



Dispositif d'alerte interne

Corollaire du code de conduite, le dispositif d'alerte interne permet le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires à ce code. Les situations contraires au code de conduite peuvent être, par exemple, des situations de conflits d'intérêts susceptibles de conduire à la commission d'infractions pénales.

1. Objectifs du dispositif d'alerte interne

Le dispositif d'alerte interne vise à identifier les conduites contraires au code de conduite en vue d'y mettre fin, de sanctionner le cas échéant le responsable, et d'actualiser la cartographie des risques pour éviter la réitération de ces comportements.

Ce dispositif permet également d'orienter le personnel qui s'interroge sur le comportement à adopter dans une situation spécifique.

2. Articulation avec le dispositif légal applicable aux lanceurs d'alerte

Le dispositif d'alerte interne se distingue des procédures à mettre en œuvre en matière de protection des lanceurs d'alerte en application des articles 6 à 16 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Une présentation synthétique des dispositions relatives aux lanceurs d'alerte est jointe en annexe.

Pour autant, le dispositif d'alerte interne inclut des signalements portant sur des faits mentionnés à l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.

Dès lors, il est possible de mettre en place un seul et unique dispositif technique de recueil des deux types de signalement (exemple : un numéro de téléphone unique), dans le respect de l'[autorisation unique n° AU-004 modifiée de la CNIL](#).

Lorsque cette option est mise en œuvre, il s'agit de veiller à ce qu'elle ne fragilise pas l'application faite des dispositions légales relatives aux lanceurs d'alerte. Concrètement, il conviendra de veiller à :

- garantir la stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des faits objets du signalement et des personnes visées par le signalement ;
- filtrer les deux types de signalements de sorte que la possibilité d'opérer des signalements relevant du régime de protection des lanceurs d'alerte soit ouverte aux collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Quelle que soit l'option mise en œuvre, il convient de communiquer sur la mise en place du dispositif retenu et de promouvoir son accessibilité.

3. Mise en œuvre opérationnelle du dispositif d'alerte interne

L'AFA recommande que le dispositif d'alerte interne précise les points suivants :

- le rôle du supérieur hiérarchique, qui doit pouvoir orienter et conseiller ses collaborateurs, sauf dans l'hypothèse où il est l'auteur du comportement incriminé ;
- l'identité du référent ou de la personne désignée pour recueillir les alertes : cette personne peut être extérieure à l'organisation ou être désignée en son sein par l'employeur ;
- les dispositions prises pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées par le signalement, y compris lorsque des vérifications ou lorsque le traitement du signalement nécessitent la communication avec des tiers ; dans l'hypothèse d'une mise en cause d'une ou plusieurs personnes, l'organisation doit être vigilante quant à la réunion de preuves ou documents, notamment lorsque la ou les personnes mises en cause dans l'alerte peuvent détruire des données ou des documents compromettants ;
le cas échéant, la politique relative au traitement des signalements anonymes : à cet égard, il conviendra de préciser les conditions de traitement adaptées à la complexité des vérifications engendrées par l'anonymat. ; par ailleurs, il est recommandé, lorsqu'un échange est possible, de dialoguer avec l'auteur d'un signalement anonyme, afin de pouvoir investiguer sur les faits dénoncés ;
- les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement fournit, le cas échéant, les informations ou documents à l'appui de son signalement ;
- les modalités d'échange avec l'auteur du signalement ;
- les dispositions prises pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de son alerte et du délai prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité. La pratique d'un accusé de réception écrit et daté est à privilégier ;
- les dispositions prises pour informer l'auteur du signalement et, le cas échéant, les personnes visées par celui-ci, de la clôture de la procédure ;
- les dispositions prises pour détruire, si aucune suite n'a été donnée, et dans les deux mois suivant la clôture, les éléments du dossier permettant d'identifier l'auteur du signalement et les personnes visées par le signalement ;
- si un traitement automatisé des signalements est mis en place, auprès autorisation de la CNIL.

Les organisations disposant d'une direction de la conformité ou d'un déontologue peuvent s'appuyer sur les structures existantes afin de consolider les dispositifs déjà en place.

Les faits portés à la connaissance des instances dirigeantes par ces signalements doivent permettre d'actualiser la cartographie des risques, en respectant la confidentialité garantie par le dispositif.

Présentation synthétique des dispositions relatives aux lanceurs d’alerte

Les articles 6 à 15 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique prévoient le statut général des lanceurs d’alerte.

Ces dispositions ne sont toutefois pas applicables aux faits, informations ou documents couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.

1. Définition des lanceurs d’alerte

Aux termes de l’article 6 de la loi du 9 décembre 2016, « *un lanceur d’alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d’un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d’un acte unilatéral d’une organisation internationale pris sur le fondement d’un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l’intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.* »

La loi permet de caractériser un lanceur d’alerte au moyen de six caractéristiques cumulatives :

- il s’agit d’une personne physique : une personne morale (exemple : association, syndicat professionnel ...) ne peut donc pas être considérée comme lanceur d’alerte et est exclue du champ d’application de la loi du 9 décembre 2016 ;
- le lanceur d’alerte a personnellement connaissance des faits qu’il signale : il ne s’agit donc pas de rapporter des faits constatés par autrui mais de rapporter des faits que l’on a personnellement constatés et dont on pense raisonnablement qu’ils constituent des faits de corruption ;
- le lanceur d’alerte agit de manière désintéressée : il ne bénéficie d’aucun avantage et n’est pas rémunéré en contrepartie de sa démarche. Le soutien que le lanceur d’alerte est, le cas échéant, susceptible de rechercher s’il se sentait menacé (exemple : accompagnement par un syndicat de représentants du personnel) ne remet pas en cause l’absence d’intéressement à la démarche ;
- le lanceur d’alerte agit de bonne foi : au moment où il effectue le signalement, les faits signalés doivent présenter les apparences d’un fait de corruption de sorte qu’a posteriori, il ne puisse être reproché au lanceur d’alerte d’avoir cherché à nuire à autrui.

Il est à cet égard rappelé que l’auteur d’allégations qu’il sait fausses ne peut être considéré comme « *de bonne foi* » et encourt les poursuites prévues par la loi à l’encontre des auteurs de dénonciations calomnieuses (article 222-10 du code pénal).

- les faits révélés sont graves : tel est le cas de l’ensemble des faits de corruption relevant de la compétence de l’AFA.

2. Les procédures de signalement des alertes

2.1. La procédure ordinaire de signalement des alertes

Cette procédure de signalement se décompose en trois temps de la manière suivante.

Dans un premier, temps, toute personne souhaitant signaler des faits mentionnés à l’article 6 de la loi du 9 décembre 2016 doit les porter à la connaissance de son supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l’employeur ou d’un référent désigné par celui-ci.

Si ce signalement n'a pas fait l'objet de diligences de la personne destinataire dans un délai raisonnable, il pourra, dans un deuxième temps, être adressé à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels.

A cet égard, des signalements portant sur des manquements à l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016 ou sur des faits de corruption pourront être adressés directement à l'AFA ; l'agence communiquera le cas échéant ces derniers faits au procureur de la République compétent en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

Enfin, à défaut de traitement dans un délai de trois mois du signalement par l'un des organismes saisis, le signalement pourra être rendu public.

2.2. La procédure d'urgence de signalement des alertes

En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement relatif à des faits mentionnés à l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 peut être adressé directement à l'autorité judiciaire, à l'autorité administratives ou aux ordres professionnels. Il peut également être rendu public.

Il est par ailleurs admis que le signalement doit être directement adressé aux autorités judiciaires, administratives ou aux ordres professionnels lorsque le lanceur d'alerte met en cause la direction et que le destinataire de l'alerte ne dispose *a priori* pas de l'indépendance nécessaire pour effectuer les vérifications.

3. La protection des lanceurs d'alerte

Pour l'essentiel, cette protection est la suivante :

- le lanceur d'alerte est pénalement irresponsable dès lors que les critères de définition fixés par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 sont remplis, que la divulgation de l'information « *est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause* » et qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement des alertes (article 122-9 du code pénal) ;
- Qu'il soit salarié ou agent public, civil ou militaire, le lanceur d'alerte ne peut être licencié, sanctionné ou discriminé d'aucune manière pour avoir signalé des faits dans le respect de la procédure de signalement des alertes (article L 1132-3-3 du code du travail ; article 6 ter A alinéa 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; article L. 4122-4 alinéa 2 du code de la défense).