

Loi Sapin 2 : La procédure du lanceur d'alerte

Septembre 2017.

La loi Sapin II du 9 décembre 2016 a introduit des dispositions renforçant la protection des lanceurs d'alerte.

Ainsi, les entreprises de plus de 50 salariés, les régions, les départements, les établissements publics et les communes de plus de 10.000 habitants doivent établir une procédure de recueil des signalements qui, sauf danger grave ou imminent, doit se dérouler en 3 étapes :

- **Etape 1** : Le salarié ou l'agent public doit pouvoir alerter un supérieur hiérarchique ou un référent extérieur désigné par celui-ci. Ce référent extérieur peut-être un cabinet d'avocat. Si le supérieur hiérarchique est impliqué, le lanceur d'alerte peut saisir directement le référent extérieur ou même l'autorité judiciaire ou administrative.

- **Etape 2** : En l'absence de suite donnée dans un délai raisonnable par le supérieur hiérarchique ou le référent, le lanceur d'alerte peut communiquer directement avec les autorités judiciaires, administratives ou ordinales.

- **Etape 3** : A défaut de traitement de l'alerte dans un délai de 3 mois par l'autorité judiciaire ou administrative, le lanceur d'alerte peut divulguer les faits au public par voie de presse.

On rappelle que le lanceur d'alerte est défini comme la personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Le lanceur d'alerte peut être un salarié, un agent du service public mais également un collaborateur occasionnel tel qu'un stagiaire ou même un collaborateur extérieur tel qu'un consultant, un intermédiaire, un sous-traitant ou un fournisseur. Il ne peut jamais s'agir d'une personne totalement tiers à l'entreprise ou au service public sans aucun lien contractuel que ce soit dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un contrat de prestation de service.

Un décret en date du 19 avril 2017 est venu apporter des précisions en particulier concernant la procédure de recueillement.

Ainsi, la procédure de recueillement doit préciser les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

- adresse son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou au référent extérieur,
- fournit les faits, les informations ou documents quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement,
- fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

La procédure précise également les dispositions prises par l'organisme ou l'entreprise :

- pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de son signalement, ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité et des modalités suivant lesquelles il est informé des suites données à son signalement,
- pour garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits et objets du signalement et des personnes visées,
- pour détruire les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci lorsqu'aucune suite n'y a été donnée, ainsi que le délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification. L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

Enfin, la procédure mentionne l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre après autorisation de la CNIL.

L'entreprise ou l'organisme public doit procéder à la diffusion de la procédure par tout moyen, notamment par voie de notification, affichage ou publication de façon à permettre d'informer le personnel, les agents publics mais également les collaborateurs extérieurs ou occasionnels.

Le décret ajoute qu'un groupe peut mettre en place une procédure de recueil des signalements commune à toutes ses filiales.

Le lanceur d'alerte qui respecte la procédure ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. Il bénéficie également d'une immunité pénale en cas de violation d'un secret sauf le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.

Par ailleurs, toute personne qui fait obstacle à la transmission d'un signalement aux personnes et organismes compétents pourra être punie d'un an d'emprisonnement et de 15.000 € d'amende.

Le cabinet d'avocats 23Bosquet conseille ses clients dans la rédaction et la mise en place d'une procédure conforme aux dispositions de la loi Sapin 2 et de son décret d'application.

Il intervient également en qualité de référent extérieur permettant ainsi de recevoir et de traiter les signalements éventuellement émis par les salariés, collaborateurs extérieurs ou agents de ses clients.

Il est rappelé que ce dispositif doit être mis en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Contact :

Laurent VERDES
Avocat au Barreau de Paris

Cabinet d'avocats 23BOSQUET
Adresse : 23, avenue Bosquet
75007 Paris

Tel : +33 (0)1 40 62 63 20
M : +33 (0)6 08 24 37 90
e-mail : lverdes@23bosquet.com
lverdes@couturier-associes.com

Pierre-Yves Couturier
Avocat au Barreau de Paris

pycouturier@23bosquet.com
pycouturier@couturier-associes.com