

Lanceurs d'alerte : des nouveautés pour la procédure de signalement



Dans le monde du travail, les lanceurs d'alerte sont des personnes, souvent des salariés ou ex-salariés, qui, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, révèlent des pratiques illégales ou dangereuses qui se déroulent dans une entreprise.

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent, après consultation de leur comité social et économique, se doter d'une procédure permettant de recueillir en interne ces signalements. Un récent décret, qui apporte des nouveautés concernant cette procédure interne, oblige ces entreprises à l'actualiser.

À savoir : les entreprises doivent diffuser cette procédure par tout moyen assurant une publicité suffisante (affichage, site internet, notification...) dans des conditions permettant de la rendre accessible de manière permanente aux personnes susceptibles de signaler un fait (salariés, ex-salariés, candidats à l'embauche, actionnaires, associés, collaborateurs extérieurs et occasionnels, membres du conseil d'administration, cocontractants, sous-traitants...).

Une procédure interne de recueil et de traitement des signalements

La procédure interne doit mettre en place « un canal de réception des signalements » qui peut être écrit ou oral. Le signalement oral peut s'effectuer par téléphone ou messagerie vocale et, à la demande du lanceur d'alerte et selon son choix, par visioconférence ou dans le cadre d'une rencontre physique organisée au plus tard 20 jours ouvrés après réception de cette demande. Selon le cas, le signalement oral doit être consigné dans un enregistrement, une transcription intégrale ou un procès-verbal.

Précision : le canal de réception des signalements doit permettre la transmission de tout élément, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer les faits rapportés.

Le lanceur d'alerte est informé par écrit de la réception de son signalement dans un délai de 7 jours ouvrés.

Une fois le signalement reçu, l'entreprise vérifie que les conditions requises par la loi sont remplies (qualité du lanceur d'alerte, bonne foi...). Le cas échéant, le lanceur d'alerte est informé des raisons pour lesquelles son signalement ne respecte pas ces conditions. La procédure interne doit alors prévoir les suites données à ce type de signalement ainsi que celles données aux signalements anonymes.

Lorsque le signalement est recevable et que les allégations paraissent avérées, l'entreprise doit mettre en œuvre les moyens pour remédier à l'objet du signalement. Si, à l'inverse, les allégations sont inexactes ou infondées ou que le signalement est devenu sans objet, l'entreprise clôt le signalement et en informe par écrit son auteur.

La procédure doit indiquer que l'entreprise informe par écrit le lanceur d'alerte, au maximum dans un délai de 3 mois, des

informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude de ces allégations et, le cas échéant, pour remédier à l'objet du signalement.

Attention : la procédure interne doit notamment garantir l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies (identité du lanceur d'alerte et des personnes visées par celui-ci, entre autres). Leur accès doit être interdit aux salariés qui ne sont pas chargés de recueillir ou de traiter les signalements. Et leur communication est, sauf nécessité, interdite aux tiers.

Un signalement externe

Désormais, les personnes qui divulguent une information obtenue dans le cadre de leurs activités professionnelles (salariés, ex-salariés, candidats à l'embauche, actionnaires, associés, collaborateurs extérieurs et occasionnels, membres du conseil d'administration, cocontractants, sous-traitants...) n'ont plus l'obligation de signaler d'abord en interne les faits litigieux (à leur supérieur hiérarchique ou leur employeur, par exemple).

Elles peuvent, en effet, effectuer directement un signalement externe aux autorités judiciaires, au Défenseur des droits, à une institution de l'Union européenne ainsi qu'à certains organismes dont la liste vient d'être fixée par décret. Sont notamment concernées l'Agence française anticorruption, l'Autorité de la concurrence, la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI), l'Inspection générale de l'environnement et du développement durable, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), la Direction générale des finances publiques et la Direction générale du travail.

À noter : l'entreprise doit mettre à la disposition des

personnes concernées des informations claires et facilement accessibles concernant ces procédures de signalement externe.

[Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022, JO du 4](#)

© 2022 Les Echos Publishing