

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE
Marlène PLARD

Avocats

JUIN 2017

LES LANCEURS D'ALERTE ET L'OBLIGATION POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES D'ETABLIR UN RECUEIL DES ALERTES

La loi Sapin II du 9 décembre 2016 organise la protection des « lanceurs d'alerte » et impose aux entreprises d'au moins 50 salariés d'établir un recueil des alertes à compter du 1^{er} janvier 2018.

I. LES LANCEURS D'ALERTE

Il s'agit de toute personne, notamment salarié, signalant des faits qu'elle considère répréhensibles.

La loi organise sa protection contre des représailles professionnelles (nullité des mesures de rétorsion, saisine du Conseil de Prud'hommes en référé en cas de licenciement, délit d'entrave à l'alerte) si :

1. le lanceur d'alerte a eu personnellement connaissance des faits qu'il dénonce, s'il est désintéressé (contrairement à un « chasseur de primes », il doit agir dans l'intérêt général sans tirer un bénéfice), s'il n'est pas directement affecté par ce qu'il dénonce (sinon, il doit porter plainte) et s'il est de bonne foi ;
2. les faits dénoncés constituent une violation grave et manifeste d'un engagement international, de la loi ou d'un règlement, une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Dans ces cas, le lanceur d'alerte peut porter atteinte à un secret professionnel dès lors que la dénonciation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause (sont toutefois exclus le secret de la défense nationale, le secret médical et le secret des relations entre un avocat et son client).

II. LA PROCEDURE DE SIGNALEMENT ET RECUEIL DES ALERTES

1 – L'obligation d'établir un recueil des alertes dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Un décret du 19 avril 2017 a précisé les modalités de mise en place de la procédure permettant de recueillir les signalements faits par les salariés de l'entreprise.

10 rue des Pyramides, 75001 Paris – Tel. +33 (0)1 42 60 19 70 – Fax. +33 (0)1 42 86 96 40
avocats@sutra-associes.com – www.sutra-corre-associes.com

Palais P171 - Siret 329 679 922 00032 – TVA intracommunautaire FR 36 329 679 922 – Membre d'une association agréée.
Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

1

Aussi, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent établir un « recueil des alertes », lequel doit préciser :

- selon quelles modalités et à qui le lanceur d'alerte doit adresser le signalement (l'identité du référent qui peut être un salarié mais aussi un prestataire extérieur) ;
- les dispositions prises pour informer sans délai le lanceur d'alerte de la réception du signalement ainsi que le délai (« raisonnable ») nécessaire à l'examen du dossier et des suites à lui donner ;
- les mesures à prendre pour faire garantir la stricte confidentialité du lanceur d'alerte, des faits signalés et de la ou des personnes visées ;
- les modalités de la destruction des éléments du dossier de nature à permettre l'identification du lanceur d'alerte et celle de la ou des personnes visées si aucune suite n'est donnée.

Dans le cas contraire, un délai doit être fixé, qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture du dossier, pour engager une procédure judiciaire ou disciplinaire contre la personne visée par l'alerte.

La procédure doit mentionner l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre après autorisation de la CNIL.

L'entreprise doit informer les salariés de la procédure de recours des signalements.

Si l'entreprise ne met pas en place le « recueil des alertes », le lanceur d'alerte pourra passer directement par la deuxième étape visée ci-dessous.

2 – La procédure légale de signalement

Le lanceur d'alerte doit respecter 3 étapes :

1^{ère} étape : Il doit porter le signalement à la connaissance de son supérieur hiérarchique ou de son employeur (si le supérieur est visé par le signalement) ou un référent (si l'employeur est visé par le signalement).

2^{ème} étape : Si l'employeur ne vérifie pas dans un délai « raisonnable » la recevabilité du signalement, le lanceur d'alerte peut alors l'adresser à l'autorité judiciaire ou administrative.

3^{ème} étape : A défaut d'être traité, le signalement peut être rendu public.

La législation prévoit deux exceptions à cette obligation d'agir en trois étapes :

- l'existence d'un danger grave et imminent
- ou le risque de dommages irréversibles.