



## Attention aux lanceurs d'alerte !

### Nouvelles obligations dans les entreprises d'au moins 50 salariés

#### □ **Le droit d'alerte : un droit qui n'est pas nouveau**

Depuis 2007, plusieurs dispositifs d'alerte ont été inscrits dans la loi concernant :

- Les faits de **corruption** dont le salarié avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (loi du 13 novembre 2007),
- Les faits relatifs aux produits ou procédés utilisés dans l'entreprise et entraînant **des risques graves en matière de santé publique et d'environnement** (loi du 16 avril 2013),
- Les faits de **fraude fiscale et de délinquance économique et financière** (loi du 6 décembre 2013).

#### □ **Nouveauté : émergence d'un cadre légal général**

**La Loi « Sapin II » du 9 décembre 2016** relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a prévu un cadre légal pour le lanceur d'alerte.

##### ➤ **Une définition générale du lanceur d'alerte**

Il s'agit d'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, dont elle a eu personnellement connaissance. ».*

**actance**

— société d'avocats —

## □ Procédure interne

- **Désigner dans l'entreprise une personne qui sera destinataire du signalement** (le supérieur hiérarchique (direct ou indirect), l'employeur ou un référent désigné par celui-ci). **Afin de garantir la stricte confidentialité des informations recueillies dans le cadre du signalement** (notamment l'auteur du signalement, des personnes visées par le signalement), il est conseillé aux entreprises de désigner une **seule personne référente**. Le risque encouru en cas de divulgation des éléments confidentiels est de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.
- **Procédure en cas de signalement :**
  - **1ère étape** : La personne désignée doit vérifier la recevabilité du signalement dans un « *délai raisonnable* » ;
  - **2ème étape** : A défaut de vérification dans ce délai, le signalement peut être adressé à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance de ces organismes ;
  - **3ème étape** : A défaut de traitement du signalement dans un délai de 3 mois par les autorités, ce signalement peut être rendu public.

## □ Protection du lanceur d'alerte

Le lanceur d'alerte qui répond à la définition et respecte la procédure ci-dessus bénéficie d'une **protection contre toute pratique discriminatoire** (mise à l'écart d'une procédure de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, sanction, licenciement, etc.).

La réflexion est ouverte ! comment organiser le respect de ce dispositif obligatoire, sans en faire un outil de délation ou de contrôle de l'activité des salariés, voilà un sujet sur lequel l'imagination va s'exprimer.