

Le lanceur d'alerte et l'entreprise

Mise en place et fonctionnement d'une plateforme

Le 31 décembre 2021 la Directive Européenne sur la protection des lanceurs d'alerte sera transposée en droit français. Pour s'y conformer, les entreprises devront prendre des mesures appropriées, telles que la mise en place de canaux de signalement sécurisés qui protègent l'anonymat du lanceur d'alerte.

Ce serait mentir que de dire que l'alerte professionnelle a été accueillie avec enthousiasme par les entreprises françaises.

Les « heures sombres » de la France avaient laissé des cicatrices indélébiles et les dirigeants eux-mêmes répugnaient à mettre en place un mécanisme de « dénonciation interne ».

Les entreprises qui avaient été cotées à New York dans les années 2000, avaient gardé un cuisant souvenir des lourdes contraintes imposées par la loi Sarbanes Oxley et spécialement celles relatives au « Wistleblowing » alors que cette procédure avait été largement adoptée par les entreprises américaines qui y voyaient plutôt une volonté de transparence et un acte de civisme.

La loi Sapin 2 promulguée le 16 décembre 2016 est venue perturber cette culture de méfiance en imposant aux entreprises éligibles de mettre en place une procédure destinée aux « lanceurs d'alerte ».

L'article 17 de la loi confie à l'Agence Française Anticorruption la mission de contrôler l'existence et l'efficacité d'un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés visant l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite.

Quel responsable ?

Le lanceur d'alerte doit être mis en confiance en amont du signalement qu'il s'apprête à faire. Il est conseillé de désigner une personne unique (ou assistée d'un tiers extérieur de confiance) qui aura le rang et la compétence nécessaires pour échanger avec le lanceur d'alerte. Généralement il s'agit d'un juriste ou d'un auditeur.

Traitement de l'alerte

Il est préférable que ces alertes soient traitées directement au niveau de la société mère puisque c'est cette dernière qui est soumise à la loi sapin 2 (à l'exception de quelques cas où la société mère n'est pas éligible). Cela évite tout risque lié à la confidentialité et à la protection du lanceur d'alerte qui constituent des composantes essentielles.

L'entreprise doit établir une procédure formalisée avec la désignation d'un référent chargé de réceptionner l'alerte

et d'informer le lanceur d'alerte de l'état d'avancement de son signalement.

La procédure prévoit également la mise en place d'un comité intégrant des personnes qualifiées (Secrétaire général, compliance officer, directeur de l'audit, DRH), chargées de l'enquête interne, le cas échéant.

Elle doit préciser les différentes étapes à suivre pour recueillir un signalement, les modalités de traitement, les mesures de protection des lanceurs d'alertes, de leur anonymat, ainsi que de la sécurité, la conservation et la destruction des données à caractère personnel.

L'AFA précise que la violation de la confidentialité est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires.

Le dispositif

La mise en place d'un dispositif technique unique de recueil ouvre la possibilité de signalement non seulement aux salariés, mais aussi aux collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Le dispositif est sécurisé et réservé exclusivement aux responsables du recueil de l'alerte.

Il peut s'agir d'une adresse électronique dédiée, d'un logiciel de gestion interne ou d'une plateforme éthique spécifique. Ces canaux doivent être aisément accessibles à l'ensemble des utilisateurs.

Communiquer

L'auteur du signalement doit avoir personnellement connaissance des

faits qu'il signale.

L'enregistrement de l'alerte donne lieu à l'envoi d'un accusé de réception dans un bref délai. Ce dernier ne vaut pas reconnaissance de recevabilité du signalement.

Le signalement peut être modifié ou complété par son auteur qui envoie des documents : un nouveau message doit alors mentionner formellement cette/ces modification(s).

Si un traitement automatisé a été adopté la procédure doit informer l'auteur du signalement des dispositions prises pour assurer le respect de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et à celles relatives à la protection des données personnelles.

L'instance dirigeante est informée des enquêtes ouvertes pour les situations les plus sensibles, sauf si elle-même est mise en cause.



Suites à donner

Lorsque l'enquête est close, un rapport d'enquête consigne l'ensemble des preuves recueillies ainsi que la méthode suivie. Il conclut et propose aux dirigeants la suite à donner si l'affaire est sensible.

S'il est constaté un comportement contraire au code de conduite anticorruption, la décision doit donner lieu à l'application des sanctions disciplinaires prévues.

L'entreprise peut décider de porter les faits à la connaissance de l'autorité judiciaire par une plainte ou un simple signalement.

L'auteur du signalement ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, qu'il s'agisse de la rémunération, de la qualification ou encore de sa promotion professionnelle.

Les données concernant la personne mise en cause ne peuvent être divulguées, sauf à l'autorité judiciaire et une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Ces signalements doivent permettre d'actualiser la cartographie des risques, en respectant la confidentialité garantie par le dispositif.

L'entreprise pourra en tirer les conséquences utiles sur les améliorations à apporter à son dispositif de prévention et de détection.

Archiver ou détruire ?

S'il est décidé de donner suite, ou qu'une action disciplinaire ou contentieuse est engagée, les données à caractère personnel collectées à l'occasion de l'instruction peuvent être conservées jusqu'au terme de la procédure, jusqu'à l'acquisition de la prescription (six ans) ou l'épuisement des voies de recours.

Si l'instruction de l'alerte ne débouche sur aucune suite, les données à caractère personnel seront détruites ou anonymisées dans les deux mois suivant la clôture de l'instruction.

Marie Helene Huertas, avocat

Lombard Baratelli & associés
Avocats au Barreau de Paris