



LANCEURS D'ALERTE : LES ENTREPRISES DOIVENT SE TENIR PRÊTES POUR LA RENTRÉE DE SEPTEMBRE 2022 !

Dans cette chronique, Christine Artus et Natacha Meyer, respectivement avocate associée et collaboratrice au sein du cabinet K&L Gates, rappellent les apports de la loi du 21 mars 2022 au statut de lanceur d'alerte. Attention, les entreprises devront avoir modifié leur règlement intérieur avant le 1er septembre 2022 !

La [loi n° 2022-401 du 21 mars 2022](#) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, transposant la [directive européenne n°2019/1937 du 23 octobre 2019](#) sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, entrera en vigueur le 1er septembre 2022.

Cette loi du 21 mars 2022 vise à renforcer le régime de protection des lanceurs d'alerte issu de la [loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) (dite "Loi Sapin II") qui constituait jusqu'à présent le standard français en matière de lutte anti-corruption.

Voici quelques précisions sur les principales modifications et conséquences de cette loi, applicable au 1er septembre 2022, sous réserve de la parution des décrets d'application notamment sur la procédure de signalement interne, ou encore sur les autorités compétentes pour recueillir et traiter un signalement externe.

Elargissement de la définition du lanceur d'alerte et du champ d'application des mesures de protection

L'une des grandes nouveautés issues de la loi du 21 mars 2022 concerne la définition même du lanceur d'alerte.

Désormais, un lanceur d'alerte se définit comme "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, un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation ou d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral ou d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement" (ARTICLE 1 DE LA LOI DU 21 MARS 2022).

Ainsi, et contrairement à la définition initiale prévue par la loi Sapin II :

- le lanceur d'alerte devra agir "sans contrepartie financière et de bonne foi" et non plus de "manière désintéressée", cette notion étant considérée comme ambiguë ;
- il n'est plus nécessaire que l'objet du signalement se caractérise par une "violation grave et manifeste" de la loi, du règlement ou d'un engagement international ;
- pour les sujets liés à l'entreprise, le lanceur d'alerte peut signaler des faits dont il n'a pas eu personnellement connaissance mais qui lui ont été seulement rapportés.

En redéfinissant les contours de la définition du lanceur d'alerte, le législateur a souhaité étendre le champ d'application du droit d'alerte. En pratique, cette extension risque de favoriser la multiplication des signalements qui pourront également être effectués de manière anonyme.

La loi du 21 mars 2022 va même jusqu'à étendre le régime de protection du lanceur d'alerte à son entourage, notamment aux "facilitateurs, entendus comme toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation" (les associations et organisations syndicales) (ARTICLE 2 DE LA LOI DU 21 MARS 2022).

Cette extension joue également pour les proches ou collègues du lanceur d'alerte ainsi que pour les entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel (ARTICLE 2 DE LA LOI DU 21 MARS 2022).

Une procédure de signalement assouplie

En ligne avec la directive européenne, les canaux de signalement sont simplifiés.

En effet, là où la loi Sapin II prévoyait en premier lieu un signalement en interne auprès du supérieur hiérarchique, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci, la loi du 21 mars 2022 supprime cette priorité et offre au lanceur d'alerte la possibilité d'adresser directement un signalement externe auprès des autorités compétentes dont la liste sera définie par décret.

En pratique, la priorité donnée au signalement interne favorisait les mesures de représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte qui pouvaient se trouver freinés dans leur démarche. C'est ce que le législateur a voulu éviter.

Le lanceur d'alerte aura toujours la possibilité de divulguer publiquement les informations recueillies, que ce soit après un signalement externe ou directement dans certaines situations définies par les textes, notamment en cas de "danger grave et imminent" ou dans le cadre professionnel, lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible (ARTICLE 3 DE LA LOI DU 21 MARS 2022).

Bien que la priorité au signalement interne ait été supprimée, les entreprises de plus de 50 salariés ont toujours l'obligation de mettre en place une procédure interne de recueil et de traitement des alertes, après consultation du comité social et économique (CSE).

La procédure de recueil et de traitement des signalements pourra d'ailleurs être commune à plusieurs entités d'un même groupe afin de faciliter la gestion des alertes.

Les modalités d'application de ces procédures internes seront précisées par décret (ARTICLE 3 DE LA LOI DU 21 MARS 2022).

Les entreprises de moins de 50 salariés, quant à elles, n'ont pas l'obligation de mettre en place une procédure formelle de recueil et de traitement des alertes. Toutefois, ces entreprises sont encouragées à considérer cette option ou, à tout le moins, mettre à jour leur système d'alerte afin de veiller au respect des garanties légales.

En pratique; les entreprises sont appelées à :

- mettre à jour leur procédure de signalement interne au regard des nouvelles dispositions légales ;
- sécuriser leur procédure de signalement interne et renforcer la protection des lanceurs d'alerte afin d'inviter les salariés à privilégier un signalement interne.

Les entreprises devront d'ailleurs rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte dans leur règlement intérieur avant le 1er septembre 2022, ce qui implique une consultation des représentants du personnel et le respect des formalités afférentes à toute mise à jour du règlement intérieur.

Renforcement des mesures relatives à la protection des lanceurs d'alerte

L'interdiction des mesures de représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte constitue l'essence même du régime de protection de ces derniers.

La loi du 21 mars 2022 renforce de manière significative la protection des lanceurs d'alerte, et ce, à travers diverses mesures.

Si la loi Sapin II avait d'ores et déjà consacré la protection des lanceurs d'alerte contre les mesures de représailles prises à leur encontre (licenciement, intimidation, discrimination, etc.), la loi du 21 mars 2022 vient compléter cette liste. À titre d'exemple, constitueront des mesures de représailles prohibées "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" (ARTICLE 6 DE LA LOI DU 21 MARS 2022).

Rappelons que toute mesure ou toute décision prise en méconnaissance de ces dispositions est nulle de plein droit.

S'agissant de la responsabilité des lanceurs d'alerte, soulignons que ces derniers ne sont pas civilement responsables des dommages qui seraient causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique, dès lors qu'ils avaient des motifs raisonnables de croire que cela était "nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause".

En matière pénale, la loi du 21 mars 2022 précise que les lanceurs d'alerte ne sont pas non plus responsables lorsqu'ils soustraient, détournent ou recèlent des documents ou autre support contenant les informations dont ils auraient eu connaissance de manière licite et qu'ils signalent ou divulguent ces informations dans les conditions prévues en la matière (ARTICLE 122-9 DU CODE PENAL). Cette immunité couvre également leurs éventuels complices.

Ces mesures protectrices concernent aussi les actions contentieuses, en particulier :

- le salarié lanceur d'alerte qui s'estimerait victime de mesures de représailles bénéficie toujours d'un allègement de la charge de la preuve en cas de contentieux : le salarié
- lanceur d'alerte doit seulement présenter les faits permettant de présumer qu'il a signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues par la loi. Il appartiendra à l'employeur de prouver que sa décision est "dûment" justifiée ;
- en cas de rupture du contrat de travail à la suite d'une alerte, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes et obliger l'employeur, en complément de toute autre sanction, à abonder son compte personnel de formation à hauteur de 8 000 euros, selon des modalités qui seront fixées par décret.

Sanctions

Est-il besoin de rappeler les enjeux : tout obstacle à la transmission d'un signalement est sanctionné d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. La loi du 21 mars 2022 ajoute une peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision.

En outre, les sanctions sont aggravées à l'encontre de ceux qui seraient à l'origine d'actions dilatoires ou abusives dirigées contre un lanceur d'alerte en raison des informations signalées ou divulguées.

Ces personnes encourent désormais une amende passée de 30 000 à 60 000 euros, sans préjudice de l'octroi éventuel de dommages et intérêts.

Pour conclure...

Alors que la France avait, de manière volontaire, mis en place des mesures favorisant le système d'alerte afin de s'aligner sur les pratiques internationales notamment sur le UK Bribery Act et sur le Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) américain, la loi du 21 mars 2022 renforce le dispositif existant au regard des limites identifiées ces dernières années et de la directive européenne du 23 octobre 2019.

Les différentes mesures prévues impliquent pour les entreprises de maîtriser rapidement la gestion des alertes en interne et de prévoir un système suffisamment sécurisé et convaincant afin d'éviter d'être exposées à un nombre important de signalements externes et/ou de divulgations publiques.

La sensibilisation et la formation des salariés seront indispensables à l'instauration d'un environnement de confiance garant de l'efficacité du dispositif de signalement interne.

Christine Artus et Natacha Meyer

[\[Ressources humaines\] L'actualité actuEL RH : Lanceurs d'alerte : les entreprises doivent se tenir prêtes pour la rentrée de septembre 2022 ! \(actuel-rh.fr\)](#)