



LE MOT DE LA SEMAINE

Alerte éthique



www.lexisnexis.fr

946

Former pour mieux se prémunir



Ludovic Malgrain, avocat chez White & Case, partenaire du Club des juristes et Valérie Ménard, avocat chez White & Case, partenaire du Club des juristes

Le 1^{er} janvier 2018 entrera en vigueur le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alertes au sein des entreprises (V. P. Thiébart : JCP G 2017, act. 141).

Il s'agit là de l'une des dispositions 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, dite « Loi Sapin II » (JO 10 déc. 2016, texte n° 2 ; J.-M. Brigant : JCP G 2017, act. 3 ; Ch. Dargham : Rev. int. Compliance 2017, comm. 15 ; I. Desbarats 2017 : Rev. int. Compliance 2017, comm. 16), qui modifie le Code pénal, le Code du travail et le Code monétaire et financier.

Il s'agit également d'une véritable opportunité pour les entreprises de protéger leurs intérêts et leurs dirigeants de possibles scandales, faute d'avoir été informés des mauvaises pratiques en vigueur en leur sein avant même les médias ou les autorités de leurs pays.

Le texte ne régit pourtant pas toutes les questions que posent la mise en place du dispositif, l'enquête consécutive à la réception de l'alerte non plus que les limites de la protection du lanceur d'alerte.

Une question essentielle se pose : comment l'employeur peut-il s'assurer de l'efficacité du dispositif, voire prévenir les dérives inhérentes à l'utilisation détournée de ce statut qui procéderaient de la seule volonté d'obtenir un statut protecteur, ou encore de lui nuire ou de nuire à un partenaire commercial ?

Sans doute, une formation ad hoc de tous les acteurs aux conditions légales s'impose.

En prenant soin de former tous les acteurs de ce nouvel outil d'alerte, en éduquant les membres de son personnel, ses acteurs principaux, l'employeur peut espérer garder la maîtrise du dispositif et éviter que des révélations infondées soient portées sur la place publique et rejaillissent sur la réputation de l'entreprise et de ses dirigeants.

Le décret prévoit que toute société ayant au moins 50 salariés en

France doit établir des procédures de recueil des signalements émis par les membres de son personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Le lanceur d'alerte est ainsi défini comme la personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit... ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Sont exclus de ce régime de protection les signalements qui porteraient atteinte au secret de la défense nationale, au secret médical ou au secret de la relation avocat/client, mais non au secret des affaires.

Le lanceur d'alerte voit son emploi protégé, mais également son identité, dans la mesure où les personnes physiques qui la révéleraient encourent une peine d'emprisonnement de deux ans ainsi qu'une peine d'amende de 30 000 €, et le quintuple s'il s'agit d'une personne morale.

L'examen des critères de proportionnalité et d'opportunité de l'alerte, ainsi que la question de la sauvegarde des intérêts en cause, demeureront des questions d'espèce.

Le lanceur d'alerte devra quant à lui respecter un certain nombre de procédures en fonction des situations : dans le cas d'une situation normale, porter les faits concernés à la connaissance de son supérieur hiérarchique ou d'un référent ; en cas de situation exceptionnelle, c'est-à-dire en cas de danger grave ou imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, les porter à l'autorité judiciaire, administrative ou aux ordres professionnels ; enfin, le texte prévoit qu'à défaut de traitement dans les 3 mois, le signalement pourra être rendu public. Ces questions doivent dans les prochains mois conduire les employeurs concernés à revoir leurs procédures existantes en prenant en compte les problématiques d'information et de communication préalables des instances représentatives du personnel, et de déclaration à la CNIL pour vérifier notamment qu'elles demeurent conformes aux nouvelles exigences.

Cette formation permettra de rappeler l'exigence de bonne foi du lanceur d'alerte, notion au cœur du fondement des différentes procédures (disciplinaire, pénale ou même civile) qui pourraient être engagées contre lui.

La formation sera aussi l'occasion de rappeler à tous que l'abus de confiance, le vol de données et les accès frauduleux à un système de traitement automatisé restent des infractions pénales. ■