

Lanceur d'alerte : le décret est publié ! Par Hakim Kebila, Avocat.

Parution : mardi 11 octobre 2022

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/lanceur-alerte-decret-est-publie,43910.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

L'incertitude demeurait grande en pratique pour les entreprises avec l'entrée en vigueur depuis le 1er septembre 2019 de la loi dite « Waserman » du 21 mars 2022 sur la protection du lanceur d'alerte. C'est désormais chose faite avec la publication du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022, entré en vigueur le 5 octobre, relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Quelles en sont les modalités pratiques ?

Le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 fixe les procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alertes.

De prime abord, le décret étend le champ de l'alerte aux faits qui se sont produits ou bien qui sont très susceptibles de se produire.

Ensuite, il a pour vocation de s'appliquer tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

L'article 3 du présent décret prévoit notamment que les employeurs privés établissent leur procédure interne de recueil et de traitement des signalements conformément à leurs propres règles mais après consultation des instances de dialogue social.

Il incombe par ailleurs aux entreprises une obligation de diffusion et de publicité des dispositifs mis en place.

Dans les administrations centrales, les services à compétence nationale et les services déconcentrés relevant des administrations de l'État, la procédure interne de recueil et de traitement des signalements est instaurée par arrêté du ou des ministres compétents, après avis des comités sociaux d'administration.

Les autorités publiques indépendantes d'au moins cinquante agents et les autorités administratives indépendantes établissent leur procédure interne de recueil et de traitement des signalements dans des conditions et selon des modalités précisées par ces autorités et conformément aux règles qui les régissent, **après consultation des instances de dialogue social.**

Par ailleurs, le seuil au-delà duquel l'entreprise a l'obligation de mettre en place une procédure de recueil et de traitement des alertes a été fixé à **50 salariés** s'appréciant à la clôture de deux exercices consécutifs.

A compter de la réception de l'alerte par les entreprises, ces dernières doivent en accuser réception dans **les sept jours ouvrés.**

En outre, l'entreprise a l'obligation de communiquer par écrit, dans un délai raisonnable n'excédant **pas trois mois** à compter de la réception de l'alerte, des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations.

Les entreprises peuvent aussi solutionner l'objet de l'alerte en y remédiant par des mesures effectives.

Les entreprises peuvent mettre en place **divers canaux de signalement, anonymes ou non, écrits ou oraux.** Le décret prévoit en effet que l'alerte peut être recueillie dans le cadre **d'une conversation téléphonique, par messagerie vocale, par visioconférence ou par rencontre physique.** Pour chacun de ces modes de réception de l'alerte, le décret prévoit des modalités de retranscription de l'alerte qui permettent à l'auteur du signalement de vérifier, de rectifier et d'approuver la teneur des échanges qui ont eu lieu.

Les entreprises peuvent externaliser la procédure de recueil et de traitement des signalements internes.

Elles peuvent également désigner, en interne, des personnes ou des services habilitées à recueillir et traiter les signalements sous réserve qu'ils disposent, par leur positionnement ou leur statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions.

Hakim Kebila, Avocat au Barreau de Paris