

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT et PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

Le présent dispositif est institué dans le cadre 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.

ATTENTION – Le dispositif de signalement n'est pas un service d'urgence. En cas de danger grave et imminent, composez le 112

Qui peut l'utiliser. Le dispositif de signalement est accessible à tous les collaborateurs internes, extérieurs, ou occasionnels de l'entreprise. Elle est également accessible aux tiers (clients, fournisseurs, intermédiaires) dans le cadre de la lutte contre la corruption.

Actes et faits visés. Sont susceptibles d'être signalés les actes ou les faits constitutifs d'un délit ou d'un crime; constitutifs d'une violation grave et manifeste d'une loi ou d'un règlement ; entraînant une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général. Le signalement doit reposer sur des éléments dont l'existence est difficilement contestable.

Contenu du signalement. L'auteur du signalement doit indiquer les faits, et transmettre les informations et documents dont il dispose, susceptibles d'étayer son signalement. Il doit indiquer les circonstances dans lesquelles il en a eu personnellement connaissance. Il doit de plus donner les moyens de communiquer avec lui, d'une part pour obtenir si besoin des informations complémentaires, d'autre part pour l'informer du suivi conformément à la loi. En conséquence il n'est pas possible d'accepter un signalement anonyme.

Destinataire du signalement. Le collaborateur qui estime nécessaire de faire un signalement (utiliser son droit d'alerte) peut s'adresser directement à son responsable hiérarchique ou au supérieur de celui-ci, ou au service ressources humaines. Il peut également s'adresser au référent désigné par le chef d'entreprise via le dispositif disponible à l'adresse ethique.autobernard.com . Le rôle du référent est triple : il s'assure que le signalement est étudié dans le délai légal ; que la confidentialité du signalement est assurée ; que le collaborateur est informé de la suite donnée.

Lorsqu'un collaborateur décide d'utiliser ce dispositif, c'est parce qu'il juge qu'il ne peut pas en parler ouvertement à son responsable hiérarchique ; en conséquence ce dernier n'est pas informé du signalement tant que ce n'est pas indispensable à son traitement, et dans tous les cas l'identité du lanceur d'alerte est préservée. Ce dispositif ne fait pas obstacle aux attributions et prérogatives des représentants du personnel.

Que se passe-t-il ensuite ? A réception du signalement, le référent vous en accuse réception par téléphone ou mail; il vous rappelle les garanties dont vous bénéficiez si vous avez respecté l'ensemble des conditions exigées par la loi ; il vous informe du délai raisonnable prévisible au cours duquel il examinera la recevabilité du signalement, et du délai prévisible nécessaire à son examen complet. Lorsque la décision sera prise (modification de l'organisation, mesure disciplinaire, classement...) le référent vous en informera.

Recours. Le signalement doit être traité par l'entreprise dans un délai raisonnable. En l'absence de traitement dans un délai de 2 mois, la loi prévoit la possibilité d'effectuer un signalement à une autorité judiciaire ou administrative. Ce n'est qu'en l'absence de traitement dans un nouveau délai de 3 mois que vous serez autorisé par la loi à effectuer une divulgation publique, sauf en présence d'un danger grave et imminent résultant d'éléments objectifs.

Conditions de recevabilité du signalement

- Vous avez eu personnellement connaissance des faits, excluant ainsi toute déduction, supputation ou révélation 'par procuration' en relayant des informations ou rumeurs
- Votre signalement est désintéressé ; en aucun cas vous ne cherchez à recevoir un avantage particulier ou une indemnité, la loi française l'interdit
- Vous effectuez le signalement de bonne foi, sans intention de nuire mais seulement d'empêcher ou de faire cesser un comportement, un acte ou une situation contraire à la loi, au règlement ou à l'intérêt général.

Votre protection prévue par la loi en qualité de 'lanceur d'alerte'. En respectant toutes les exigences légales ci-dessus, vous bénéficiez de la garantie de confidentialité de votre identité, et des informations transmises. Naturellement l'identité des personnes visées est également protégée. Une fois le cas traité et clos, les données permettant de vous identifier ou d'identifier les personnes concernées seront supprimées (en respectant le délai de contestation de la part des personnes mises en cause, et si besoin des procédures juridiques ou judiciaires). Le fait de divulguer les éléments confidentiels de votre signalement est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (article 9 de la loi du 9 décembre 2016).

La loi vous protège également de toute sanction ou mesure discriminatoire, directe ou indirecte, dont vous pourriez faire l'objet suite à ce signalement dans le respect des articles 6 à 8 de la loi du 9 décembre 2016 (rémunération, formation, évaluation, affectation...).

Dénonciation calomnieuse. Vous pouvez vous tromper, ou ne pas tout savoir. C'est pour cela que l'entreprise prendra le temps nécessaire pour vérifier votre signalement, l'analyser, puis entendre les personnes concernées avant d'envisager toute décision. En revanche l'article 226-10 du code pénal sanctionne l'auteur d'une dénonciation calomnieuse ou de fausse déclaration de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. De plus les personnes qui subiraient des conséquences négatives suite à votre signalement abusif, pourraient demander réparation financière au titre de votre responsabilité civile ; si l'entreprise subissait une désorganisation en cas de mauvaise foi de votre part, elle pourrait également vous infliger une sanction disciplinaire, et se retourner contre vous pour obtenir une indemnisation.

Ce dispositif est à votre disposition si vous estimez en avoir besoin dans le cadre de votre activité professionnelle. La loi punit d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement dans les conditions rappelées ci-dessus. La loi prévoit également qu'en cas de plainte abusive pour diffamation contre un lanceur d'alerte, le juge peut prononcer une amende civile à hauteur de 30 000 €.