pas 3 mois et 7 jours ouvrés.

→ Si une autre autorité a été saisie (défenseur des droits, etc.), l'autorité communique par écrit à l'auteur du signalement les mesures envisagées ou prises dans un délai n'excédant pas 6 mois et 7 jours ouvrés.

## **6- POSSIBILITE DE RECOURS A UN SIGNALEMENT PUBLIC**

Le lanceur d'alerte a la possibilité de procéder à la divulgation publique de l'alerte dans les cas suivants :

- Lorsqu'il a préalablement effectué un signalement externe qui ne s'est suivi d'aucune mesure appropriée, à l'expiration du délai (vu précédemment).
- En cas de danger grave et imminent.
- En cas de danger grave imminent ou manifeste pour l'intérêt général.
- Lorsque la saisine des autorités compétentes précédemment citée lui ferait encourir des représailles.
- Quand le signalement externe n'a aucune chance d'aboutir.

## **7- PROTECTION RENFORCEE DE L'ANONYMAT DU LANCEUR D'ALERTE**

Désormais, les informations pouvant identifier le lanceur d'alerte ne peuvent pas être divulguées sans son accord.

La procédure de recueil et de traitement des signalements doit en effet impérativement respecter l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies, à savoir l'identité de l'auteur du signalement, ainsi que les personnes visées, etc.

Dans le cas où les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements doivent

dénoncer les faits recueillis à l'autorité judiciaire, les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte peuvent également lui être communiqués. Dans ce cas, le lanceur d'alerte en est informé par écrit.

## **8- PROTECTION JURIDIQUE ET JUDICIAIRE DU LANCEUR D'ALERTE**

Lorsque la procédure de signalement ou de divulgation publique est respectée, le lanceur d'alerte bénéficie :

- D'une protection irresponsabilité civile et ne pourra pas être condamné à verser des dommages et intérêts pour les dommages causés.
- D'une protection irresponsabilité pénale qui s'applique notamment aux infractions éventuellement commises pour obtenir les documents permettant de prouver les informations signalées ou divulguées.

## **9- PROTECTION CONTRE DES MESURES DE REPRESAILLES**

La protection du lanceur d'alerte porte sur toutes mesures de représailles qui prendraient notamment l'une des formes suivantes :

- Suspension, mise à pied, licenciement.
- Rétrogradation ou refus de promotion.
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire.
- Suspension de la formation.
- Évaluation de performance négative.
- Mesures disciplinaires.
- Discrimination.
- Non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

## **10- SIGNALEMENT D'ACTES DE MALTRAITANCE : PROTECTION PARTICULIERE DES SALARIES ESSMS**

Par ailleurs, l'article L. 313-24 du code de l'action sociale et des familles (CASF) a également renforcé la protection des auteurs de signalement d'actes de maltraitance des mesures de représailles suivantes :

- Écartement d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle.
- Sanction disciplinaire.
- Licenciement.
- Mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de : rémunération, mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, mutation, renouvellement de contrat.

En cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement, un salarié peut saisir le conseil des prud'hommes en référé.

- (1) LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte
- (2) Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

## **11- RECUEIL ET TRAITEMENT DES ALERTES**

La procédure de signalement interne doit indiquer la ou les personnes, le ou les services en charge du recueil et du traitement de ces alertes. Au sein des établissements de santé et médico-sociaux visés à l'article L5 du code général de la fonction publique, la direction des usagers est chargée du recueil et du traitement des signalements.

## **12- VERIFICATION DE LA CONFORMITE**

Sauf si le signalement est anonyme, l'employeur est tenu de vérifier que les conditions de l'exercice du droit d'alerte — précisées par la loi du 9 décembre 2016 — sont remplies :

→ Qualité et bonne foi de l'auteur, objet de l'alerte, absence de contrepartie directe, etc.

À cet égard, il peut demander tout complément d'information. Le cas échéant, l'établissement doit indiquer au lanceur d'alerte les raisons pour lesquelles il estime que son signalement ne respecte pas les conditions requises, ainsi que les suites données.

## **13- ASSURER LE TRAITEMENT DES ALERTES**

Lorsque les conditions de l'exercice du droit d'alerte sont remplies, l'employeur doit aussi assurer leur traitement. Il peut, afin d'évaluer l'exactitude des allégations, demander tout complément d'information à l'auteur. Lorsqu'il considère que les allégations sont avérées, il doit mettre en place les moyens permettant de remédier à l'objet du signalement. Dans le cas contraire, il procède à la clôture de l'alerte et doit l'archiver.

À compter de l'accusé de réception, l'établissement a 3 mois pour fournir, par écrit, un retour d'information à l'auteur de l'alerte. Ce retour concerne les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et le cas échéant, pour remédier à l'objet du signalement. Lorsque les allégations s'avèrent inexactes ou infondées, ou lorsque le signalement est devenu sans objet, l'entité procède à sa clôture. L'auteur en est informé par écrit.

## **14- ACCESSIBILITE DE LA PROCEDURE**

La procédure interne de recueil et de traitement des alertes doit être diffusée par tout moyen assurant une publicité suffisante, notamment par voie de publication, dans des conditions permettant de la rendre accessible de manière permanente aux personnes susceptibles de l'utiliser.

En outre, la loi du 21 mars 2022 impose aux établissements de santé et médico-sociaux pourvus d'un règlement intérieur d'y faire figurer l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte. Ces établissements doivent également mettre à la disposition de leurs personnels des informations claires et facilement accessibles concernant les procédures de signalement externe.

Création : JANV 2024	Pilote de rédaction	Vérification	Approbation
Modification : JANV 2025	SERVICE QUALITE	DIRECTION DES SONS ET DE LA QUALITE	DIRECTEUR DELEGUE DU CH VLF
Application : JANV 2024			
Canal de diffusion GED	Destinataires CH + EHPAD SSIAD		