

AVOCAT A LA COUR

ACCOMPAGNEMENT DANS
L'APPLICATION DU NOUVEAU
CADRE JURIDIQUE LIÉ AUX
LANCEURS D'ALERTE

- 1 **Quand s'appliquera la nouvelle loi ?**
- 2 **Qui est concerné par la loi ?**
- 3 **Peut-il y avoir des amendes en cas de non-conformité avec la loi ?**
- 4 **Comment se déroule la procédure de signalement en interne (au sein de l'entité) ?**
- 5 **Quelles sont les options externes que peut choisir le lanceur d'alerte qui n'a pas effectué d'alerte interne auparavant ?**
- 6 **Un signalement externe est-il la même chose qu'un signalement public ?**
- 7 **Est-ce que le lanceur d'alerte peut rendre son alerte publique (auprès de la presse par exemple) sans avoir effectué au préalable de signalement interne et/ou externe ?
Quels sont les cas prévus par la nouvelle loi ?**
- 8 **Y a-t-il des cas dans lesquels le lanceur d'alerte ne peut pas effectuer de signalement public ?**
- 9 **Quelles sont les nouvelles obligations en termes de communication interne ?**
- 10 **Quelles sont les conditions pour qu'un employé se voit reconnaître la qualité de lanceur d'alerte ?**
- 11 **Puis-je me retourner contre un employé qui devient un lanceur alerte ? Que prévoit la loi pour sa protection ?**
- 12 **Pourquoi faire appel à un cabinet d'avocat pour gérer le canal de réception des alertes ?**

AVOCAT A LA COUR

ACCOMPAGNEMENT DANS
L'APPLICATION DU NOUVEAU
CADRE JURIDIQUE LIÉ AUX
LANCEURS D'ALERTE

1

Quand s'appliquera la nouvelle loi ?

La nouvelle loi sur les lanceurs d'alerte est entrée en vigueur le 1er septembre 2022.

2

Qui est concerné par la loi ?

Sont concernées par cette loi les entités suivantes :

- Les entreprises d'au moins 50 salariés,
- Les personnes morales de droit public d'au moins 50 agents,
- Les administrations de l'État et les communes de plus de 10 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elles sont membres, ainsi que les départements et les régions.

3

Peut-il y avoir des amendes en cas de non-conformité avec la loi ?

Il n'existe pas de sanction pour l'absence de système de recueil des signalements. Cependant, une entité qui ne met pas en place de solution efficace et de confiance permettant le recueil des signalements s'expose à ce que le lanceur d'alerte s'adresse directement aux autorités, à la presse, au public, etc. L'Etat ne sanctionne donc pas l'absence de mécanisme interne, mais une sanction réputationnelle ou judiciaire pourra avoir bien plus de conséquences négatives.

De plus, les sociétés de plus de 500 salariés et d'un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros doivent mettre en place des mécanismes supplémentaires de lutte contre la corruption, sous peine de sanctions, notamment pécuniaire.

La loi prévoit une peine d'un an de prison et 15 000 euros d'amende pour toute personne faisant obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement.

L'auteur d'une procédure dirigée contre un lanceur d'alerte en raison des informations signalées ou divulguées encourt une amende civile de 60 000€ en cas d'action abusive ou dilatoire.

AVOCAT A LA COUR

ACCOMPAGNEMENT DANS
L'APPLICATION DU NOUVEAU
CADRE JURIDIQUE LIÉ AUX
LANCEURS D'ALERTE

4

Comment se déroule la procédure de signalement en interne (au sein de l'entité) ?

Une procédure de signalement par écrit ou par oral doit être instituée et doit permettre au lanceur d'alerte de transmettre des éléments pour étayer son signalement.

L'entité qui reçoit le signalement doit informer son auteur par écrit de la bonne réception de son signalement dans un délai de sept jours ouvrés. En cas de procédure par oral, il doit être donné le choix à l'auteur du signalement d'organiser une visioconférence ou un rendez-vous physique au plus tard 20 jours ouvrés après réception de la demande. Un signalement oral doit être conservé sur un support durable (en cas d'enregistrement) ou sur procès-verbal. L'entité vérifie la recevabilité du signalement (par exemple, l'auteur du signalement répond à la définition du lanceur d'alerte, les faits sont relatifs à l'entité) et peut demander des compléments d'information à son auteur. La procédure doit garantir la confidentialité des informations recueillies, de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées et tout tiers mentionné. L'entité doit communiquer à l'auteur du signalement, dans un délai raisonnable n'excédant pas trois mois à compter de l'accusé de réception, des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et le cas échéant remédier à l'objet du signalement. Ce délai peut être porté à six mois en cas d'affaire complexe, auquel cas le lanceur d'alerte en est informé avant l'expiration du délai de trois mois.

5

Quelles sont les options externes que peut choisir le lanceur d'alerte qui n'a pas effectué d'alerte interne auparavant ?

Le lanceur d'alerte n'a plus l'obligation de saisir la voie interne (au sein de l'entité ou de son entreprise) avant de pouvoir saisir la voie externe. Il pourra donc choisir entre l'une et l'autre.

Ces voies externes sont :

- Une autorité nationale compétente désignée dans le décret en annexe (par exemple des autorités et agences spécialisées en matière financière et de santé) ;
- Le Défenseur des droits, qui l'orientera vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;
- L'autorité judiciaire ;
- Certaines institutions de l'Union européenne compétentes pour recueillir les informations d'un lanceur d'alerte.

6

Un signalement externe est-il la même chose qu'un signalement public ?

Non.

Un signalement externe est dirigé à l'attention d'une autorité nationale compétente mentionnée en annexe du décret, le Défenseur des droits, l'autorité judiciaire, ou une institution de l'Union européenne compétente pour recueillir des signalements.

Un signalement public consiste à divulguer publiquement des informations, par exemple par voie de presse ou sur les réseaux sociaux.

7

Est-ce que le lanceur d'alerte peut rendre son alerte publique (auprès de la presse par exemple) sans avoir effectué au préalable de signalement interne et/ou externe ? Quels sont les cas prévus par la nouvelle loi ?

La divulgation publique d'informations est en principe subordonnée à la réalisation d'un signalement externe, précédé ou non d'un signalement interne, resté sans effet à l'expiration d'un délai de trois mois s'il a été fait auprès d'une autorité nationale compétente, ou de six mois s'il a été fait auprès du Défenseur des droits, de l'autorité judiciaire ou d'une institution de l'Union européenne.

En cas de danger grave et imminent, le lanceur d'alerte n'a pas l'obligation de faire un signalement interne préalable.

La nouvelle loi de mars 2022 prévoit de nouveaux cas où le signalement public peut également être fait directement :

- Si la saisine de l'une des autorités ferait encourir à son auteur un risque de représailles ;
- Si la saisine de l'une des autorités ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation (par exemple : si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites) ;
- Si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité compétente peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits.
- Si le lanceur d'alerte divulgue publiquement des informations obtenues dans le cadre de son activité professionnelle en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible.

AVOCAT A LA COUR

ACCOMPAGNEMENT DANS
L'APPLICATION DU NOUVEAU
CADRE JURIDIQUE LIÉ AUX
LANCEURS D'ALERTE

8

Y a-t-il des cas dans lesquels le lanceur d'alerte ne peut pas effectuer de signalement public ?

Oui, le lanceur d'alerte ne bénéficie pas de la protection offerte par cette loi si le signalement public porte atteinte aux intérêts de la défense ou à la sécurité nationale.

9

Quelles sont les nouvelles obligations en termes de communication interne ?

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent depuis le 1er septembre 2022 intégrer une mention qui rappelle l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte dans leur règlement intérieur. Idem pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ont fait le choix d'éditer un règlement intérieur. Il n'est pas nécessaire d'y reproduire l'intégralité des dispositions légales relatives aux lanceurs d'alerte.

Par ailleurs, l'information obligatoire concernant la non-discrimination (article 225-1 du Code pénal) doit être mise à jour pour y inclure les faits de discrimination à l'égard d'un lanceur d'alerte, d'un facilitateur ou d'une personne en lien avec un lanceur d'alerte. Potentiellement, cela concerne des affichages, des courriels, des notes internes etc.

La procédure de signalement interne doit être diffusée par l'entité par tout moyen assurant une publicité suffisante (notification, affichage, publication, voire site internet ou voie électronique) dans des conditions permettant de la rendre accessible de manière permanente au personnel. L'entité doit également mettre à disposition des informations claires et accessibles concernant les procédures de signalement externe.

AVOCAT A LA COUR

ACCOMPAGNEMENT DANS
L'APPLICATION DU NOUVEAU
CADRE JURIDIQUE LIÉ AUX
LANCEURS D'ALERTE



Quelles sont les conditions pour qu'un employé se voit reconnaître la qualité de lanceur d'alerte ?

La nouvelle définition est : « Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation 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, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance. »

La loi du 21 mars élargit l'ancienne définition :

- elle supprime de l'ancienne définition la notion de « désintéressement » et la remplace par la notion d'« absence de contrepartie financière directe » ;
- elle supprime la notion de gravité requise jusqu'alors pour les menaces ou préjudices ;
- la tentative de dissimulation de la violation peut également faire l'objet d'un signalement ;
- le lanceur d'alerte ayant obtenu les informations dans le cadre professionnel est dispensé d'en avoir eu personnellement connaissance.

Comme auparavant, le signalement ne peut pas concerner des informations couvertes par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête ou de l'instruction, ou le secret professionnel de l'avocat.



Puis-je me retourner contre un employé qui devient un lanceur alerte ? Que prévoit la loi pour sa protection ?

La loi de mars 2022 a renforcé la protection du lanceur d'alerte contre les représailles de plusieurs façons.

Un lanceur d'alerte ne peut faire l'objet des mesures de rétorsion ou de discrimination suivantes de la part de son employeur, sous peine de nullité de la mesure :

- 1° Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- 2° Rétrogradation ou refus de promotion ;
- 3° Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
- 4° Suspension de la formation ;
- 5° Evaluation de performance ou attestation de travail négative ;
- 6° Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- 7° Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- 8° Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
- 9° Non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- 10° Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ;
- 11° Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
- 12° Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans le secteur ou la branche d'activité ;
- 13° Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
- 14° Annulation d'une licence ou d'un permis ;
- 15° Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

AVOCAT A LA COUR

ACCOMPAGNEMENT DANS
L'APPLICATION DU NOUVEAU
CADRE JURIDIQUE LIÉ AUX
LANCEURS D'ALERTE

En cas de recours contre une de ces mesures de représailles, le juge peut allouer à la charge de l'employeur une provision pour frais d'instance en fonction de la situation financière du lanceur d'alerte, voire un subside si celle-ci s'est gravement dégradée en raison de son alerte.

Les autorités françaises compétentes selon le décret peuvent également mettre en place un soutien psychologique ou un secours financier temporaire.

Toute personne qui ferait obstacle à la transmission d'un signalement encourt un an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende.

L'auteur d'une procédure dirigée contre un lanceur d'alerte en raison des informations signalées ou divulguées encourt une amende civile de 60 000€ en cas d'action abusive ou dilatoire.



Pourquoi faire appel à un cabinet d'avocat pour gérer le canal de réception des alertes ?

Les avocats sont soumis au secret professionnel, ce qui garantit l'exigence de confidentialité exigée par la loi concernant la procédure de lancement d'alerte. L'avocat ne peut donc pas transmettre à des tiers l'identité du lanceur d'alerte ni les informations transmises. Cette obligation permet de rassurer à la fois le potentiel lanceur d'alerte – pour la préservation de son anonymat s'il le souhaite – et l'employeur – pour que les informations le concernant ne fuitent pas hors de la procédure.

L'alerte interne n'étant plus obligatoire comme préalable à une alerte externe ou publique, ces gages de confidentialité et de confiance sont nécessaires pour que le lanceur d'alerte voit un intérêt à transmettre une alerte en interne, ce qui est également dans l'intérêt de l'entreprise.

Le Cabinet Thulliez est convaincu que le lancement d'alerte peut être un outil vertueux pour les personnes morales. C'est pourquoi le cabinet est disposé à les accompagner pour la mise en place du canal de signalement et à les conseiller afin que l'ensemble de la procédure (recueil puis traitement du signalement) emporte la confiance de la personne morale et de ses employés.