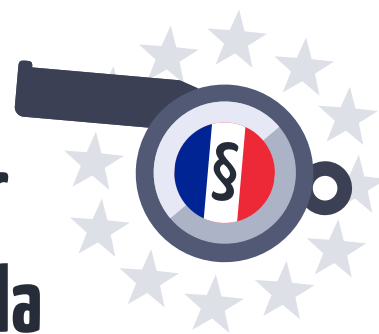




» Guide pratique : **Transposition de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte en droit français** ‹‹

Les points clés de la loi à retenir et les bonnes pratiques pour introduire dans son entreprise un dispositif d'alerte efficace et conforme à la loi

Ce que vous devez savoir sur la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte et sa transposition dans le droit français



Le contexte

En France, la 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 dite loi Sapin 2 (« loi Sapin 2 » ci-après) a été une première étape dans la protection des lanceurs d'alerte. En effet, outre le dispositif d'alerte qu'elle prévoit dans le cadre du programme anti-corruption¹, la loi Sapin 2 impose à toutes les entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place un canal de signalement interne à l'attention de l'ensemble des salariés et des collaborateurs occasionnels et extérieurs.

Suivant l'adoption de la loi Sapin 2, plusieurs décrets d'application ont été publiés dont le décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements². Ce décret est notamment venu préciser la procédure de recueil des signalements applicable aux entreprises de plus de 50 salariés.

À l'échelle de l'Union Européenne, la protection du lanceur d'alerte restait hétérogène entre les différents Etats membres. Le Parlement Européen indiquait à ce titre que seuls dix Etats membres offraient une protection juridique complète au lanceur d'alerte tandis que d'autres offraient une protection partielle et sectorielle³. C'est donc dans ce contexte qu'est intervenue l'adoption de la Directive (UE) 2019/1937 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union européenne du 23 octobre 2019 (« Directive » ci-après) et dont la date de transposition par les Etats Membres avait été fixée au plus tard au 17 décembre 2021.

En France, le processus de transposition de la Directive a commencé par une consultation publique lancée par le Ministère de la Justice en janvier 2021. En parallèle, la Commission des Lois de l'Assemblée nationale a confié aux députés Raphaël Gauvain et Olivier Marleix une mission d'évaluation de la Loi Sapin 2 afin d'établir un bilan approfondi de ses principaux apports et, si nécessaire, de proposer des pistes

¹ La mise en place d'un système d'alerte est l'un des piliers de l'article 17 de loi Sapin 2 qui impose aux entreprises de plus 500 salariés et ayant un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros de mettre en place un dispositif anti-corruption.

² 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

³ France, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Malte, Pays-Bas, Slovaquie, Suède et Royaume-Uni (Protection des lanceurs d'alerte : nouvelles règles adoptées à l'échelle de l'UE, Communiqué de presse, Parlement Européen, 19 juin 2019.

d'amélioration. Cette mission d'évaluation a abouti à un rapport qui a été publié le 7 juillet 2021 et dans lequel est exposé un certain nombre de pistes d'amélioration de la loi Sapin 2.

Ce rapport a été suivi de deux propositions de loi déposées par Sylvain Waserman, une proposition de loi organique visant à renforcer les missions du Défenseur des droits en matière de protection des lanceurs d'alerte⁴ et une proposition de loi ordinaire visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte⁵. Cette dernière vient transposer la Directive et modifier le dispositif général de protection des lanceurs d'alerte prévu par la loi Sapin 2. Elle vise notamment à corriger certaines des limites qui ont été mises en évidence dans le rapport d'évaluation.

Après plusieurs mois de discussions, la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a été promulguée le 21 mars 2022. Elle a été publiée au Journal officiel du 22 mars 2022. Les entités assujetties ont désormais 6 mois pour se mettre en conformité, soit avant le 1^{er} septembre 2022. Un décret viendra préciser les modalités d'application et permettra ainsi d'y voir plus clair sur la manière dont les procédures de recueil des signalements seront mises en œuvre.

Le dispositif d'alerte apparaît donc encore plus aujourd'hui comme un réel instrument de gestion des risques au sein de l'entreprise, dès lors qu'il s'inscrit dans une culture de transparence et d'intégrité.

Précisions sur la définition du lanceur d'alerte et les champs concernés par l'alerte

La loi venant transposer la Directive vient modifier la définition du lanceur d'alerte et préciser le champ des informations pouvant constituer une alerte.

Ainsi sera considéré comme un lanceur d'alerte « *une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime ou 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, une violation du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement* »⁶.

Tout d'abord, cette nouvelle rédaction vient supprimer la notion de « *manière désintéressée* » de l'actuelle définition du lanceur d'alerte. Cette notion qui était considérée comme ambiguë a en effet été remplacée par la notion d'« absence de contrepartie financière ». De même, il n'est plus nécessaire qu'une menace ou un préjudice pour l'intérêt général soit « *grave et manifeste* » pour que le lanceur d'alerte puisse être protégé. L'alerte pourra donc désormais couvrir l'ensemble des menaces ou préjudices à l'intérêt général.

⁴ Proposition de loi organique visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, n°4375, 15 juillet 2021.

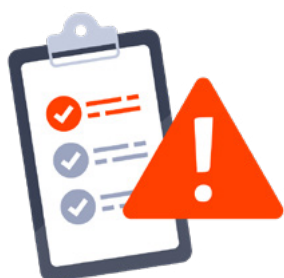
⁵ Proposition de loi ordinaire visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, n°4398, 21 juillet 2021.

⁶ Article 1^{er} de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte votée le 16 février 2022

Par ailleurs, la condition tenant à la connaissance personnelle des faits que le lanceur d'alerte signale est supprimée dans le contexte professionnel. Un salarié pourra ainsi par exemple signaler des faits qui lui ont été rapportés. Toutefois, hors du cadre professionnel, le lanceur d'alerte devra avoir personnellement connaissance des informations qu'il signale. En effet, la condition tenant à la connaissance personnelle des faits signalés est maintenue lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles. En outre, dans la rédaction de 2016 de la loi Sapin 2, les informations signalées devaient notamment porter sur une violation de la loi ou du règlement, les signalements pourront désormais également porter sur des « tentatives de dissimulation » de ces violations. Autrement dit, le lanceur d'alerte qui dénonce les manœuvres mises en œuvre pour dissimuler des violations sera protégé de la même manière que s'il cherchait à dénoncer ces violations.

En outre, seront toutefois exclues du régime du droit d'alerte les informations couvertes par le secret, notamment la défense nationale, le secret médical, le secret entre un avocat et son client ainsi que par le secret des délibérations judiciaires, de l'enquête et de l'instruction.

Enfin, il est intéressant de souligner que lors des débats parlementaires, la Commission des lois du Sénat a amendé la définition de l'alerte déjà adoptée en 1ère lecture par l'Assemblée nationale. En effet, elle avait proposé, s'agissant des matières qui ne relèvent pas du champ de la Directive, de réintégrer les conditions tenant à la gravité de la violation et à la connaissance personnelles des faits signalés. Elle a également proposé de substituer aux notions de « menace » et de « préjudice pour l'intérêt général », celle « d'actes ou d'omissions allant à l'encontre des objectifs poursuivis par les règles de droit ». Ces propositions ont alors fait l'objet de critiques, notamment du Défenseur des droits qui avait estimé que cette version amendée du texte était « en net recul » fragilisant ainsi la protection du lanceur d'alerte⁷. Il a ainsi appelé les Sénateurs à maintenir les avancées adoptées en 1ère lecture par l'Assemblée nationale. Il semblerait que cet appel ait été entendu par les sénateurs qui ont finalement adopté le 20 janvier 2022, en 1ère lecture, une définition identique à celle adoptée par les députés deux mois plus tôt et qui est également la définition retenue dans la loi votée le 16 février 2022.



⁷ La Défenseure des droits appelle les sénateurs à maintenir les avancées de la proposition de loi sur les lanceurs d'alerte votées par les députés, Communiqué de presse, 21 décembre 2021



L'extension des protections offertes au lanceur d'alerte aux tiers

La loi Sapin 2 dans sa rédaction de 2016 ne prévoit aucune disposition concernant l'entourage du lanceur d'alerte ou les personnes qui l'aident à effectuer un signalement. Introduit par la Directive, le nouveau texte va alors élargir le régime de protection des lanceurs d'alerte à ces tiers.

La loi a en effet créé un nouveau statut protecteur ouvert aux tiers qui aideraient le lanceur d'alerte. Il s'agit du statut de facilitateur. Contrairement à la Directive qui ne vise que les personnes physiques dans sa définition, la loi définit le facilitateur comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement interne ou externe ou une divulgation publique⁸. Il peut s'agir notamment des syndicats, des associations. La loi entend aussi protéger les proches ou les collègues du lanceur d'alerte qui pourront notamment bénéficier des mesures de protection contre les représailles ou des mesures de soutien financier ou psychologique.

Il est ici aussi intéressant de noter que lors des discussions parlementaires, sur amendement du Sénat, le statut de facilitateur avait été limité aux seules personnes physiques comme le prévoit d'ailleurs la Directive⁹. La Commission Mixte Paritaire saisie par la suite a réintroduit les personnes morales dans le champ de ce statut protecteur¹⁰ et c'est dans ces termes que la loi a été définitivement votée.

Le renforcement des mesures de protection accordée aux lanceurs d'alerte

Aujourd'hui, le lanceur d'alerte ne peut pas faire l'objet de représailles au travail, en étant sanctionné ou licencié au motif qu'il est l'auteur d'une alerte¹¹. La loi transposant la Directive va considérablement renforcer cette protection en complétant la liste des cas de discriminations ou de représailles interdits.

Elle ajoute ainsi à cette liste, par exemple, l'interdiction de modifier, en guise de représailles, les horaires de travail d'un salarié lanceur d'alerte ou de porter atteinte à la réputation du lanceur d'alerte, en particulier sur internet¹².

Par ailleurs, le lanceur d'alerte ne pourra plus être pénalement poursuivi s'il soustrait ou recèle des documents confidentiels contenant des informations liées à son alerte à condition qu'il en a eu accès de façon licite¹³. Cette irresponsabilité pénale est également étendue aux complices de ces infractions¹⁴. De même, la loi récemment votée consacre une irresponsabilité civile du lanceur d'alerte pour les préjudices pouvant découler de son alerte effectuée de bonne foi¹⁵.

⁸ Article 2 de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte votée le 16 février 2022

⁹ Article 2 de la loi adoptée par le Sénat en première lecture le 20 janvier 2022

¹⁰ Article 2 de la loi adoptée par la Commission mixte paritaire le 1er février 2022

¹¹ Article 10 de la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016

¹² Article 6 de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte votée le 16 février 2022

¹³ Idem.

¹⁴ Idem.

¹⁵ Idem

Enfin, afin de limiter les coûts des procédures judiciaires ou administratives, la loi accorde au juge la possibilité d'allouer une provision pour les frais de justice au lanceur d'alerte qui contesterait une mesure de représailles ou ferait l'objet d'une procédure "bâillon" à son encontre¹⁶. Dans les deux cas, le juge peut décider, à tout moment de la procédure, que cette provision est définitivement acquise. Les lanceurs d'alerte pourront également bénéficier de mesures de soutien psychologique et financier par les autorités externes, qu'elles aient été saisies directement ou via le Défenseur des droits.

Le renforcement des sanctions en cas de procédures abusives

A ce jour, toute personne faisant obstacle à la transmission d'un signalement peut se voir prononcer une peine d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 euros¹⁷. De même, une amende civile renforcée de 30 000 euros peut être prononcée en cas d'action en diffamation contre le lanceur d'alerte devant le juge d'instruction¹⁸.

Afin de répondre aux exigences de la Directive, la loi va considérablement renforcer les sanctions pouvant être prononcées dans les cas de discriminations à l'encontre du lanceur d'alerte et dans les cas de pratiques dilatoires ou abusives. D'une part, la rédaction de l'article 225-1 du code pénal relatif aux discriminations est complétée afin d'y ajouter le critère de la qualité de lanceur d'alerte. Cette modification permet ainsi de sanctionner d'une peine de 3 ans et 45 000 euros d'amende les personnes qui exercent des discriminations à l'encontre d'un lanceur d'alerte¹⁹.

D'autre part, la loi renforce également les sanctions contre les pratiques dilatoires ou abusives à l'encontre d'un lanceur d'alerte. Désormais, ces pratiques seront condamnées par le paiement d'une amende civile de 60 000 euros²⁰.

La fin des signalements en cascade

La loi vient modifier l'article 8 de la loi Sapin 2 notamment en simplifiant les canaux dont dispose le lanceur d'alerte pour effectuer des signalements. En effet, l'article 8 de la loi Sapin 2 dans son ancienne rédaction prévoyait que le lanceur d'alerte devait (i) d'abord et obligatoirement effectuer son signalement en interne, (ii) ensuite en l'absence de traitement de son alerte, il pouvait effectuer un signalement externe et (iii) enfin en dernier recours, il pouvait effectuer une divulgation publique.



¹⁶ Idem.

¹⁷ Article 13 de la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016

¹⁸ Article 13 de la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016

¹⁹ Article 6 de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte votée le 16 février 2022

²⁰ Article 9 de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte votée le 16 février 2022

La loi supprime la hiérarchisation entre les canaux d'alertes internes et externes²¹. Le lanceur d'alerte est donc libre de recourir directement à un canal externe sans avoir préalablement utilisé le dispositif interne mis en place par l'entité et pourra ainsi au choix :

- Soit adresser un signalement interne, notamment lorsqu'il estime qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par ce moyen et qu'il n'y a pas de risque de représailles ;
- Soit adresser un signalement externe, après avoir saisi le canal de signalement interne ou directement ;
- Soit procéder à une divulgation publique, dans certaines conditions :
 - Aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse au signalement interne ou externe à l'expiration du délai du retour d'informations.
 - En cas de danger grave et imminent. Toutefois, dans le contexte professionnel la condition tenant à la gravité du danger est supprimée notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible. Autrement dit, un salarié bénéficiera du régime protecteur du lanceur d'alerte s'il divulgue publiquement des informations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles même si la gravité du danger pour l'intérêt général n'est pas caractérisée. Le danger devra cependant être imminent ou manifeste. Lorsque la saisine de l'une des autorités externes compétentes ferait encourir au lanceur d'alerte un risque de représailles ou qu'elle ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire (destruction de preuves, implication dans les faits de l'autorité externe, conflit d'intérêts avec l'autorité externe...).

Si le lanceur d'alerte décide d'effectuer directement son signalement par le biais d'un canal externe, il pourra l'adresser :

- À l'autorité externe compétente qui sera désignée par un décret du Conseil d'Etat ;
- Au Défenseur des droits qui le transmettra à l'autorité chargée du traitement ;
- À l'autorité judiciaire ;
- Aux institutions, organes ou organismes de l'Union européenne compétents pour recevoir des informations sur des violations du droit de l'Union.

²¹ Article 3 de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte votée le 16 février 2022

Les entités soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif d'alerte

La loi prévoit que sont tenues d'établir un dispositif d'alerte interne, après consultation des instances de dialogue social :

- Les personnes morales de droit privé et les entreprises exploitées en leur nom propre par une ou plusieurs personnes physiques, employant au moins cinquante salariés ;
- Les personnes morales de droit public employant au moins cinquante agents et les communes de plus de 10 000 habitants ;
- Les administrations de l'État²².

Par ailleurs, la Directive prévoit que les États membres peuvent exempter de l'obligation de mettre en œuvre un dispositif d'alerte interne les entités privées ou publiques de moins de 50 employés ou agents (ainsi que les communes comptant moins de 10 000 habitants)²³. La loi détaille toutefois la démarche de signalement à suivre dans les cas où il n'existe pas de procédure interne de recueil et de traitement des signalements. Ainsi, au sein de ces entités, le signalement pourra être effectué auprès du supérieur hiérarchique direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent spécialement désigné²⁴.

Les garanties et modalités entourant la procédure interne de recueil et traitement des signalements

Les garanties et modalités de la procédure interne de recueil et traitement des signalements ne sont pas expressément détaillées au sein de la loi. Elle renvoie en effet à un décret du Conseil d'Etat le soin de préciser les contours de cette procédure²⁵. A ce titre, le décret viendra notamment déterminer :

- les garanties d'indépendance et d'impartialité du dispositif ;
- les délais du retour d'information fait au lanceur d'alerte (étant précisé que la Directive fixe à 7 jours maximum le délai pour accuser réception des signalements et à 3 mois maximum pour fournir un retour d'information au lanceur d'alerte). La loi précise cependant que les délais du retour d'information auprès de l'auteur d'un signalement interne ou externe ne sont pas applicables en cas de signalement anonyme.
- les modalités de clôture des signalements, de collecte et de conservation des données ;

²² Article 3 de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte votée le 16 février 2022

²³ Article 8 de la Directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019

²⁴ Article 3 de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte votée le 16 février 2022

²⁵ Article 3 de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte votée le 16 février

- les conditions dans lesquelles le recueil des signalements peut être confié à un tiers.

Par ailleurs, la loi prévoit que l'existence du dispositif interne de protection des lanceurs d'alerte doit être intégrée au règlement intérieur²⁶.

Enfin, ni la Directive, ni la loi la transposant ne prévoit de sanction à l'encontre des entités qui n'auraient pas mis en place une procédure interne de recueil et traitement des signalements alors qu'elles en avaient l'obligation. Toutefois, l'absence de hiérarchisation entre les signalements externes et internes peut tendre à une multiplication des signalements externes et engendrer un risque réputationnel pour les entreprises notamment.

La mutualisation des procédures internes de recueil et traitement des signalements

La Directive prévoit que les entreprises qui comptent moins de 250 salariés peuvent partager des ressources en ce qui concerne la réception des signalements et les enquêtes éventuelles à mener²⁷. La loi a repris cette disposition, tout en l'élargissant aux personnes publiques, en prévoyant que les entités privées ou publiques employant moins de 250 salariés ou agents auront la possibilité de mettre en commun leur procédure de recueil et de traitement des signalements²⁸.

Ces dispositions ne soulèvent pas de difficultés particulières, sauf au sein des groupes de sociétés notamment en raison du seuil de 250 salariés.

En effet, si la Directive ne se prononce pas expressément sur la mise en place du dispositif d'alerte au sein des groupes, la Commission européenne aurait indiqué en juin 2021 dans un courrier adressé à plusieurs organisations d'entreprises, que la mutualisation des moyens n'était possible que pour les sociétés comptant entre 50 et 249 salariés (au sein d'un même groupe ou non)²⁹. Autrement dit, cela empêcherait les groupes de recourir à un système d'alerte unique, et les obligerait à démultiplier les dispositifs au sein des filiales dépassant les 250 salariés. Par ailleurs, elle estime que la faculté laissée par la Directive de confier le recueil des signalements à un tiers ne doit pas s'entendre comme la possibilité de mettre en place une procédure commune à plusieurs sociétés d'un même groupe. Toutefois, elle souligne que la Directive offre certaines souplesses. Selon elle, il serait tout de même possible :

- pour les filiales de moins de 250 salariés de bénéficier des moyens d'investigation de leur société mère, à condition que des canaux de signalement

²⁶ L'article L. 1321-2 du code du travail (relatif au règlement intérieur) sera complété par un troisième alinéa : « 3° L'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la 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. »

²⁷ Article 8.6 de la Directive (UE) 2019/1937 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union européenne du 23 octobre 2019

²⁸ Article 3 de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte votée le 16 février

²⁹ Réponse de la Commission Européenne datée du 2 juin 2021 adressée à un courrier de plusieurs organisations d'employeurs du secteur privé, implantées dans divers Etats de l'Union européenne daté 19 mai 2021.

restent disponibles au niveau des filiales, que le lanceur d’alerte puisse s’opposer à la remontée d’information vers la société mère et qu’il bénéficie d’un retour d’information au niveau de la filiale;

- de porter à la connaissance de la société mère les signalements révélant des problèmes structurels au sein du groupe afin qu’ils soient traités de manière transversale, à condition toutefois que le lanceur d’alerte donne son accord;
- de rendre accessible aux salariés des filiales la procédure de signalement établie par la société mère. Ils auront alors le choix du niveau auquel ils souhaitent effectuer leur signalement.

Malgré ces précisions, le texte définitif, dans un paragraphe distinct de celui concernant la mise en commun des moyens, prévoit que la « *procédure de recueil et de traitement des signalements peut être commune à plusieurs ou à l’ensemble des sociétés d’un groupe* »³⁰. Ainsi, au sens de la loi à ce jour, le dispositif pourra être commun à plusieurs ou à l’ensemble des sociétés d’un groupe sans subordonner cette possibilité à un effectif maximal. Cependant, un décret viendra déterminer³¹ :

- les modalités précises de cette procédure au sein des groupes de sociétés, ainsi que,
- « *les conditions dans lesquelles des informations relatives à un signalement effectué au sein de l’une des sociétés d’un groupe pourront être transmises à une autre de ses sociétés, en vue d’assurer ou de compléter leur traitement* ».

Il ne peut donc pas être exclu à ce stade que ce décret vienne limiter la mutualisation des moyens pour les groupes aux seules filiales comptant moins de 250 salariés. Dans ce cas, il convient de souligner que cette limite aura très certainement des impacts organisationnels, contractuels et de reporting pour les groupes composés de filiales de plus de 250 salariés. En effet, dans ces conditions on pourrait imaginer qu’au sein d’un même groupe coexistent plusieurs procédures internes de recueil et traitement des signalements différentes. Il s’agit donc d’un point sur lequel il est nécessaire de rester particulièrement en veille.

³⁰ Article 3 de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte votée le 16 février 2022

³¹ Idem.

Le rôle renforcé du Défenseur des droits

La loi organique visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement adoptée aux côtés de la loi ordinaire visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte vient compléter la transposition de la Directive³².

Le rôle d'orientation, d'information et de conseil du Défenseur des droits. Il a ainsi la charge de défendre les lanceurs d'alertes et les facilitateurs. De même il sera compétant pour rendre un avis sur la qualité de lanceur d'alerte d'une personne afin de lui permettre de bénéficier des mesures de protection. Par ailleurs, la loi a créé un adjoint au Défenseur des droits qui aura la charge d'accompagner les lanceurs d'alerte³³. Il sera également compétent pour recevoir les alertes et les traiter ou orienter le lanceur d'alerte vers la bonne autorité³⁴.

Enfin, le Défenseur des droits aura également la charge de présenter tous les deux ans un rapport public sur le fonctionnement global de la protection des lanceurs d'alerte.

Les prochaines étapes

La loi entrera en vigueur six mois après sa promulgation³⁵ soit à compter du 1^{er} septembre 2022 ce qui permettra aux entreprises de se mettre en conformité et notamment :

- De rester en veille sur les décrets d'application à venir qui fixeront :
 - les modalités et garanties de la procédure interne de recueil et de traitement des signalements,
 - les modalités et conditions de la procédure de recueil et de traitement des signalements au sein des groupes de sociétés,
 - la liste des autorités externes compétentes pour recevoir les signalements ainsi que les modalités et garanties de la procédure externe de recueil et de traitement des signalements.

³² Loi organique visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte votée le 16 février 2022

³³ Article 2 de la loi organique visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte votée le 16 février 2022

³⁴ Article 3 de la loi organique visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte votée le 16 février 2022

³⁵ Article 18 de la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte votée le 16 février 2022

- D'adapter, ou si nécessaire de mettre en place, une procédure interne de recueil et de traitement conformément à la nouvelle réglementation (procédure à revoir ou à prévoir notamment au sein des filiales d'un groupe de sociétés, modification du Règlement intérieur, le cas échéant du Code de conduite, sensibilisation, etc.).
- De mettre votre dispositif d'alerte ainsi modifié ou créé en conformité avec le Règlement général sur la Protection des Données³⁶ (ex : Informations des facilitateurs, tiers notamment, AIPD, etc.).
- Déployer le nouveau dispositif : intégration dans le Règlement intérieur, communication des informations au salarié, dépôt au greffe du CPH, à l'inspection du travail etc.



³⁶ Notamment les articles 12, 13, 14 (information des personnes concernées) et l'article 35 (AIPD) du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données

Les bonnes pratiques pour introduire dans son entreprise un dispositif d'alerte efficace et conforme à la loi



Le dispositif d'alerte est un réel instrument de gestion des risques s'il s'inscrit dans le cadre d'une véritable culture de transparence et d'intégrité.

Parmi les bonnes pratiques pour introduire des processus de lancement d'alerte dans l'entreprise figurent :

- Des décisions organisationnelles et juridiques telles que la désignation d'un interlocuteur indépendant pour les questions de lancement d'alerte et doté de compétences étendues (par exemple, la garantie de la confidentialité du lanceur d'alerte, y compris vis-à-vis de la direction) ou l'interdiction des représailles
- L'accompagnement de la communication sur le programme de lancement d'alerte par des formations et des informations régulières ainsi que des enquêtes sur les potentiels d'amélioration.

En ce qui concerne les bonnes pratiques de mise en œuvre concrète de canaux de signalements, une organisation dispose de plusieurs options concernant le type de canal, qu'il soit mis en place seul ou en combinaison : téléphone, e-mail, boîte aux lettres physique, médiateur ou une solution digitale. Ces canaux diffèrent principalement au niveau de l'accessibilité pour les lanceurs d'alerte et des possibilités de communication de manière confidentielle et anonyme. Une plateforme digitale offre plusieurs avantages par rapport aux autres canaux.

La plateforme digitale : un canal de signalement garantissant la confidentialité des échanges, permettant l'anonymat et une gestion optimale des alertes

Qu'est-ce qu'une plateforme digitale ?

Une plateforme digitale s'appuie sur une solution logicielle hébergée sur le cloud et qui permet le recueil, le traitement et une gestion centralisée des alertes internes. Le dialogue entre le gestionnaire et le lanceur d'alerte dans un espace garantissant la confidentialité des échanges est alors possible. Pour cela, les lanceurs d'alertes se voient attribuer une référence d'incident ainsi qu'un mot de passe, grâce auxquels ils pourront accéder à une boîte de messagerie disponible au sein de la plateforme. Aucun e-mail ou compte d'utilisateur n'est requis, ce qui garantit l'anonymat.

Un système de traitement des alertes est intégré à la plupart des plateformes digitales. Les signalements peuvent ainsi être traités dans la plateforme, ce qui simplifie grandement le processus. Les instances internes concernées peuvent être ajoutées dans le système pour le traitement des signalements. Dans l'idéal, la plateforme accorde des droits et des accès spécifiques à chaque utilisateur.

Les avantages d'une plateforme digitale

Les plateformes digitales d'alertes professionnelles présentent des avantages non seulement pour les lanceurs d'alerte mais également pour les entreprises de toutes tailles :



Avantages pour les lanceurs d'alerte

Un canal de signalement digital est non seulement simple à utiliser mais également accessible dans le monde entier, 24h/24 et 7j/7, et depuis n'importe quel appareil (smartphone, tablette, PC). Un des avantages clés est que le lanceur d'alerte peut, s'il le souhaite, rester anonyme. Aucune donnée permettant de découvrir son identité n'est enregistrée. Autres avantages : le lanceur d'alerte est guidé tout au long de son signalement grâce à un questionnaire et il lui est même possible de régler les paramètres linguistiques.



Avantages pour les entreprises

Les plateformes digitales répondent non seulement à toutes les exigences en matière de protection des données (RGPD) et aux normes de sécurité, mais elles offrent également aux gestionnaires de cas des processus pratiques et une journalisation à l'épreuve des audits. Grâce aux plateformes digitales d'alertes professionnelles, les confirmations de réception et le retour d'information sur les conséquences de l'alerte peuvent être envoyés de manière simple et rapide. Elles peuvent être facilement ouvertes à différentes parties prenantes, comme les collaborateurs, les fournisseurs ou les clients. La mise en place d'une plateforme digitale d'alertes professionnelles simplifie par ailleurs la gestion des différents canaux de signalement. Les appels sur une hotline téléphonique ou les e-mails peuvent être gérés et traités de façon pratique et centralisée dans un seul système.

Parmi tous les canaux possibles, certains comme l'adresse e-mail sont très peu sécurisés. Qui a accès à l'alerte au sein de l'entreprise ? Combien de personnes de différents services sont informés ? Un dispositif sécurisé comme une plateforme digitale assure une crédibilité, une confidentialité et des résultats plus fiables sur le nombre effectif de signalements dans l'entreprise.

Communiquez sur le dispositif d'alerte

La mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle est la première étape nécessaire pour se mettre en conformité avec les lois en vigueur. Mais elle fait également écho à un enjeu supérieur : instaurer une culture éthique au sein de l'entreprise.

La communication sur le dispositif d'alerte doit être un moyen de permettre aux collaborateurs de savoir comment lancer l'alerte. La direction doit communiquer sur les divers canaux mis à disposition afin de les rendre réellement efficaces. En effet, l'ensemble de vos collaborateurs doit être informé de l'existence du dispositif d'alerte et des diverses procédures.

Cette communication intervient en amont avec un accès direct à votre code de conduite, à votre procédure détaillée d'alerte interne, ainsi qu'une définition de tous les actes répréhensibles. Elle intervient également en aval en partageant les résultats des enquêtes et les sanctions prises. L'information doit être visible en permanence dans l'intranet et lors de l'accueil de nouveaux salariés.

Mais une des difficultés du déploiement d'un dispositif d'alerte réside dans son adaptation à la culture d'entreprise, qui ne doit pas devenir un obstacle ou un frein au progrès de la démarche éthique et de conformité. Si aujourd'hui, les entreprises ont majoritairement intégré l'obligation de mettre en œuvre un dispositif d'alerte, un nombre trop important d'entre elles passe à côté des avantages que peut présenter le dispositif d'alerte dans la détection et la prévention des risques en raison d'un manque de communication ou de pédagogie sur ce qu'est le dispositif d'alerte.

Pour espérer exploiter tout le potentiel du dispositif d'alerte, il est nécessaire de travailler sa communication. À travers une communication adaptée aux collaborateurs qui s'appuie sur la diffusion de messages clés, l'élaboration d'une procédure visuelle et pédagogique, ou encore des ateliers dédiés au traitement des alertes, l'entreprise peut espérer susciter de la confiance, responsabiliser les acteurs du dispositif et ainsi disposer d'un maximum d'informations pour agir au plus vite et désamorcer des dérives.



Et enfin, pour lever les réticences des lanceurs d'alertes, montrez que leur action est utile. Ainsi, en communiquant sur les résultats des enquêtes menées au sein de l'entreprise, vous renforcez aussi l'efficacité de votre dispositif d'alerte. Cette communication doit s'étendre aux sanctions et, plus largement, à toute mesure correctrice, qu'il s'agisse d'un changement de management ou un soutien psychologique.

Les grandes étapes de l'implémentation d'un dispositif d'alerte interne :

- Rédiger la procédure à suivre par les salariés pour faire un signalement en toute confiance
- Désigner le ou les référents internes qui vont recevoir les signalements et leur donner les outils et les connaissances pour traiter efficacement des alertes
- Trouver l'outil adapté aux besoins de votre organisation, comme par exemple une plateforme digitale de recueil et de traitement des alertes professionnelles
- Vérifier la compatibilité du système envisagé avec la protection des données à caractère personnel avant de procéder à sa mise en place (conformité avec le RGPD)
- Consulter les représentants du personnel (IRP) sur le dispositif proposé
- Lancer et implémenter la ou les solutions choisies
- Partager l'information dans le cadre de la communication interne pour officialiser le lancement du dispositif d'alerte interne

Notre conseil : la norme ISO 37002, publiée en juillet 2021, constitue un bon guide pour la mise en œuvre efficace de dispositifs de lancement d'alerte.





Créé en 2019, KPMG Avocats se positionne tant sur une clientèle française qu'internationale, dans le secteur du droit des affaires, du droit fiscal et du droit social.

Notre ambition est d'accompagner globalement nos clients dans leurs projets de croissance et de transformation. Notre offre s'appuie sur les expertises métiers et sectorielles de ses équipes en France et dans le réseau pour répondre aux exigences de plus en plus complexes de nos clients, des start-ups aux grands groupes. Nous vous conseillons et apportons des solutions à la transformation de vos métiers, à la digitalisation de vos services et à l'internationalisation de vos marchés. Nous mettons également en œuvre des offres transverses spécifiques, au plus près de vos préoccupations, telles que la gouvernance, notre offre technologique avec le FEC ou d'accompagnement à la migration de vos systèmes d'information, ainsi qu'un large panel d'autres outils.

Composé de 22 bureaux en France, KPMG avocats compte aujourd'hui plus de 500 avocats et autres professionnels et 50 associés.



Depuis sa création en 2000, des milliers d'entreprises dans le monde entier font confiance à EQS Group pour les accompagner dans leur mise en conformité tout en adoptant les meilleures pratiques.

Nos solutions digitales intuitives et innovantes permettent aussi bien de recueillir et de traiter les alertes professionnelles, que d'héberger des politiques dans un espace centralisé et de les diffuser efficacement vers les employés. Vous pourrez également gérer votre registre cadeaux et invitations, les déclarations de conflits d'intérêts ou les listes d'initiés. Notre objectif est de mettre à la disposition des professionnels de la compliance des flux de travail simples et automatisés ainsi que des rapports simplifiés afin de leur faciliter le travail. En complément de sa gamme de produits « Compliance », EQS Group propose également des solutions digitales dédiées aux professionnels des relations investisseurs.

Aujourd'hui, le groupe emploie plus de 550 professionnels et possède des bureaux sur les principaux marchés financiers du monde. [Visitez notre site internet](#) pour en savoir plus sur EQS Group



EQS Integrity Line

Le dispositif d'alerte interne de référence en Europe

Conformez-vous aux exigences légales et bénéficiez d'un canal de signalement sécurisé et intuitif aussi bien pour les lanceurs d'alerte que pour les responsables de la conformité.

Les avantages d'EQS Integrity Line :

- Plateforme flexible et qui s'adapte aux besoins et à la taille de votre entreprise - pour les PME & les ETI, les grandes entreprises ou les organisations du secteur public.
- Conforme aux réglementations locales et internationales, par exemple la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte.
- Respect des normes les plus strictes en matière de sécurité et de protection des données
- Plateforme multilingue (disponible dans plus de 80 langues) pour une utilisation dans le monde entier
- Canal de signalement confidentiel et sécurisé avec possibilité pour le lanceur d'alerte de rester anonyme
- Gestion simple et sécurisée des cas
- Plus de 2 000 clients satisfaits dans le monde entier
- Une solution intégrée à notre plateforme dédiée à la conformité EQS Compliance COCKPIT.

En savoir plus et demander une démonstration gratuite :

www.integrityline.com

Contacts



Julie Bellesort

Avocat Associé / Partner – KPMG Avocats

Julie est associée chez KPMG Avocats et co-dirige le département Compliance du Cabinet. Elle possède plus de 15 ans d'expérience, partagée entre plusieurs cabinets d'avocats. Elle intervient principalement en matière de lutte anti-corruption (mise en place de dispositifs d'alerte, gestion des alertes, cartographie des risques de corruption, rédaction des codes de conduite et politiques, préparation et gestion des contrôles) et de protection des données personnelles (audit et accompagnement à la mise en conformité au Règlement général sur la protection des données, le « RGPD »).



Frédéric Cosme

Avocat Associé / Partner – KPMG Avocats

Frédéric est associé chez KPMG Avocats et co-dirige le département Compliance du Cabinet. Il possède plus de 25 ans d'expérience, partagée entre plusieurs cabinets d'avocats et une banque internationale de premier plan. Il intervient auprès des Clients (Grands groupes et sociétés de toutes tailles) en matière de gouvernance d'entreprises et de gestion des risques, traitant notamment des aspects de la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme et de la lutte contre la corruption par la mise en place d'une gouvernance et de contrôles adaptés. Il conseille également les Clients sur les mesures à prendre en amont de contrôles ou post-contrôles.



Linda Couturier Sadgui

Head of Marketing Communications | EQS Group

Linda a rejoint EQS Group en mars 2018 avec pour mission de promouvoir l'expertise de l'entreprise sur les sujets de conformité et d'aider les entreprises à mieux appréhender les réglementations et plus particulièrement sur le dispositif d'alerte interne. Linda propose régulièrement des contenus aux professionnels de la conformité comme des webinaires, des livres blancs, des études de cas, des articles de blog ou encore des études. Avant de rejoindre EQS Group, Linda a occupé les fonctions de Head of Marketing Communications Strategy EMEA chez Thomson Reuters puis Nasdaq. Linda est diplômée d'un Master en Marketing de PSB Paris School of Business.

TRANSPARENCY
CREATES
TRUST

EQS GROUP

www.eqs.com