



SMART NEWS LPA-CGR avocats : LE LANCEUR D'ALERTE ET LA PROCEDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

La loi Sapin II relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016 introduit dans son chapitre II une réglementation générale relative aux lanceurs d'alerte afin de garantir une protection effective de ceux-ci.

Le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 « relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat » a été publié au journal officiel du 20 avril 2017.

Ce décret précise les modalités de la procédure de recueil des signalements qui devra être mise en œuvre par les entreprises de plus de 50 salariés dès le 1er janvier 2018.

Tour d'horizon du cadre posé par ces deux textes.

1. Quelle définition du lanceur d'alerte ?

Le lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle un crime ou un délit, une violation grave ou manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral pris par une organisation internationale sur le fondement d'un tel engagement de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Les personnes morales (ONG, associations) sont exclues de cette définition.

Les faits, informations ou documents relevant du secret médical, de la défense nationale ou des relations entre un avocat et son client sont également exclus du domaine de l'alerte.

Le lanceur d'alerte doit agir de bonne foi et de manière désintéressée au titre du seul intérêt général, sans relever d'une profession dont l'activité régulière est d'alerter ou de faire connaître des comportements répréhensibles (magistrats, journalistes, inspecteurs du travail...)

2. Quelles sont les modalités de la procédure d'alerte ?

La procédure d'alerte a été prévue de manière graduelle en trois étapes afin de préserver les intérêts de l'entreprise et ceux de l'auteur de l'alerte :

- (i) Le lanceur d'alerte doit commencer par s'adresser à son supérieur hiérarchique direct ou indirect, son employeur ou un référent par le biais, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, de la procédure interne de recueil des alertes qui devra être mise en place dans les conditions fixées par le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017.

- (ii) Si aucune suite n'est donnée à cette saisine interne dans « un délai raisonnable » (non défini par la loi), le lanceur d'alerte pourra s'adresser aux autorités judiciaires, administratives (Agence anticorruption, AMF, ACPR...) ou aux ordres professionnels concernés.
- (iii) Si dans un délai de 3 mois son alerte n'est pas traitée, le lanceur d'alerte pourra divulguer les faits au public.

Néanmoins, s'il existe un danger ou un risque de dommages irréversibles, l'alerte peut être donnée directement auprès de l'autorité judiciaire, de l'autorité administrative ou de l'opinion publique.

3. Quelles obligations pour les entreprises de plus de 50 salariés ?

Le décret du 19 avril 2017 est venu apporter des précisions sur les modalités de mise en œuvre de la procédure de recueil des signalements.

- » L'obligation d'instituer une procédure de recueil des alertes s'impose aux entreprises de plus de 50 salariés (cet effectif étant calculé selon les modalités de droit commun prévues aux articles L.1111-2, L.1111-3 et L. 2322-2 alinéa 1er du Code du travail). Un groupe de sociétés peut mettre en place une procédure commune à toutes ses filiales afin d'organiser un recueil centralisé des alertes.
- » Les entreprises sont libres de déterminer le support juridique le mieux à même de répondre à l'obligation d'établir une procédure de recueil des signalements.
- » La procédure de recueil des signalements devra préciser les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :
 - adresse son signalement au supérieur hiérarchique, employeur ou référent,
 - fournit les faits, informations ou documents de nature à étayer son signalement,
 - fournit les éléments permettant un échange avec le destinataire du signalement.
- » La procédure de recueil des signalements devra garantir la stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et des informations recueillies par ce biais.
- » L'entreprise peut désigner un référent, personne physique ou morale, extérieur à l'entreprise et dont l'identité est précisée dans la procédure de recueil des alertes. Le référent peut donc être un prestataire extérieur à la condition qu'il dispose, par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions.
- » L'entreprise doit procéder à la diffusion de la procédure de recueil des signalements qu'elle a établie par tout moyen (notification, affichage ou publication), le cas échéant sur son site internet, afin de la rendre accessible aux membres de son personnel, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs ou occasionnels. Cette information peut être réalisée par voie électronique.
- » En cas de mise en place d'un traitement automatisé des signalements, celui-ci doit être porté à la connaissance de tous et ne peut être mis en œuvre qu'après autorisation de la CNIL

La loi n'a pas prévu de sanctions en cas de défaut de mise en œuvre de la procédure de recueil des signalements au 1er janvier 2018.

4. Quelle protection pour le lanceur d'alerte ?

Le lanceur d'alerte est protégé contre les éventuelles mesures de « rétorsion » de son employeur ainsi que contre l'engagement de sa responsabilité pénale lorsque la divulgation des informations porte atteinte à un secret protégé par la loi (sous réserve que celle-ci soit nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts mis en cause et qu'elle intervienne dans le respect des procédures de signalement mises en place).

Toute personne faisant obstacle de quelque façon que ce soit à la transmission d'un signalement aux personnes et organismes compétents pourra être punie d'un an d'emprisonnement et 15.000 euros d'amende (article 13-1)

En revanche, les lanceurs d'alerte agissant de mauvaise foi pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave, être poursuivi pour dénonciation calomnieuse (5 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende), et voir leur responsabilité civile engagée et être condamnés à des dommages et intérêts.

Liens :

Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/12/9/2016-1691/jo/texte>

Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/4/19/ECFM1702990D/jo/texte>

Plus d'information :

Contacts – Département Droit Contentieux des Affaires : [Xavier Clédat](#) et [Charlotte Spielrein-Mauduit](#)

Standard : +33 1 53 93 30 00

Paris | Alger | Casablanca | Douala/Yaoundé | Dubaï | Hong Kong | Munich | Shanghai | Tokyo

www.lpalaw.com

Pour vous désinscrire, merci d'envoyer un mail à desabonnement@lpalaw.com