

TABLEAU COMPARATIF : DISTINGUER L'ALERTE DU SIGNALEMENT

Critère	Alerte	Signalement
Qui peut saisir ?	Toute personne (victime ou témoin) remplissant les conditions de lanceur d'alerte (démarche motivée par l'intérêt général et dépassement de la situation personnelle).	Toute personne (victime ou témoin) souhaitant informer sur une situation préoccupante, même si elle est directement et personnellement concernée par les faits.
Formalité	Doit respecter des règles strictes de l'article 6 et 8 de la loi Sapin II (bonne foi, absence de contrepartie financière) et suivre une procédure spécifique,	Le signalement peut être effectué de manière plus informelle via les procédures internes de l'entreprise. Il peut s'adresser directement à son manager, à son N+1, à son N+2, au service des ressources humaines, à

Critère	Alerte	Signalement
	notamment dans les entreprises de plus de 50 salariés.	l'employeur ou encore au référent en harcèlement désigné par le CSE ou par l'employeur.
Cadre légal	Régie par la loi Sapin II avec une protection renforcée pour le lanceur d'alerte.	Protections : <i>Code du travail (articles L1152-2, L1153-2) et renvoi vers la loi Sapin II (articles 10-1 et suivants).</i>
Délais et traitement	L'employeur doit accuser réception dans un délai de 7 jours et informer le lanceur d'alerte, dans un délai raisonnable (généralement pas plus de 3 mois), des mesures envisagées ou prises.	Le traitement est moins strict, sans obligation de respecter des délais précis pour la réponse ou la mise en œuvre des actions correctives.
Confidentialité	La confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et des informations recueillies est impérative.	La confidentialité doit être respectée respectée, mais ces obligations ne sont pas toujours aussi renforcées. Il n'y a pas de mention de anonymat dans le code du travail.

Critère	Alerte	Signalement
Protection contre les représailles	Le lanceur d’alerte peut alerter de manière anonyme. Dispositions renforcées prévues par la loi Sapin II (articles 10-1 et suivants) afin de prévenir toute forme de représailles.	Dispositions renforcées prévues par le Code du travail (articles L1152-2, L1153-2) et la loi Sapin II (articles 10-1 et suivants) afin de prévenir toute forme de représailles.