

Loi Sapin II : entreprises, collectivités, protégez-vous correctement vos lanceurs d'alerte ?

La Loi Sapin II a créé en 2016 le statut du lanceur d'alerte et déterminé les conditions de confidentialité dans lesquelles toute personne peut faire un signalement. Un décret d'avril 2017 est venu renforcer cette protection et oblige les entreprises et organismes publics de plus de 50 salariés à mettre en place un dispositif interne qui respecte tout un cahier des charges. Le point sur les caractéristiques de ce dispositif :



Publication légale Depuis le 1er janvier 2021, la Chambre nationale des commissaires de justice (CNCJ) doit assurer la publicité de certains mouvements impactant les offices qui ne font plus l'objet d'un arrêté du garde des Sceaux (art. 7-1 D. 2018-872 du 9 octobre 2018)

Que dit la loi ? Le nouveau statut du lanceur d'alerte...

La [loi Sapin II du 9 décembre 2016](#) instaure un statut du **lanceur d'alerte** :

- Une **personne physique** : employé direct, collaborateur extérieur ou occasionnel...
- Il peut signaler tout **crime, délit, violation de conventions** internationales ou atteinte à l'intérêt général. Cela peut être des faits de corruption, un conflit d'intérêt, des pratiques contraires au droit du travail
- Dont elle a eu **personnellement connaissance** : pas de rumeur ou de « on dit »
- Elle doit agir de manière **désintéressée** et de bonne foi : un salarié ne peut pas agir par exemple pour un conflit au travail dont il est parti.

A noter que tous les documents « couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client » ne rentrent pas dans ce régime. Si une personne les divulgue, elle encourt deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Les employeurs des lanceurs d'alerte ont interdiction de rechercher l'identité du lanceur d'alerte, ou s'ils en ont connaissance, de le sanctionner de quelque manière que ce soit- licenciement, plafonnement de salaire, discrimination...-.

...doit être concrètement protégé par un dispositif chez l'employeur de plus de 50 salariés :

La loi décrit le processus d'alerte auquel tout lanceur d'alerte doit avoir accès en précisant les destinataires possibles et le principe de confidentialité qui doit entourer tous les aspects du signalement. Mais le [décret N°2017-564 du 19 Avril 2017](#) impose à toute entreprise ou administration de plus de 50 personnes de :

1- Désigner un référent

- L'organisme désigne le référent de son choix : Il peut être
 - une personne physique,
 - être extérieur à cet organisme,
 - être une entité privée ou publique personne physique ou morale.
- Il doit disposer « par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions »

2- Mettre en place une « procédure de recueil des signalements » qui prévoit et précise:

Publication légale Depuis le 1er janvier

2021, la Chambre nationale des commissaires de justice (CNCJ) doit assurer

la publication de certains documents

impactant les officiers qui ne font plus l'objet

d'un arrêté du garde des Sceaux (art. 7-1 D

2018-872 du 9 octobre 2018)

- **Le contact du référent désigné**
- **La manière dont le lanceur d'alerte peut transmettre les informations et documents** dont il dispose et échanger, si besoin avec le référent
- **Dans quels délais** la demande sera raisonnablement traitée après un accusé réception et comment le lanceur d'alerte sera informé des suites données à son signalement
- Comment la **confidentialité** – celle de l'identité du lanceur d'alerte, de la personne incriminée et de la nature des faits – va être respectée pendant le traitement de du signalement.

- Les dispositions prises pour **détruire tous les éléments du dossier** dans un délai maximal de 2 mois à compter de la clôture du dossier.
- Que l'éventuel traitement automatisé des alertes est bien visé par la **CNIL**

3- Faire connaître le dispositif à vos collaborateurs :

Par tout moyen, la « procédure de recueil des signalements » mise en place dans l'entreprise doit être portée à la connaissance de son personnel (ou de ses agents), ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs ou occasionnels :

- Affichage dans l'entreprise
- Publication sur le site intranet, journal d'entreprise...
- Notification par message électronique

Êtes-vous concerné par cette obligation ?

C'est le cas si vous êtes :

- Une entreprise publique ou privée d'au moins cinquante agents ou salariés,
- Une administration de l'Etat,
- Une commune de plus de 10 000 habitants,
- Un département, une région ou un de leurs établissements publics
- Un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants.

Vous n'avez pas encore désigné de référent et mis en place de « procédure de recueil des signalements »? La Chambre nationale des huissiers de justice a créé [Alertcys.io](https://alertcys.io), une plateforme de lancement d'alerte qui fournit une solution externalisée **conforme en tout point à la loi Sapin II**. Il ne reste à la charge de l'entreprise que d'en faire la publicité auprès de ses collaborateurs.

L'[Agence française anticorruption](https://www.agence-anticorruption.fr) , qui vérifie « *la réalité et l'efficacité des mécanismes de conformité anticorruption mis en œuvre, notamment par les entreprises, les administrations de l'État ou les collectivités territoriales* » a commencé à mener des contrôles fin 2017.