

NOUVEAU CADRE DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE :

**Qu'est-ce que cela implique
pour les entreprises ?**



INTRODUCTION

Alors qu'en Europe, la protection des lanceurs d'alerte dépendait encore largement de législations nationales, le 23 octobre 2019, l'Union européenne a adopté la [directive \(UE\) 2019/1937](#) sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union européenne.

Le Luxembourg avait déjà reconnu que les lanceurs d'alerte peuvent jouer un rôle important dans la découverte d'activités illégales portant atteinte à l'intérêt public et un niveau élevé de protection des lanceurs d'alerte a donc été introduit auparavant .

Le délai de transposition en droit national de la directive précitée est fixé au 17 décembre 2021 pour les dispositions relatives aux canaux de signalement interne des entités juridiques du secteur privé comptant au moins 250 salariés, respectivement au 17 décembre 2023 pour les dispositions relatives aux canaux de signalement interne des entités juridiques du secteur privé comptant 50 à 249 salariés.

Les nouvelles règles prévues par la directive doivent être comprises comme des exigences minimales applicables dans toute l'UE, visant à garantir une protection accrue des lanceurs d'alerte, qu'ils soient dans une relation de travail directe ou indirecte avec l'entité litigieuse.

La directive prévoit ainsi l'établissement de canaux de signalement, puis une protection considérable des lanceurs d'alerte contre un nombre de comportements ou de décisions qui pourraient faire acte de représailles.

La [loi du 16 mai 2023](#) transposant la directive en question en droit luxembourgeois a été publiée le 17 mai 2023 au mémorial et est entrée en vigueur le 21 mai 2023.

LE CHAMP D'APPLICATION DIT « PERSONNEL »

Qui peut avoir la qualité de lanceur d'alerte ?

D'après la [loi du 16 mai 2023](#), **toute personne travaillant dans le secteur privé ou public qui a obtenu des informations sur des violations dans un contexte professionnel** peut avoir la qualité de lanceur d'alerte.

Ceci vise donc également

- les travailleurs indépendants,
- les actionnaires et les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance d'une entreprise, y compris les membres non exécutifs,
- les stagiaires et bénévoles rémunérés ou non rémunérés.

La notion de lanceur d'alerte s'applique dès lors aussi aux travailleurs ayant des relations de travail atypiques, y compris les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à durée déterminée, ainsi qu'aux personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une agence intérimaire.

En outre, toute personne travaillant sous la supervision et la direction de contractants, de sous-traitants et de fournisseurs peut avoir la qualité de lanceur d'alerte.

Enfin, il convient de noter qu'une personne qui signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations obtenues dans le cadre d'**une relation de travail qui n'existe plus** peut également être lanceur d'alerte.

Il en est de même pour une personne dont **la relation de travail n'a pas encore commencé** et où des informations sur des violations ont été obtenues lors du processus de recrutement ou durant les négociations précontractuelles.

LE CHAMP D'APPLICATION DIT « MATÉRIEL »

Qu'est-ce qui peut être signalé ?

Les violations qui peuvent être signalées relèvent en principe du champ d'application des actes de l'Union européenne et figurent en [annexe](#) de la directive. Les États membres ont néanmoins été encouragés d'étendre le champ d'application matériel de la directive au droit national respectif.



La [loi du 16 mai 2023](#) transposant la directive en droit luxembourgeois étend le champ d'application matériel à l'ensemble du droit national. Ce choix a été motivé par la volonté du gouvernement luxembourgeois de garantir un cadre complet et cohérent, aisément compréhensible et accessible, de protection des lanceurs d'alerte.

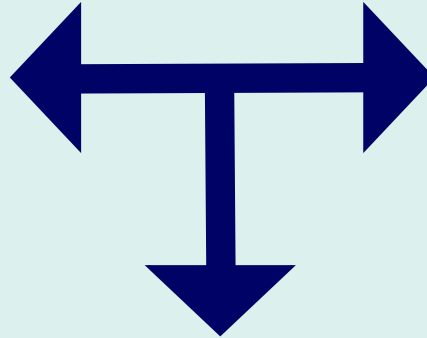
Ainsi, le lanceur d'alerte profitera du cadre de protection pour la signalisation de quelconque infractions au droit national.

LA STRUCTURE EN 3 CANAUX DE SIGNALEMENT

CANAL INTERNE

Mis en place par les entités juridiques des secteurs privé et public ayant au moins 50 salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas soumises à l'obligation d'établir des canaux de signalement interne et sont libres de mettre en place lesdits canaux et procédures



CANAL EXTERNE

L'article 18 de la loi du 16 mai 2023 transposant la directive en droit luxembourgeois prévoit une liste de plusieurs autorités compétentes, dont l'ITM, l'ILR, la CSSF, etc.

DIVULGATION PUBLIQUE

- Lorsqu'aucune mesure appropriée n'a été prise par le biais des canaux internes ou externes.
- Lorsqu'une action ne peut être raisonnablement attendue du signalement interne ou externe.
- Lorsqu'il existe un risque important de représailles.
- En cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public.

LE CANAL DE SIGNALEMENT INTERNE

Quelles obligations pour le secteur privé ?

Toutes les entreprises comptant au moins 50 salariés devront mettre en place un canal de signalement et en assurer un suivi.

- Le canal peut être géré en interne ou fourni par un tiers.
- Le canal doit être géré de manière sécurisée et garantir la confidentialité du lanceur d'alerte.
- Le canal doit pouvoir être utilisé par les salariés et autres personnes en contact avec l'entreprise.
- Le canal doit permettre des signalements par écrit et/ou oral, par téléphone, de messagerie vocale ou d'une rencontre sur demande.

À noter que les entreprises employant entre 50 et 249 salariés peuvent partager des ressources pour gérer les signalements et mener les enquêtes.

- Le suivi doit être assuré par une personne ou un service impartial.
- Le suivi doit être diligent, y compris en cas de signalement anonyme.
- Un accusé de réception doit être envoyé dans les 7 jours à compter du signalement.
- Un retour d'informations doit être fourni dans les 3 mois à compter de l'accusé de réception.

Pour rendre la dénonciation interne plus efficace, les entreprises devront prendre toutes les mesures nécessaires pour augmenter encore plus la visibilité et l'utilisation de leurs canaux internes. En effet, un système de signalement interne défaillant peut entraîner une divulgation publique protégée. Des informations claires et facilement accessibles concernant les procédures de signalement externe devront également être mises à disposition.

LE LANCEUR D'ALERTE

Protégé contre quoi ?

Le lanceur d'alerte, pour autant qu'il a des motifs raisonnables de croire que le signalement ou la divulgation publique d'informations sur une éventuelle violation était nécessaire, bénéficie de mesures de protection prévues par la [loi du 16 mai 2023](#).

Tout préjudice subi par le lanceur d'alerte du fait d'un signalement ou d'une divulgation publique est présumé constituer une mesure de représailles. La charge de la preuve reposera, le cas échéant, sur l'employeur de sorte qu'il devra prouver qu'il n'agit pas en représailles contre le lanceur d'alerte.

Le lanceur d'alerte n'encourt aucune responsabilité en ce qui concerne l'obtention des informations, sauf s'il s'agit d'une infraction pénale.

En outre, dans les procédures judiciaires, y compris pour diffamation, violation du droit d'auteur, violation du secret, violation des règles en matière de protection des données ou divulgation de secrets d'affaires, ou pour des demandes d'indemnisation fondées sur le droit privé, le droit public ou le droit collectif du travail, les lanceurs d'alerte n'encourent aucune responsabilité du fait des signalements ou des divulgations publiques effectués.

Il s'agit, de manière non exhaustive, des formes de représailles, de menaces ou tentatives suivantes :

- suspension, mise à pied, licenciement
- réduction de salaire, modification des horaires de travail
- rétrogradation ou refus de promotion
- non-conversion d'un CDD en CDI
- transfert de fonctions, changement de lieu de travail
- suspension de la formation
- coercition, intimidation, harcèlement, ostracisme
- évaluation ou attestation de travail négative
- discrimination, traitement désavantageux, injuste
- orientation vers un traitement psychiatrique ou médical
- préjudice, atteintes à la réputation de la personne, p.ex. sur les réseaux sociaux
- mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel

SANCTIONS

À l'encontre d'une entité de droit privé ou de droit public n'ayant pas respecté ses obligations en la matière ?

La [loi du 16 mai 2023](#) prévoit que les personnes qui exercent des mesures de représailles ou qui intentent des procédures abusives contre les auteurs de signalement sont punies d'une amende de 1.250 à 25.000 €. En outre, les autorités compétentes visées à l'article 18 de la [loi du 16 mai 2023](#) ainsi que l'office des signalements nouvellement créé peuvent prononcer une amende administrative à l'encontre des personnes physiques et morales qui entravent ou tentent d'entraver un signalement, qui refusent de fournir les renseignements jugés nécessaires ou fournissent des renseignements incomplets ou faux, qui portent atteinte à la confidentialité dont jouissent les auteurs de signalements, qui refusent de remédier à la violation constatée ou qui n'établissent pas les canaux et les procédures pour le signalement interne et leur suivi. L'amende peut aller de 1.500 à 250.000 € et le maximum de l'amende peut être doublé en cas de récidive dans les 5 ans à partir de la dernière sanction devenue définitive.

Quelles sont les sanctions pour un lanceur d'alerte n'ayant pas respecté les conditions de signalement imposées par la loi ?

L'article 27 de la [loi du 16 mai 2023](#) prévoit que l'auteur d'un signalement qui a sciemment signalé ou divulgué publiquement de fausses informations, pourra se voir infliger une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois de prison et une amende de 1.500 à 50.000 €. De plus, la responsabilité civile de l'auteur d'un faux signalement sera engagée. L'entité qui a subi des dommages peut demander réparation du préjudice subi devant la juridiction compétente. Une entité de droit privé ou de droit public pourrait dès lors intenter une action en justice contre la personne ayant signalé ou divulgué publiquement de fausses informations afin d'avoir un dédommagement du préjudice subi.

CONTACTS

Ella Gredie
Adviser
Legal and Social Affairs
ella.gredie@fedil.lu
Tél: +352 43 53 66 611

Philippe Heck
Adviser
Legal and Social Affairs
philippe.heck@fedil.lu
Tél: +352 43 53 66 609