

Dirigeants visés par une alerte : comment éviter que tout s'emballe ?

L'accroissement des réglementations tenant les dirigeants pour ultimement responsables du respect des obligations de l'entreprise augmente fortement leur exposition personnelle au risque pénal. Ils sont en outre de plus en plus susceptibles d'être l'objet d'alertes anonymes. La loi encadre ces alertes de règles précises. En complément de ces règles légales, certaines bonnes pratiques permettront d'éviter que tout s'emballe.



Valentin Autret,
counsel



Margot Sève,
associée

SUR LES AUTEURS

Avec les équipes de Skadden dans le monde, Valentin Autret et Margot Sève conseillent des groupes français et internationaux aux prises avec de multiples autorités et réglementations.

La pratique de Skadden couvre tout le spectre des besoins en droit de la conformité des entreprises : audit d'acquisition, programme de conformité, enquête interne, relations avec les autorités et médiation.

Mettre à profit le temps offert par le séquestré obligatoire d'une alerte

S'ils veulent bénéficier des protections que la loi leur accorde, les lanceurs d'alerte qui ont une relation professionnelle avec l'entreprise en cause doivent respecter une procédure graduée avant de rendre publics les faits qu'ils dénoncent (sauf en cas de danger grave et imminent autorisant à alerter directement le public) : première étape, l'alerte doit obligatoirement être adressée en premier à l'entreprise ; deuxième étape, ce n'est qu'en l'absence de diligences de l'entreprise « dans un délai raisonnable » que l'alerte pourra être transmise à l'autorité compétente (ministère public, AMF, Agence française anticorruption, etc.) ; troisième étape, si l'alerte n'a pas été traitée dans un délai de trois mois, alors seulement, le lanceur d'alerte pourra la rendre publique (médias, associations, ONG, syndicats, etc.).

Cette procédure par étapes laisse à l'entreprise un temps précieux pour, notamment, faire la lumière sur les faits signalés, limiter d'éventuels risques de réputation et de discontinuité des affaires, mettre en œuvre des mesures de remédiation, et anticiper, le cas échéant, l'information qu'il conviendra

de donner au marché et ses conséquences. Afin que le lanceur d'alerte respecte cette procédure et attende avant de rendre publics les faits qu'il dénonce, il faut veiller à maintenir avec lui un lien de confiance. Pour cela, accusez réception du signalement reçu, informez le lanceur d'alerte de la recevabilité de son signalement et, le cas échéant, assurez-lui que son signalement fera l'objet d'une enquête et fournissez-lui un calendrier indicatif. Maintenir

« Un temps précieux pour faire la lumière sur les faits signalés, limiter les risques de réputation, remédier aux carences... »

ce contact tout au long de l'enquête est particulièrement important si son objet est sensible et/ou si l'enquête s'avère plus longue que prévu. Une fois connue l'issue de l'enquête, informez le lanceur d'alerte et veillez à l'assurer que les diligences raisonnables ont été mises en œuvre pour mener

l'enquête avec indépendance et professionnalisme. Selon le cas, informez le lanceur d'alerte de l'absence de preuves suffisantes pour corroborer son signalement ou, au contraire, des suites données aux carences signalées et, le cas échéant, des mesures correctives prises pour y remédier.

Les premiers réflexes

Dès la réception de l'alerte, veillez à prendre les mesures internes « de première nécessité » : assurez-vous de la confidentialité du traitement de l'alerte, évaluez où se trouvent les documents éventuellement utiles à l'enquête et veillez à leur conservation, identifiez les interlocuteurs pertinents (département juridique, direction, organes de surveillance, filiales, etc.) et, si besoin, constituez une équipe non exposée à d'éventuels conflits d'intérêts.

Selon l'objet de l'alerte, par exemple lorsqu'il suggère des manquements systémiques au sein de l'entreprise ou des manquements commis par le *top management* qui pourraient faire l'objet de révélations publiques, interrogez-vous sur l'opportunité de faire effectuer l'enquête par un avocat afin que ses résultats soient protégés par la confidentialité avocat/client. Le recours à un avocat est d'autant plus parti-

LES POINTS CLÉS

- Dès réception de l'alerte, assurez-vous de la conservation des documents utiles et constituez une équipe non conflictuelle.
- Faites rapidement la lumière sur les faits signalés et préparez-vous à différents scénarios.
- Anticipez votre communication et d'éventuels plans de succession pour préserver la continuité des affaires.
- Si les faits en cause le justifient, envisagez de vous rapprocher des autorités compétentes pour réduire les risques pour l'entreprise.

ment lorsque les informations à traiter sont sensibles (vie privée, secret d'affaires, etc.) et que leur divulgation pourrait déstabiliser l'entreprise en cas de fuites. L'intervention d'un prestataire extérieur à l'entreprise peut également faciliter la coordination si plusieurs sociétés sont concernées par l'enquête.

Se préparer à différents scénarios

Dès le début de l'enquête et tout au long de celle-ci, tâchez de garder une longueur d'avance sur d'éventuels événements imprévus : fuites dans la presse, perquisitions, ou questions posées par les organes de gouvernance ou des actionnaires. Préparez un ou plusieurs plans d'action qui permettront de réagir rapidement, de façon organisée et cohérente.

En anticipation de fuites dans la presse, prévoyez plusieurs versions de communiqués de presse pour y répondre selon le type de révélation et sa gravité. Prenez rapidement conseil sur les mesures de remédiation que l'entreprise pourrait d'ores et déjà mettre en place et qui pourraient, le cas échéant, être rendues publiques afin d'atténuer le choc des fuites.

Si les risques de perquisition sont élevés, prévoyez, en coordination avec le département juridique, de constituer et de former l'équipe de collaborateurs qui interagira avec les autorités lors d'éventuelles visites de celles-ci. Enfin, si les résultats préliminaires de l'enquête interne laissent à croire que des personnes clés de l'entreprise pourraient faire l'objet d'investigations des autorités, alertez les organes de gouvernance de l'en-

entreprise afin qu'il soit débattu de l'opportunité d'établir un plan de succession afin de préserver la continuité des affaires et, le cas échéant, de rassurer les marchés.

Les choix à l'issue de l'enquête

En fonction des résultats de l'enquête et des manquements concernés, il pourrait être opportun d'envisager un contact avec les autorités, dans l'optique notamment de discuter avec elles par exemple d'une convention judiciaire d'intérêt public avec le Parquet, et de recevoir éventuellement le crédit de votre révélation spontanée des faits. Si une telle décision est prise, les intérêts de l'entreprise et ceux du ou des cadres dirigeants ayant fait l'objet de l'enquête pourraient ne plus être alignés car les personnes physiques ne peuvent pas conclure de convention judiciaire d'intérêt public (« CJIP ») avec le Parquet. Sans nécessairement se désolidariser des dirigeants en cause, l'entreprise pourra alors leur proposer, si cela n'a pas déjà été fait, d'être représentés par leur propre conseil.

Si vous faites le choix de vous adresser au Parquet, celui-ci évaluera l'opportunité de conclure une CJIP et, le cas échéant, le montant de l'amende et l'étendue des mesures correctives à prendre sur la base de différents critères, tels que : célérité de votre révélation spontanée, mise en œuvre d'un programme de conformité, coopération de l'entreprise à l'enquête (notamment en partageant avec le Parquet le rapport détaillé de l'enquête), identification des principaux témoins et documents, et mesures correctives déjà prises par l'entreprise pour remédier aux carences identifiées pendant l'enquête. ♦

