

Quels sont les recours du salarié si l'employeur ne prend aucune mesure après un signalement ?

Réponse courte

En cas d'inaction de l'employeur suite à un signalement, le salarié dispose de plusieurs recours légaux : saisine de l'ITM, signalement externe auprès des autorités compétentes (selon la loi du 16 mai 2023), saisine de la Commission consultative du harcèlement pour les cas spécifiques, et action en justice devant le tribunal du travail. Le délai de réponse maximum de l'employeur est de 7 jours pour accuser réception et 3 mois pour traiter le signalement.

Définition

Le recours désigne l'ensemble des voies juridiques et administratives permettant au salarié de faire valoir ses droits lorsque l'employeur reste passif face à un signalement légitime. L'inaction se caractérise par l'absence de mesures appropriées dans les délais légaux (accusé de réception sous 7 jours et traitement sous 3 mois) après un signalement conforme aux procédures.

Conditions d'exercice

Pour exercer un recours valable, le salarié doit :

- Avoir effectué un signalement conforme aux procédures internes ou légales
- Pouvoir prouver la réception du signalement par l'employeur
- Démontrer l'absence de mesures appropriées dans les délais légaux
- Agir de bonne foi et disposer d'éléments factuels vérifiables
- Respecter le principe de confidentialité

Modalités pratiques

Le salarié peut actionner plusieurs leviers :

- Saisir l'ITM par écrit avec les preuves du signalement et de l'inaction
- Effectuer un signalement externe auprès des autorités compétentes désignées
- Porter plainte auprès du procureur d'État si infraction pénale
- Saisir la Commission consultative du harcèlement pour les cas relevant de sa compétence
- Introduire une action devant le tribunal du travail en réparation du préjudice

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Conserver toutes les preuves écrites du signalement et des relances
- Privilégier les envois recommandés avec accusé de réception
- Constituer un dossier chronologique complet
- Respecter la confidentialité des informations
- Solliciter l'assistance des délégués du personnel
- Documenter précisément le préjudice subi

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 sur la protection des lanceurs d'alerte :
 - Art. 7 : Procédure de signalement interne
 - Art. 9 : Délais de traitement
 - Art. 21-25 : Protection contre les représailles
- Code du travail :
 - Art. [L.271-1](#) à [L.271-5](#) : Droit d'alerte et protection
 - Art. [L.245-1](#) à [L.245-8](#) : Harcèlement
 - Art. [L.611-1](#) à [L.611-6](#) : Pouvoirs de l'ITM
 - Art. [L.312-1](#) à [L.312-9](#) : Obligations de l'employeur

Le non-respect des délais légaux de traitement (7 jours pour l'accusé de réception, 3 mois pour le traitement) constitue une preuve objective de l'inaction de l'employeur, facilitant l'exercice des recours. La protection contre les représailles n'est garantie que si les procédures légales ont été respectées.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.