



LANCEUR D'ALERTE : QUELS DROITS, QUELS DEVOIRS ?

HSBC, UBS, CA CIB, DEUTSCHE BANK, BARCLAYS, la liste pourrait être encore plus longue tant le secteur bancaire et financier a contribué à l'émergence de la notion de lanceurs d'alerte. La loi dite « Sapin II » du 9 décembre 2016 (n° 2016-1691) est venue introduire un statut général de protection des lanceurs d'alerte, complétée par le décret du 19 avril 2017 (n° 2017-564) qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Par Marie Bourgault et Me Jonathan Cadot, LEPANY & ASSOCIÉS

► Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Le lanceur d'alerte est une 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 régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement ;
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

La loi exclut du champ d'application de l'alerte trois domaines : le secret de la défense nationale, le secret médical et le secret des relations entre un avocat et son client.

L'alerte au sens de la Loi Sapin II est à distinguer d'autres dispositifs légaux existants qui traitent d'autres domaines, à savoir :

- le droit d'alerte DP (article L.2313-2 du Code du travail) ;
- le droit d'alerte interne économique du CE (article L. 2323-50 du Code du travail) ;
- le droit d'alerte CHSCT (article L.4131-2 du Code du travail).

► Comment faire ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

la loi institue un dispositif obligatoire d'alerte interne permettant de recueillir les signalements des salariés dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Une procédure en trois étapes :

1^{re} étape : le salarié doit informer son supérieur hiérarchique direct ou indirect, son employeur ou le référent désigné par l'employeur.

En cas de danger grave imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le lanceur d'alerte peut s'adresser directement aux autorités judiciaires ou administratives ou aux ordres professionnels ou rendre l'alerte publique.

Cette alerte devra s'effectuer dans le cadre du dispositif mis en place par l'employeur. (cf. ci-dessous)

2^e étape : si aucune suite n'est donnée à ce signalement dans un délai raisonnable, le salarié peut saisir l'autorité judiciaire, l'autorité administrative ou les ordres professionnels. Cela pourra être, notamment, l'AMF ou l'ACPR en fonction de l'objet de l'alerte.

À noter : le lanceur d'alerte peut adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orienté vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte.

Des procédures spécifiques seront mises en place par l'AMF et l'ACPR pour le signalement de tout manquement aux obligations dont ces autorités assurent la surveillance (article L.634-1 du Code monétaire et financier).

www.amf-france.org/Formulaires-et-declarations/Lanceur-d-alerte

3^e étape : à défaut de traitement dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Ces entreprises ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place une procédure de signalement.

Le lanceur d'alerte pourra directement saisir les autorités judiciaires ou administratives ou les ordres professionnels (Rapport de l'Assemblée nationale n° 4045 p.52).

► Quelles obligations supplémentaires pour les entreprises d'au moins 500 salariés dont le chiffre d'affaires dépasse 100 millions d'euros ?

Afin de lutter contre la corruption, l'article 17 de la loi Sapin II impose aux entreprises d'au moins 500 salariés dont le chiffre d'affaires dépasse 100 millions d'euros la mise en place :

- d'un code de conduite intégré au règlement intérieur de l'entreprise définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
- d'un dispositif d'alerte interne permettant de recueillir les signalements des salariés sur l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite ;
- d'une cartographie des risques prenant la forme d'une documentation régulièrement actualisée et destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition de la société à des sollicitations externes aux fins de corruption, en fonction notamment des secteurs d'activités et des zones géographiques dans lesquels elle exerce son activité ;
- de procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires au regard de la cartographie des risques ;
- de procédures de contrôles comptables, internes ou externes, destinées à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
- de former les cadres et les personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence ;
- d'un régime de sanction disciplinaire en cas de violation du code de conduite ;
- d'un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre.

► Quel droit des IRP à l'occasion de la mise en place du dispositif d'alerte ?

La mise en place du dispositif d'alerte supposera :

- la consultation préalable du CE
(*article L. 2323-1 du Code du travail*) ;
- la consultation du CHSCT
(*article L. 4612-13 du Code du travail*)

Ainsi, les représentants du personnel pourront se saisir du dispositif d'alerte et s'assurer qu'il respecte les exigences légales et réglementaires.

Les mêmes consultations devront être effectuées s'agissant de la mise en place du dispositif de lutte contre la corruption dans les entreprises d'au moins 500 salariés dont le chiffre d'affaires dépasse 100 millions d'euros.

Les IRP ont tout intérêt à se saisir de ces questions. Il leur appartient de le faire en interpellant l'employeur sur leur mise en œuvre et sur la conformité des dispositifs existants aux nouvelles exigences légales.

► Quelle protection pour le lanceur d'alerte ?

La Loi Sapin II a introduit des mesures visant à assurer la protection du lanceur d'alerte.

Protection contre les mesures discriminatoires

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ni être sanctionnée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération, de traitement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir exercé son droit d'alerte.

Par conséquent, toute sanction disciplinaire qui serait fondée sur l'exercice de l'alerte serait nulle et l'employeur devra donc, le cas échéant, prouver que la mesure disciplinaire envisagée est étrangère au témoignage.

Les lanceurs d'alerte bénéficient ainsi de la protection contre les mesures discriminatoires (*article L. 1132-3-3 du Code du travail*).

Une protection spécifique est accordée aux lanceurs d'alertes en matière de corruption (*article L. 1161-1 du Code du travail*), d'infractions à la réglementation bancaire et financière (*article L. 634-3 et L. 634-4 du Code monétaire et financier*).

Par ailleurs, le salarié licencié à la suite du signalement d'une alerte a la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes en référé (*articles R.1455-5 à R.1455-11 du Code du travail*).

Absence de responsabilité pénale du lanceur d'alerte

Le lanceur d'alerte ne sera pas pénalement responsable si les informations divulguées étaient nécessaires et proportionnées à la sauvegarde des intérêts en cause et que l'alerte intervient dans le respect des procédures de signalement (*article 122-9 du Code pénal*).

La Création d'un délit d'entrave à l'alerte

Toute personne qui fait obstacle à la transmission d'un signalement est punie d'un an de prison et de 15 000 € d'amende (*article 13 de la Loi Sapin*).

De plus, le montant de l'amende civile en cas de procédure abusive ou dilatoire à l'encontre d'un lanceur d'alerte est porté à 30 000 €.