



RH & CONFORMITÉ

**MÉMO SUR LA PROTECTION DES LANCEURS  
D'ALERTE EN FRANCE**

Page 1 sur 21

Révision : v1.0

Date :10/07/2023

# **MÉMO SUR LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE EN FRANCE**

## SOMMAIRE

I.	INTRODUCTION .....	3
II.	CADRE LÉGAL DU DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLES .....	4
III.	DÉFINITION DU LANCEUR D'ALERTE – OUVERTURE DU DISPOSITIF .....	6
IV.	À QUI TRANSMETTRE L'ALERTE .....	7
V.	QUE DÉCLARER : LES FAITS OBJETS DE L'ALERTE .....	8
VI.	CONFIDENTIALITÉ .....	10
VII.	LES PROTECTIONS ET DEVOIRS DU LANCEUR D'ALERTE .....	12
VIII.	LES DROITS DE LA PERSONNE VISÉE PAR L'ALERTE .....	15
IX.	TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES .....	16
X.	INFORMATION DES PERSONNELS .....	20
XI.	SENSIBILISATION ET FORMATION DES PERSONNELS .....	21

## I. INTRODUCTION

Le présent mémo vise à préciser le cadre légal applicable en France en ce qui concerne les dispositifs d'alerte interne et les droits, garanties et devoirs associés des salariés, des collaborateurs externes et occasionnels et de toutes autres personnes concernées.

Il constitue à ce titre une annexe de la *Procédure d'alerte interne* du groupe Exail.

Il convient de noter que le présent document a une seule valeur informative, il ne saurait se substituer à la consultation directe des textes légaux et réglementaires applicables. A ce titre il ne saurait être opposable à, ni n'engager la responsabilité de toute société du groupe Exail ou ses représentants légaux.

## II. CADRE LÉGAL DU DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLES

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016<sup>1</sup> relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite Loi Sapin II, a été révisée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, dite loi Wasserman, ayant donné lieu au décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

La loi Sapin II révisée comporte deux dispositions complémentaires imposant la mise en place de dispositifs de signalement :

- Article 8, I. B : « **Sont tenues d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements**, après consultation des instances de dialogue social et dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État :
  - 1° Les personnes morales de droit public employant au moins cinquante agents, à l'exclusion des communes de moins de 10 000 habitants, des établissements publics qui leur sont rattachés et des établissements publics de coopération intercommunale qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population ;
  - 2° Les administrations de l'État ;
  - 3° Les personnes morales de droit privé et les entreprises exploitées en leur nom propre par une ou plusieurs personnes physiques, employant au moins cinquante salariés ;
  - 4° Toute autre entité relevant du champ d'application des actes de l'Union européenne mentionnés au B de la partie I et à la partie II de l'annexe à la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. »
  
- Article 17, II : « Les personnes mentionnées au l<sup>2</sup> mettent en œuvre (...) un **dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société.** »

Conformément aux Recommandations de l'Agence Française Anticorruption<sup>3</sup>, il est possible de mettre en place un seul et unique dispositif de recueil des signalements commun aux deux dispositions.

<sup>1</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033558528>

<sup>2</sup> Article 17, I : « les présidents, les directeurs généraux et les gérants d'une société employant au moins cinq cents salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social en France et dont l'effectif comprend au moins cinq cents salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros »

<sup>3</sup> [Recommandations AFA.pdf \(agence-francaise-anticorruption.gouv.fr\)](#)

La mise en œuvre des dispositifs d'alertes est par ailleurs encadrée par :

- le **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)** du Parlement européen du 14 avril 2016 ;
- la **loi n° 78-17 du 6 janvier 1978** relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (révisée conformément aux dispositions du RGPD) ;
- Les **Recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA)**<sup>4</sup>.

**Important** : Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'une alerte est punie d'un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende (75 000 euros pour les personnes morales).

---

<sup>4</sup> Voir supra

### III. DÉFINITION DU LANCEUR D'ALERTE – OUVERTURE DU DISPOSITIF

L'article 6 de la Loi Sapin II révisée définit le lanceur d'alerte :

*« 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. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance. »*

Ainsi, le lanceur d'alerte doit être :

- une **personne physique** – ce ne peut pas être une personne morale, c'est-à-dire une entreprise, une association ou même un syndicat ;
- **sans contrepartie financière directe** – en France le lanceur d'alerte n'est pas rémunéré ;
- **de bonne foi** – le lanceur d'alerte ne doit pas agir de façon malveillante ou par vengeance en colportant des informations qu'il sait mensongères ou erronées.

De plus, lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance, c'est-à-dire avoir été le **témoin personnel** des faits (ou la victime). Il en résulte que le lanceur d'alerte ne peut pas colporter une simple rumeur.

C'est à ces conditions que le lanceur d'alerte bénéficiera des pleines protections garanties par la loi (voir infra « **Les protections du lanceur d'alerte** »). À défaut, en cas notamment de mauvaise foi, de colportage de rumeurs ou de faits diffamatoires, il ou elle s'exposera à des sanctions.

La faculté de déposer une alerte est légalement ouverte :

- aux membres du personnel,
- aux personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation,
- aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- aux actionnaires, aux associés et aux titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité ;
- aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- aux collaborateurs extérieurs et occasionnels ;
- aux cocontractants de l'entité concernée, à leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants,
- aux membres du personnel desdits cocontractants et de leurs sous-traitants.

#### IV. À QUI TRANSMETTRE L'ALERTE

Le lanceur d'alerte dispose de **trois canaux distincts** pour effectuer son signalement tout en bénéficiant des protections accordées par la loi à ce statut :

- **Signalement interne** : le lanceur d'alerte choisit de déposer l'alerte en interne, selon les modalités explicitées dans la procédure de recueil et traitement des signalements (cf. II), par exemple auprès de sa hiérarchie, directe ou indirecte, d'un ou plusieurs référents identifiés ou via une plateforme externalisée ;
- **Signalement externe** : le lanceur d'alerte peut adresser son alerte à une autorité compétente (listées en annexe du décret cité supra), au Défenseur des droits, à l'autorité judiciaire ou à toute institution, organe ou organisme de l'Union européenne compétent, soit après un signalement interne, soit directement lorsqu'il estime qu'il n'est pas possible de remédier efficacement à la violation par un signalement interne ou qu'il s'expose à un risque de représailles ;
- **Divulgence publique** : le lanceur d'alertes peut enfin rendre l'alerte publique, soit pour le lanceur d'alerte qui a obtenu les informations dans le cadre de ses activités professionnelles en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général (notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible), soit (i) si un signalement externe préalable n'a été suivi d'aucune mesure appropriée dans les délais réglementaires fixés (cf. décret cité supra), (ii) en cas de danger grave et imminent ou (iii) lorsque la saisine d'une autorité compétente pour un signalement externe ferait courir au lanceur d'alerte un risque de représailles ou ne permettrait pas de remédier efficacement à la situation.

## V. QUE DÉCLARER : LES FAITS OBJETS DE L'ALERTE

Conformément à la loi, une alerte peut porter sur :

- un **crime ou 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 ; ou
  - d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ; ou
  - du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement ;
- un **manquement au Code de conduite anti-corruption** (en cas d'applicabilité de l'article 17 de la Loi Sapin II).

**L'alerte peut porter sur des faits qui se sont produits ou qui sont très susceptibles de se produire.**

**Les alertes peuvent donc porter, par exemple, sur les sujets suivants :**

- Abus de bien social
- Atteintes aux règles d'hygiène, santé et sécurité
- Sécurité des salariés et accidents du travail
- Blanchiment
- Concurrence déloyale
- Conflits d'intérêts
- Corruption privée
- Corruption publique
- Délit d'entrave
- Détournements de fonds
- Discrimination
- Escroquerie
- Favoritisme
- Fraude au président ou au fournisseur
- Fraude fiscale
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel
- Intrusion informatique
- Protection des données personnelles
- Radicalisation et terrorisme
- Réglementation sectorielle (assurances, mutuelles, sécurité sociale)
- Risque industriel
- Risque environnemental
- Violation de confidentialité - secret
- Violences - agressions
- Vols

A noter que les dispositions relatives à l'alerte en matière de santé publique et d'environnement (Code du travail, articles L.4133-1 et suivants) s'appliquent désormais,



pour les travailleurs et les représentants du personnel, « *sans préjudice du droit de recourir, si les conditions en sont remplies, au dispositif de signalement ou de divulgation publique prévu* » par la Loi Sapin II. Ici, le dispositif général et le dispositif spécial peuvent être utilisés concomitamment. Si le travailleur ou le représentant du personnel doit toujours alerter immédiatement l'employeur du risque grave que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser sur la santé publique ou l'environnement, il a également la possibilité de recourir au dispositif d'alerte général. Dans ce cas, le texte précise qu'il est nécessaire de remplir les conditions posées par la loi.

En cas de doute, il est de toute façon toujours préférable d'utiliser le dispositif plutôt que de prendre le risque qu'un fait grave mal sous-estimé ne soit pas révélé.

## VI. CONFIDENTIALITÉ

### VI.1. Généralités

Conformément à l'article 9 de la Loi Sapin II, « *Les procédures mises en œuvre pour recueillir et traiter les signalements, dans les conditions mentionnées à l'article 8, garantissent une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers mentionné dans le signalement et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.* »

Doivent donc demeurer strictement confidentielles :

- **l'identité du lanceur d'alerte**, qui doit pouvoir ainsi déposer son alerte en toute tranquillité ;
- **l'identité de la personne visée** par l'alerte et celle de **tout tiers mentionné** dans le signalement ;
- **les informations recueillies** dans le cadre de l'alerte, c'est à dire les faits objets de l'alerte.

Ces deux derniers éléments (identité de la personne visée et de tout tiers mentionné dans le signalement et informations recueillies dans le cadre de l'alerte) ne seront en pratique connus que des personnes chargées du recueil puis du traitement de l'alerte, pour les besoins de celle-ci et avec une stricte obligation de confidentialité.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent ainsi être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci.

Ils peuvent toutefois être communiqués à l'autorité judiciaire, dans le cas où les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements sont tenues de dénoncer les faits à celle-ci. Le lanceur d'alerte en est alors informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire. Des explications écrites sont jointes à cette information.

La CNIL précise dans sa délibération du 18 juillet 2019 concernant notamment les responsables du traitement externe que « *Le référent ou prestataire de service [...] s'engage notamment, par voie contractuelle, à ne pas utiliser les données à des fins autres que la gestion des alertes, à assurer leur confidentialité [...]* »

Par ailleurs, le lanceur d'alerte ne peut pas lui-même divulguer librement les informations objet de l'alerte, sauf dans le cadre strict d'une divulgation publique.

**Important** : Toute violation de la confidentialité de l'alerte est punie de **deux ans d'emprisonnement**, et **30 000 euros d'amende (150 000 euros pour les personnes morales)**<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Article 9, II de la loi du 9 décembre 2016

## VI.2. Anonymat éventuel du lanceur d'alerte

La CNIL (délibération du 18 juillet 2019) recommande que l'organisme n'incite pas les personnes ayant vocation à utiliser le dispositif à le faire de manière anonyme.

Son identité est cependant toujours traitée de manière **confidentielle**.

Par exception au principe de s'identifier, la CNIL précise que l'alerte d'une personne qui souhaite rester **anonyme** peut être traitée sous deux conditions cumulatives :

- **La gravité des faits mentionnés est établie et les faits suffisamment détaillés**, il sera donc indispensable d'être précis dans le descriptif des faits.
- Le traitement de l'alerte s'entoure de **précautions particulières**, notamment un examen préalable par son premier destinataire de l'opportunité de sa diffusion.

Si ces conditions ne sont pas réunies, les récipiendaires du signalement pourront informer le lanceur d'alerte qu'il ou elle doit s'identifier ou qu'à défaut l'alerte ne pourra pas être traitée.

## VII. LES PROTECTIONS ET DEVOIRS DU LANCEUR D'ALERTE

Conformément à l'article 10-1 et 12 à 13-1 de la Loi Sapin II révisée, le lanceur d'alerte bénéficie d'une **protection contre toute mesure de rétorsion**.

Article L. 1121-2 du Code du travail :

*« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 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, pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la même loi. »*

Article L. 1132-3-3 du Code du travail :

*« Aucune personne ayant témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou ayant relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.*

*Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 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. »*

Art. L. 1152-2 du Code du travail :

*« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.*

Les mesures de rétorsion contre un lanceur d'alerte constituent par ailleurs un délit de discrimination, conformément à l'article 225-1 du Code pénal.

Le lanceur d'alerte bénéficie également, dans certains cas et à certaines conditions, d'une **irresponsabilité pénale et civile**.

En effet, conformément à l'article 122-9 du Code pénal :

*« N'est pas pénalement responsable **la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi**, dès lors que cette divulgation est **nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des conditions de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte** prévus à l'article 6 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.

*N'est pas non plus pénalement responsable le lanceur d'alerte qui **soustrait, détourne ou recèle les documents ou tout autre support contenant les informations dont il a eu connaissance de manière licite** et qu'il signale ou divulgue dans les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article.*

*Le présent article est également applicable au complice de ces infractions. »*

**Par exception, l'alerte ne peut pas porter sur des éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client ainsi que le secret des enquêtes, instructions ou délibérations judiciaires.**

Par ailleurs, l'article 10-1 de la Loi Sapin II révisée prévoit, depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte<sup>6</sup>, une irresponsabilité civile des lanceurs d'alerte ayant choisi la voie de la divulgation publique, à certaines conditions :

*« Les personnes ayant signalé ou divulgué publiquement des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 ne sont pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique **dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'elles y ont procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.** »*

L'article 6-1 de la Loi Sapin II précise que le statut de lanceur d'alerte ainsi que les protections qui en découlent bénéficient également<sup>7</sup> :

- aux **facilitateurs**, c'est-à-dire toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif (par exemple une association ou un syndicat) qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation dans le respect des dispositions de la Loi Sapin II ;
- aux **personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte** et qui risquent de faire elles-mêmes l'objet de mesures de représailles ;
- aux **entités juridiques contrôlées** (au sens de l'article L.233-3 du code de commerce) **par le lanceur d'alerte** et avec lesquelles il travaille ou est lié professionnellement.

Cette protection ne s'applique que si le lanceur d'alerte respecte le cadre prévu par les articles 6 à 8 de la Loi Sapin II.

**Ces protections du lanceur d'alerte s'accompagnent de devoirs. Le lanceur d'alerte ne sera pas protégé s'il ne répond pas aux définitions légales et notamment s'il déclare des faits de mauvaise foi et/ou dont il n'aurait pas eu personnellement**

<sup>6</sup> [LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/lois/loi/2022/2022-401)

<sup>7</sup> Article 2 de la loi du 21 mars 2022

**connaissance lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre de son activité professionnelle. Il s'exposerait alors à des sanction civiles et pénales, notamment pour diffamation ou dénonciation calomnieuse.**

## VIII. LES DROITS DE LA PERSONNE VISÉE PAR L'ALERTE

La personne visée par l'alerte a droit au respect de sa stricte confidentialité, notamment au regard du principe fondamental de sa présomption d'innocence et de ses droits de la défense.

Les éléments de nature à l'identifier ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte. En d'autres termes, l'entreprise diligentera une enquête interne, étant rappelé que « *les données personnelles doivent uniquement être rendues accessibles aux personnes habilitées à en connaître au regard de leurs attributions* » (Délibération de la CNIL du 18 juillet 2019), et/ou saisira l'autorité judiciaire.

La personne qui fait l'objet d'une alerte (en tant que témoin, victime ou auteur présumé des faits) doit, conformément à l'article 14 du RGPD, être informée dans un délai raisonnable, ne pouvant pas dépasser **un mois**, à la suite de l'émission d'une alerte.

Néanmoins, conformément à l'article 14-5-b du RGPD, cette information peut être différée lorsqu'elle est susceptible « *de compromettre gravement la réalisation des objectifs dudit traitement* ». Tel pourrait par exemple être le cas lorsque la divulgation de ces informations à la personne visée compromettrait gravement les nécessités de l'enquête, par exemple en présence d'un risque de destruction de preuves. L'information doit néanmoins alors être délivrée aussitôt le risque écarté et ne doit pas contenir d'informations relatives à l'identité de l'émetteur de l'alerte, ni à celle des tiers.

De même, l'enquête interne diligentée suite à la dénonciation de faits de harcèlement moral n'impose pas obligatoirement à l'employeur de donner au salarié accusé l'accès au dossier. La Cour de cassation affirme notamment dans un arrêt de juin 2022 que le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité des agissements dénoncés par d'autres salariés, le salarié incriminé ait accès au dossier et aux pièces recueillies ou qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause.

Toutefois, lorsqu'une procédure contentieuse est engagée à la suite de l'alerte à l'égard de la personne visée, celle-ci peut obtenir la communication de ces éléments en vertu des règles de droit commun (droits de la défense notamment).

Cette possibilité est néanmoins conditionnée à la prise de mesures appropriées pour protéger les droits et libertés ainsi que les intérêts légitimes de la personne concernée.

L'information communiquée doit conformément à la délibération de la CNIL mentionner l'existence du traitement, ses caractéristiques (notamment les finalités poursuivies, les types de données susceptibles d'y figurer, les types de personnes susceptibles d'émettre l'alerte ou d'en faire l'objet, les principales étapes de la procédure déclenchée par l'alerte, les durées de conservation de données, etc.) ainsi que les droits dont disposent la personne visée par l'alerte.

## IX. TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

### 1. Généralités

La CNIL précise (délibération du 18 juillet 2019) :

*« que le responsable de traitement doit veiller à ce que seules les données nécessaires à la poursuite des finalités du traitement soient effectivement collectées et traitées.*

*Il lui appartient donc de s'assurer que seules les informations pertinentes et nécessaires au regard des finalités du traitement sont collectées et/ou conservées dans le dispositif d'alerte. Tel est généralement le cas des catégories suivantes :*

- *Identité, fonctions et coordonnées de l'émetteur de l'alerte ;*
- *Identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet de l'alerte ;*
- *Identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte ;*
- *Faits signalés ;*
- *Éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;*
- *Comptes rendus des opérations de vérification ;*
- *Suites données à l'alerte. »*

L'article 8.I.C de la Loi Sapin II prévoit également que lorsque la procédure de recueil et de traitement des signalements est commune à plusieurs sociétés d'un groupe, le décret cité supra fixe *« les conditions dans lesquelles des informations relatives à un signalement effectué au sein de l'une des sociétés d'un groupe peuvent être transmises à une autre de ses sociétés, en vue d'assurer ou de compléter leur traitement. »*

### 2. Délais de conservation des données

La conservation des données à caractère personnel est soumise aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978 et du Règlement UE 2016/679 du parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (dit Règlement Général sur la Protection des Données - RGPD), en vigueur depuis le 25 mai 2018.

Notamment, les données à caractère personnel ne peuvent être conservées que le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de la finalité pour laquelle elles ont été collectées.

L'article 9-III de la Loi Sapin II prévoit, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 21 mars 2022, que :

*« Les signalements ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires. Des données relatives aux signalements peuvent toutefois être conservées au-delà de cette durée, à la condition que les personnes physiques concernées n'y soient ni identifiées, ni identifiables.*



*Lorsqu'elles font l'objet d'un traitement, les données à caractère personnel relatives à des signalements sont conservées dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/ CE (règlement général sur la protection des données). »*

Conformément au point 7.1 du référentiel établi par la CNIL (délibération du 18 juillet 2019) :

*« Les données relatives à une alerte considérée par le responsable du traitement comme n'entrant pas dans le champ du dispositif, sont détruites sans délai du dispositif d'alertes professionnelles ou anonymisées conformément à l'avis 05/2014 relatif aux techniques d'anonymisation du Comité européen de la protection des données (CEPD)<sup>8</sup>.*

*Lorsqu'aucune suite<sup>9</sup> n'est donnée à une alerte rentrant dans le champ du dispositif, les données relatives à cette alerte sont détruites ou anonymisées par l'organisation chargée de la gestion des alertes, dans un délai de **deux mois** à compter de la clôture des opérations de vérification.*

*Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte peuvent être conservées par l'organisation chargée de la gestion des alertes **jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.***

*A l'exception des cas où **aucune suite** n'est donnée à l'alerte, le responsable de traitement peut conserver les données collectées sous forme d'archives intermédiaires aux fins d'assurer la protection du lanceur de l'alerte ou de permettre la constatation des infractions continues. Cette durée de conservation doit être strictement limitée aux finalités poursuivies, déterminée à l'avance et portée à la connaissance des personnes concernées.*

*Les données peuvent être conservées plus longtemps, en archivage intermédiaire, si le responsable du traitement en a l'obligation légale (par exemple, pour répondre à des obligations comptables, sociales ou fiscales). »*

La Commission rappelle que les décisions relatives aux suites réservées aux alertes professionnelles doivent intervenir dans un délai raisonnable à compter de l'émission de celles-ci.

<sup>8</sup> [https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/wp216\\_fr\\_0.pdf](https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/wp216_fr_0.pdf)

<sup>9</sup> Conformément au référentiel de la CNIL du 18 juillet 2019 l'expression « suites » désigne toute décision prise par l'organisme pour tirer des conséquences de l'alerte. Il peut s'agir de l'adoption ou de la modification des règles internes (règlement interne, charte éthique, etc.) de l'organisme, d'une réorganisation des opérations ou des services de la société, du prononcé d'une sanction ou de la mise en œuvre d'une action en justice.

Il est à préciser que la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel ne s'applique pas, notamment en ce qui concerne les durées de conservation, aux données anonymes. Partant, le responsable du traitement peut conserver sans limitation de durée les données anonymisées. Dans ce cas, l'organisme concerné doit garantir le caractère anonymisé des données de façon pérenne.

En complément, conformément à la délibération de la CNIL du 12 février 2016 :

*« Les données collectées et traitées dans le cadre de la **gestion d'un précontentieux** doivent ainsi être supprimées **dès le règlement amiable du litige ou, à défaut, dès la prescription de l'action en justice correspondante.***

*Les données collectées et traitées dans le cadre d'un contentieux doivent quant à elles être supprimées **lorsque les voies de recours ordinaires et extraordinaires ne sont plus possibles contre la décision rendue.***

*A l'expiration de ces périodes, les données sont supprimées de manière sécurisée ou, le cas échéant, archivées dans des conditions définies en conformité avec les dispositions du code du patrimoine relatives aux obligations d'archivage des informations du secteur public pour les organismes soumis à ces dispositions, d'une part, ou conformément aux dispositions de la délibération de la commission n° 2005-213 du 11 octobre 2005 portant adoption d'une recommandation concernant les modalités d'archivage électronique de données à caractère personnel pour les organismes relevant du secteur privé, d'autre part.*

*A cet égard, la commission estime que les décisions prononcées peuvent être conservées par le responsable de traitement à titre d'archive définitive en raison d'un intérêt historique. »*

### 3. Respect des droits d'accès et de rectification

Les personnes concernées disposent des droits suivants, qu'elles exercent dans les conditions prévues par le RGPD :

- droit de s'opposer au traitement de leurs données, sous réserve des conditions d'exercice de ce droit en application des dispositions de l'article 21 du RGPD ;
- droit d'accès, de rectification et d'effacement des données qui les concernent ;
- droit à la limitation du traitement. Par exemple, lorsque la personne conteste l'exactitude de ses données, celle-ci peut demander à l'organisme, le gel temporaire du traitement de ses données, le temps que celui-ci procède aux vérifications nécessaires.

Lorsque les personnes concernées exercent leur droit d'accès, elles ne peuvent, via l'exercice de ce droit, obtenir communication d'aucune donnée relative à des tiers.

La personne visée par l'alerte qui exercerait son droit d'accès ne peut en aucun cas obtenir communication des informations concernant l'identité de l'émetteur de l'alerte.

Conformément à l'article 21 du RGPD, le droit d'opposition ne peut pas être exercé pour les traitements nécessaires au respect d'une obligation légale à laquelle est soumis le

responsable du traitement (notamment concernant les traitements mis en place par des sociétés remplissant les conditions des articles 8 et/ou 17 de la Loi Sapin II).

En revanche, lorsqu'un organisme se dote d'un dispositif d'alertes sur une base purement volontaire, le droit d'opposition existe. Partant, les personnes concernées devront être informées de son existence et le responsable du traitement devra veiller à en assurer le respect.

Toutefois, l'exercice de ce droit n'est pas automatique : la personne qui l'exerce doit caractériser l'existence de « raisons tenant à sa situation particulière ».

Le responsable du traitement devra prendre en compte l'opposition, sauf à démontrer :

- qu'il existe des motifs légitimes et impérieux qui prévalent sur les intérêts et les droits et intérêts de la personne concernée ; ou
- que le traitement est nécessaire pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice.

Enfin la CNIL (délibération du 18 juillet 2019) précise que le droit de rectification, prévu à l'article 16 du RGPD, doit s'apprécier au regard de la finalité du traitement.

Ce droit de rectification est limité et ne peut pas permettre la modification rétroactive des éléments contenus dans l'alerte ou collectés lors de son instruction. Son exercice, lorsqu'il est admis, ne doit pas aboutir à l'impossibilité de reconstitution de la chronologie des éventuelles modifications d'éléments importants de l'enquête.

Ce droit ne peut être exercé uniquement pour rectifier les données factuelles, dont l'exactitude matérielle peut être vérifiée par le responsable du traitement à l'appui d'éléments probants, et ce sans que soient effacées ou remplacées les données, même erronées, collectées initialement.

## X. INFORMATION DES PERSONNELS

Conformément au décret du 3 octobre 2022, « *La procédure est diffusée par l'entité concernée par tout moyen assurant une publicité suffisante, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur son site internet ou par voie électronique, dans des conditions permettant de la rendre accessible de manière permanente aux personnes (...)* » concernées. « *L'entité met également à disposition des informations claires et facilement accessibles concernant les procédures de signalement externe (...).* »

Les Recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA) rappellent également que les différentes étapes de la mise en œuvre du dispositif d'alerte devraient comporter la « *diffusion de la procédure d'alerte interne à l'ensemble des personnels par tous moyens (courrier de la direction, affichage, site intranet, remise en main propre, etc.) permettant de s'assurer que chaque personne concernée en a connaissance et y a accès. Dans le cas d'un dispositif d'alerte commun à l'alerte anticorruption et à d'autres dispositifs légaux, la procédure doit être également diffusée aux collaborateurs occasionnels. L'entreprise peut décider d'ouvrir son dispositif d'alerte aux tiers. L'entreprise peut choisir de mettre à profit ses outils de communication externes pour mentionner l'existence de son dispositif d'alerte (par exemple son site internet, les documents remis à ses tiers, etc.).* »

Par ailleurs, la CNIL (délibération du 18 juillet 2019) recommande que l'ensemble des personnes potentiellement concernées par le dispositif en soient informées préalablement à son introduction dans l'organisme.

Cette information précise le fonctionnement du dispositif, notamment les étapes de la procédure de recueil des signalements, et en particulier les destinataires et les conditions auxquelles l'alerte peut leur être adressée.

Le responsable de traitement indique expressément que l'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions ou des poursuites mais qu'à l'inverse, l'utilisation de bonne foi du dispositif n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire, quand bien même les faits s'avèreraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite.

Le responsable de traitement rappelle que le dispositif d'alerte **externalisé** n'est qu'un moyen de signalement parmi d'autres (comme peut l'être la voie hiérarchique), et que le fait de ne pas y avoir recours ne peut entraîner aucune sanction à l'encontre des membres du personnel.

Enfin il est recommandé que l'information individuelle des personnes soit privilégiée dans la mesure du possible.

## XI. SENSIBILISATION ET FORMATION DES PERSONNELS

Conformément aux Recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA) :

- « *L'entreprise veille à la formation des personnes en charge du traitement de l'alerte, au respect de la confidentialité de son traitement et à l'absence de tout conflit d'intérêts; elle veille également à la formation des supérieurs hiérarchiques.* »
- « *Le dispositif d'alerte interne est présenté sans délai aux collaborateurs venant de rejoindre l'entreprise.* »
- Les différentes étapes de la mise en œuvre du dispositif d'alerte comportent :
  - la « *présentation du dispositif d'alerte dans le cadre des actions de sensibilisation de l'ensemble des personnels* » ;
  - la « *formation des personnels amenés à recueillir, gérer et traiter les alertes, notamment sur les obligations de confidentialité, et formation des personnels les plus exposés* ».