

Business Risk Services

Les principales modifications
apportées par la loi du 21 mars 2022
visant à améliorer la protection des
lanceurs d'alerte

Applicable au 1^{er} septembre 2022

05/07/2022

1

Elargissement de l'obligation de déploiement du dispositif d'alerte

Pour l'ensemble des établissements devant mettre en place de telles procédures, le dispositif de protection des lanceurs d'alerte doit désormais être mentionné dans le règlement intérieur.

Il faudra donc que le règlement intérieur précise :

- Qu'il existe un dispositif d'alerte ouvert aux salariés ;
- Quel est leur régime de protection ;
- Que des sanctions disciplinaires pourront être décidées en cas de manquement avéré révélé par un signalement.

La procédure d'alerte n'a toutefois pas à être annexée au règlement intérieur pour être opposable aux salariés.

En effet, en vertu d'un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2021 elle le sera dès son entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022, même en l'absence d'annexion, à condition de respecter les formalités de publicité du règlement intérieur (avis des IRP, transmission à l'inspecteur du travail et dépôt au greffe des prud'hommes).



2

Elargissement des conditions d'obtention du statut de lanceur d'alerte

La définition du lanceur d'alerte, incluant le champ des faits pouvant être signalés via le dispositif ont été élargis.

Par conséquent, les victimes d'infractions pourront désormais bénéficier du statut protecteur de lanceur d'alerte.

Les caractéristiques du lanceur d'alerte ont été modifiées comme suit :

- S'il devait auparavant être « désintéressé », désormais **il ne doit recevoir aucune contrepartie financière directe en échange de son signalement** ;
- La connaissance personnelle des faits n'est plus requise **s'ils sont connus dans un contexte professionnel** (admissibilité des faits connus indirectement) ;
- Concernant les faits signalés, **le critère de gravité de la menace** ou du préjudice à l'intérêt général **est abandonné**, tout comme la violation de la loi, du règlement, ou d'un engagement international **qui n'a plus à être « grave et manifeste »** ;
- Des **tentatives de dissimulation d'une violation** peuvent désormais être signalées.



3

Simplification de la procédure de signalement

La procédure d'escalade en trois étapes qui existait sous l'empire de la loi Sapin 2 avant la transposition de la directive a disparu.

Désormais, il n'existe plus que deux étapes.

Après la transposition, la procédure de signalement est la suivante :

- **1^{ère} étape** : signalement **en interne** (canal hiérarchique, plateforme sécurisée, etc.) **ou en externe** (autorité désignée par décret, autorité judiciaire, Défenseur des droits, institution de l'Union Européenne compétente pour accueillir des signalements). **Cela relève d'un choix discrétionnaire du lanceur d'alerte.**
- **2^{ème} étape** : en cas d'inaction des récipiendaires de l'étape 1, **la divulgation publique** (ex : presse) peut être réalisée par le lanceur d'alerte.

Ces modifications vont induire d'importants efforts pour les entreprises :

- Des actions de communication et de promotion du dispositif d'alerte devront être réalisées ;
- La formation des managers pour les sensibiliser aux nouvelles exigences et diffuser les bonnes pratiques concernant la réception des alertes ;
- La formation de l'ensemble des salariés pour les informer sur leurs nouveaux droits, la nouvelle protection et instaurer une culture d'alerte éthique dans l'entreprise afin de garantir le traitement des alertes en interne.



4

Protection des facilitateurs et des tiers à l'alerte

La loi de transposition étend la protection du lanceur d'alerte à un ensemble de parties liées à celui-ci.

Elle crée le statut de facilitateur d'alerte : une personne physique ou morale de droit privé à but non-lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer son signalement (syndicat, association de victimes, ONG, etc.).

Dans le détail, l'extension de cette protection concerne :

- Les **facilitateurs d'alerte** ;
- Les **personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte** qui risqueraient de faire l'objet de mesure de représailles (ex : conjoint embauché dans le service visé par l'alerte);
- Les **entités juridiques que contrôle le lanceur d'alerte ou qui embauchent un lanceur d'alerte.**

Ces personnes sont protégées au même titre que le lanceur d'alerte, notamment contre les représailles ou les procédures-bâillons.



5

Extension des obligations de confidentialité

L'obligation de confidentialité inscrite dans la loi Sapin 2 s'appliquait à l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées par l'alerte et aux informations recueillies dans le cadre du traitement de l'alerte.

Cette protection est aujourd'hui étendue à l'identité de tout tiers mentionné dans le signalement.

En pratique, cette extension signifie notamment que l'identité des témoins entendus dans le cadre des investigations est également protégée.

Cette obligation de confidentialité étendue va mécaniquement conduire à un besoin accru de sécurisation des données du traitement.

Les entreprises devront donc sans doute songer, si ce n'est pas déjà le cas, à se doter de systèmes d'informations sécurisés et idéalement certifiés pour garantir un traitement des alertes conforme à cette obligation de confidentialité renforcée.



6

Indépendance et impartialité de la procédure

La loi de transposition formalise une exigence essentielle pour la bonne conduite du traitement des alertes.

Désormais, la loi exige que la procédure d'alerte apporte des garanties d'indépendance et d'impartialité.

En pratique, une vigilance accrue devra être portée sur les modalités de recueil et de traitement des alertes, notamment concernant les conflits d'intérêts des personnes impliquées dans leur traitement.

Cela nécessite notamment de prévoir des modalités dérogatoires de traitement des alertes dans deux situations :

- lorsqu'un(e) référent(e) se trouverait en situation de conflit d'intérêts,
- lorsque le cas concernerait un membre de l'instance dirigeante.



Certaines évolutions doivent être précisées par un décret d'application :

Garanties d'indépendance et d'impartialité de la procédure d'alerte : le décret d'application devra détailler quelles sont les attentes du régulateur et donner les conditions nécessaires pour garantir une procédure d'alerte conforme sur ce point.



Précision sur des éléments procéduraux : le décret fournira un certain nombre d'informations substantielles, parmi lesquelles les délais du retour d'informations à l'auteur du signalement, les modalités de clôture de l'alerte, de collecte et de conservation des données, ou les conditions dans lesquelles le recueil des signalements peut être confié à un tiers.

Organisation du dispositif dans les groupes : le décret doit préciser, d'une part, les conditions de mise en commun d'une procédure d'alerte à plusieurs sociétés d'un groupe, et d'autre part les modalités de transmission des informations sur un signalement entre les sociétés du groupe en vue d'assurer ou de compléter leur traitement.

Autorités recevant des signalements : le décret d'application devra établir quelles sont les autorités compétentes pour recevoir des signalements parmi les autorités administratives, les autorités publiques indépendantes, les autorités administratives indépendantes, les ordres professionnels et les personnes morales chargées d'une mission de service public.



Grant Thornton



Grant Thornton propose aux entreprises un ensemble de services afin de garantir un traitement des alertes internes conforme aux exigences de cette nouvelle loi.

Nos équipes vous assistent dans l'établissement d'un dispositif d'alerte garantissant les plus hauts standards de confidentialité et dans la gestion externalisée et indépendante des alertes, depuis la qualification de leur recevabilité jusqu'à la conduite des investigations.

L'expérience acquise par notre cabinet dans l'accompagnement de grands groupes et d'organismes publics de premier plan nous permet d'offrir aux entreprises de toute taille un service optimal pour la mise en place d'un dispositif adapté à leurs besoins et moyens.

Pour plus d'informations sur le sujet, nos équipes **Business Risk Services** se tiennent à votre disposition pour étudier avec vous la meilleure approche à mettre en œuvre.





Nicolas GUILLAUME

Associé
Business Risk Services

Coordonnées :
+33 (0)6 11 12 52 16

nicolas.guillaume@fr.gt.com

www.grantthornton.fr



Membre français de Grant Thornton International Ltd. Société Anonyme d'Expertise-Comptable et de Statutory audit inscrite au tableau de l'Ordre de la région Paris-Ile de France et membre de la Compagnie régionale de Versailles et du Centre.

RCS Paris B 632 013 843 • TVA intracommunautaire FR 01 632 013 843 - APE 6920Z • Siège social : 29 Rue du Pont 92600 Neuilly sur Seine