



Whistleblower
Software

VAUGHAN
AVOCATS

Lanceurs d'alerte & enquêtes éthiques : mise en
conformité de vos pratiques

Mardi, 6.09.22

L'agenda du jour

1. Présentation des intervenants
2. Vaughan Avocats - Lanceurs d'alerte & enquêtes éthiques : mise en conformité de vos pratiques
3. Démo - Whistleblower Software
4. Questions

RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE



1. Contexte législatif



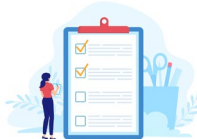
2. L'élargissement de la définition du lanceur d'alerte



3. L'élargissement du cercle des personnes protégées



4. L'assouplissement de la procédure de signalement



5. Les actions RH à déployer



1. CONTEXTE LEGISLATIF

- 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 (dite loi Sapin II) relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d’alerte a institué en droit français un statut légal propre aux lanceurs d’alerte.
- Ce statut est complété et renforcé par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 « visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte» qui transpose en droit français la Directive (UE) n°2019/1937 du 23 octobre 2019 relative « à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l’Union ».



2. LE « LANCEUR D'ALERTE » EST DEFINI PLUS LARGEMENT

« Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, **sans contrepartie financière** directe et de **bonne foi**, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou **une tentative de dissimulation d'une violation** 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, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement »

- Suppression du critère de désintéressement : la bonne foi reste une condition, mais la notion de désintéressement est réduite à l'absence d'intérêt financier pour l'auteur du signalement,
- Suppression de l'obligation d'avoir personnellement connaissance des faits signalés si l'information a été obtenue dans un contexte professionnel.
- Les tentatives de dissimulation d'une violation peuvent désormais être signalées.

Ainsi, un salarié pourrait bénéficier du statut protecteur du lanceur d'alerte en signalant des faits illicites dont il n'aurait pas eu personnellement connaissance, mais qui lui auraient été rapportés par un(e) collègue de travail.





3. L'ENTOURAGE DU LANCEUR D'ALERTE EST EGALEMENT PROTEGE

La protection du lanceur d'alerte est étendue à son entourage : la loi protège désormais non seulement le lanceur d'alerte, mais également :

- les « **facilitateurs** », soit toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif, en particulier les associations et organisations syndicales, aidant le lanceur d'alerte à signaler et divulguer des informations relatives à des faits illicites.
- **l'entourage professionnel,**
- les **entités contrôlées** par le lanceur d'alerte, ainsi que celles pour lesquelles il travaille.





4. LA PROCÉDURE DE SIGNALEMENT EST ASSOUPLEE

AVANT : 3 ETAPES A RESPECTER

Procédure de signalement des alertes prévue par la loi « Sapin II » comportait **3 degrés que le salarié devait respecter dans l'ordre**, sous peine de se voir refuser l'application du statut protecteur attaché au lanceur d'alerte :

1

- porter le signalement en interne à la connaissance du **supérieur hiérarchique**, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par ce dernier ;

2

- ce n'est que si ce premier destinataire n'a pas vérifié la recevabilité du signalement dans un délai raisonnable que le salarié pouvait **adresser celui-ci à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels**

3

- et seulement en dernier ressort, à défaut de traitement de l'alerte par lesdites autorités, dans les 3 mois de leur saisine, le salarié pouvait la rendre **publique**.

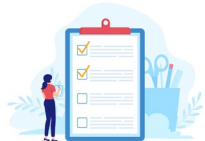
APRES : SUPPRESSION DES ETAPES

Le lanceur d'alerte pourra désormais bénéficier du régime de protection **s'il effectue un signalement externe sans avoir préalablement dénoncé les faits en utilisant le système interne mis en place au sein de son entreprise.**

La **divulcation publique** pourra intervenir immédiatement en cas de :

- *«danger grave et imminent»*,
- S'il existe un risque de représailles ou si le signalement ne permet pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation
- S'agissant des informations obtenues dans un cadre professionnel, en cas de *«danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général»*.





5. LES ACTIONS A DEPLOYER :

Adoption d'une politique interne de remontée des alertes :

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent toujours établir, après consultation des représentants du personnel, **une procédure interne de recueil et de traitement des signalements**, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État.



La simplification de la procédure de signalement doit conduire les entreprises à communiquer et former les collaborateurs sur le dispositif d'alerte mis en place, afin d'inciter les salariés à s'en saisir, et éviter autant que possible la diffusion d'une alerte en externe en première intention.

En outre, le texte renforce l'exigence de confidentialité qui s'applique à l'identité du lanceur d'alerte, les personnes visées par l'alerte, les informations recueillies dans le cadre de l'alerte mais également désormais aux témoins entendus.

Le décret d'application, qui n'est toujours pas disponible à ce jour, devrait fixer notamment les garanties d'impartialité et d'indépendance de la procédure, et les délais de retour d'information à l'auteur du signalement.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas obligatoirement tenues à la mise en place d'une procédure interne de recueil et de traitement des signalements. Le signalement d'une alerte peut donc, sans changement, être effectué auprès du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, ou d'un référent désigné par l'employeur.





designed by Freepik

5. LES ACTIONS A DEPLOYER :

Mise à jour du règlement intérieur :

Les employeurs sont tenus de rappeler dans le règlement intérieur l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte **afin d'assurer l'information des salariés sur le sujet** (C. trav. art. L 1321-2 modifié).

Il conviendra donc concrètement d'intégrer dans le règlement intérieur des articles relatifs au **régime de protection applicable aux lanceurs d'alerte** et la possibilité de prendre des sanctions disciplinaires, en cas de comportement fautif révélé par un signalement.





Whistleblower
Software

Mise en place d'un **systeme de signalement**



L'agenda du jour



Notre
entreprise

La démo

Notre entreprise: Whistleblower Software

- Whistleblower Software est l'un des meilleurs systèmes de signalement au monde selon G2
- Spécialisé dans la protection des lanceurs d'alerte
- Grande expérience dans la mise au point de logiciels
- Axé sur
 - Aspects techniques
 - Protection du lanceur d'alerte et besoins de l'entreprise
 - Canaux internes et externes pour lancer une alerte
- Clientèle dans plus de 20 pays de l'UE et dans le reste du monde

Qui utilise notre logiciel ?



 **TRANSPARENCY
INTERNATIONAL**
the global coalition against corruption

 **HR-ON**



 **ekko** app

 **Emma**[®]
The Sleep Company



**NY
BO
RG**  **GYM
NAS
IUM**



Notre sécurité

La sécurité est notre priorité absolue à travers l'ensemble de nos activités. Nous ne faisons aucun compromis concernant les standards techniques nécessaires pour assurer la sécurité des données.

Hébergé
dans l'UE

Toutes les
données sont
cryptées

Conforme
au RGDP



Spécificités

- Une communication dans les deux sens, confidentielle ou anonyme, entre le lanceur d'alerte et le gestionnaire
- Conformité simple pour les consortiums et les entités juridiques associées
- Rédaction
- Simple - créez votre canal en moins de 10 minutes
- Parfait pour les entreprises de 50 à plus de 10 000 employés

Notre offre*

<49 employés	EUR 600,
50-249 employés	EUR 900,-
250-500 employés	EUR 1200,-
501-1000 employés	EUR 1620,-
1001-2000 employés	EUR 2200,-
2001 - 5000 employés	EUR 2700,-
5001+ employees	EUR 4600,-

*Offre spéciale dans le cadre de notre partenariat avec Vaughan Avocats



Démonstration

Contact



Margo D'Heygere

Responsable commerciale

 mdh@whistleblowersoftware.com

 +32 78 48 21 12

 whistleblowersoftware.com

Pauline CARRILLO
Avocate associée
Vaughan Avocats



pcarrillo@vaughan-avocats.fr

(T) : 0033 6 58 88 75 57

15, rue de la Bourse, 31000 Toulouse

<http://www.vaughan-avocats.fr>

