



ARTICLE

LES NOUVELLES OBLIGATIONS INTRODUITES PAR LA LOI « SAPIN II » EN DROIT DU TRAVAIL



Droit du travail et de la protection sociale | 22/12/16 | Virginie Devos

Pas de répit pour les Directions de Ressources Humaines ! Après la loi « Travail », voilà qu'il faut prendre en compte les nouvelles obligations issues 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.

1- Mise en place d'un programme de lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Quand doit être mis en place le programme ?

A compter du 1er juin 2017, les dirigeants des sociétés concernées devront avoir mis en place au sein de leur entreprise un programme de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Cette obligation pèse sur les dirigeants des sociétés qui en cas de manquement engagent leur responsabilité personnelle, indépendamment de celle de la personne morale.

Le respect de ces mesures et procédures sera contrôlé par la nouvelle Agence française anticorruption. Celle-ci peut infliger une sanction pécuniaire dont le montant ne peut excéder 200 000 € pour les personnes physiques et un million d'euros pour les personnes morales en cas de manquement aux obligations.

Qui est concerné ?

Les dirigeants concernés sont les dirigeants de sociétés qui emploient au moins 500 salariés et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros, ou les sociétés appartenant à un groupe réunissant ces conditions et dont la maison mère a son siège en France.

Sont également compris dans le champ d'application les dirigeants des EPIC appartenant ou non à un groupe public répondant aux mêmes conditions d'effectif et de chiffres.

Que convient-il de mettre en place ?

Ils devront adopter un programme, destiné à prévenir et détecter la commission, en France ou à l'étranger, d'actes de corruption ou de trafic d'influence. Ce programme devra comporter diverses mesures, dont pour les obligations au regard du droit du travail :

- l'élaboration d'un code de conduite définissant et illustrant les comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Ce code de conduite sera intégré au règlement intérieur, impliquant de respecter la procédure applicable au règlement intérieur dont la consultation des instances représentatives du personnel ;
- la mise en place d'un dispositif de recueil des alertes émanant des salariés en cas de manquement au code de conduite ;
- un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence ;
- l'institution d'un régime de sanction disciplinaire en cas de violation de ce code de conduite.

2 - Mise en place de procédures de recueil de signalement des lanceurs d'alerte

Qui est concerné ?

Les personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante salariés, les administrations de l'Etat, les communes de plus de 10.000 habitants ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elles sont membres, les départements et les régions.

Quand ces procédures doivent-elles être intervenir ?

Un décret en Conseil d'Etat à paraître doit préciser cette nouvelle obligation. L'application est donc différée à la date de publication du décret.

Que convient-il de prévoir ?

Il appartient aux entreprises concernées de mettre en place des procédures appropriées de recueil des alertes émises par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalements d'alerte doivent une stricte confidentialité de l'identité des lanceurs d'alerte, des personnes visées par l'alerte et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.



Il est à noter que dès lors qu'il implique le recueil et le traitement de données à caractère personnel une déclaration préalable auprès de la Cnil devra être faite.

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

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.

Quelle protection attachée au lanceur d'alerte ?

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, pour avoir signalé une alerte. Les actes ou dispositions contraire à cette protection sont frappés de nullité. Par ailleurs, en cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte, le salarié peut former un référé devant le conseil de prud'hommes. Le salarié lanceur d'alerte bénéficie enfin d'un assouplissement des règles de preuve en cas de litige.

3 - Mise en place de procédures internes de signalement propres au secteur bancaire et financier

A partir de quand?

Ces dispositions sont entrées en vigueur au lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Qui est concerné ?

Les entreprises du secteur bancaire et financier mentionnées aux 1° à 8° et 10° à 17° du II de l'article L 621-9 du Code monétaire et financier ainsi que celles mentionnées à l'article L 612-2 du même code lorsqu'elles exercent des activités soumises aux obligations fixées par les règlements européens ou le règlement général de l'AMF.

Il s'agit notamment des prestataires de services d'investissement, des entreprises de marché, des établissements de crédit, des établissements de paiement, des sociétés de financement, des conseillers en investissements participatifs, des dépositaires de placements collectifs...

Que convient-il de prévoir ?

Doivent être mises en place des procédures internes appropriées permettant au personnel de signaler tout manquement aux obligations définies par les règlements européens par le Code monétaire et financier ou le règlement général de l'AMF et dont la surveillance est assurée par l'AMF ou l'ACPR.
