

SCHOUPS

Impact concret et pratique de la nouvelle réglementation relative aux lanceurs d'alerte

29 novembre 2022





Christine Molitor

+32 479 34 28 27

christine.molitor@schoups.be



Marie-Aude Deslandes

+32 498 72 49 23

marie-aude.deslandes@schoups.be

SCHOUPS

Anvers

De Burburestraat 6-8 boîte 5
2000 Anvers

Bruxelles

Rue de la Régence 58 boîte 8
1000 Bruxelles

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60



Index

1. Introduction
2. Champ d'application
3. Les canaux dont disposent les lanceurs d'alerte
4. Obligation des employeurs du secteur privé d'établir un canal de signalement interne
5. Conséquences et mesures de protection
6. Sanctions en cas de non-conformité
7. Intégration dans l'entreprise



1. Introduction



Edward Snowden : comment le bon petit soldat de la NSA est devenu lanceur d'alerte

Lanceurs d'alerte : révolution en vue dans le monde du travail en Belgique

Société

Demain, tous lanceurs d'alerte ?

Héros, sauveur de l'intérêt général ou traître déloyal ?

Contre-pouvoir indispensable au bon fonctionnement démocratique ou danger pour la sécurité de la Nation ? Enjeu de société, **le rôle du lanceur d'alerte fait débats et suscite de multiples interrogations.** Les sujets récurrents portent sur son rôle en matière de transparence des entreprises ou des administrations. En révélant des faits illégaux ou des risques de crise (environnementale, par exemple), les lanceurs d'alerte pointent les lacunes du législateur, l'échec de la régulation ou encore la défaillance des contrôles.



1. Introduction

- « Lanceur d'alerte » (*whistleblower* « *souffleur de sifflet* ») = terme inventé dans les années 1990 par 2 sociologues
- Définition = personne – ou groupe – qui tire le signal d'alarme pour stigmatiser un comportement, un outil ou des décisions qui vont à l'encontre du bien commun
- Première réelle législation provient de USA : le Whistleblower Protection Act de 1989 permet de protéger les lanceurs d'alerte du secteur public
- En Europe : Directive (UE : 2019/1937) adoptée le 23 octobre 2019



1. Introduction

- En Belgique : plusieurs législations co-existent:
 - Article 29 et 30 du code d'instruction criminelle : obligation de dénonciation civique des témoins d'attentat
 - Loi du 15 septembre 2013 : portant sur la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel
 - Plusieurs législations dans le domaine financier
 - Transposition de la Directive européenne : projet de loi 11 octobre 2022



Lanceurs d'alertes : rapide historique

- Directive (UE : 2019/1937) du 23 octobre 2019
- Objectif : protéger les lanceurs d'alerte qui dénoncent dans un contexte professionnel, des informations sur des violations au droit de l'Union Européenne → Délai pour transposer la directive : 17 décembre 2021 ...





2. Champ d'application



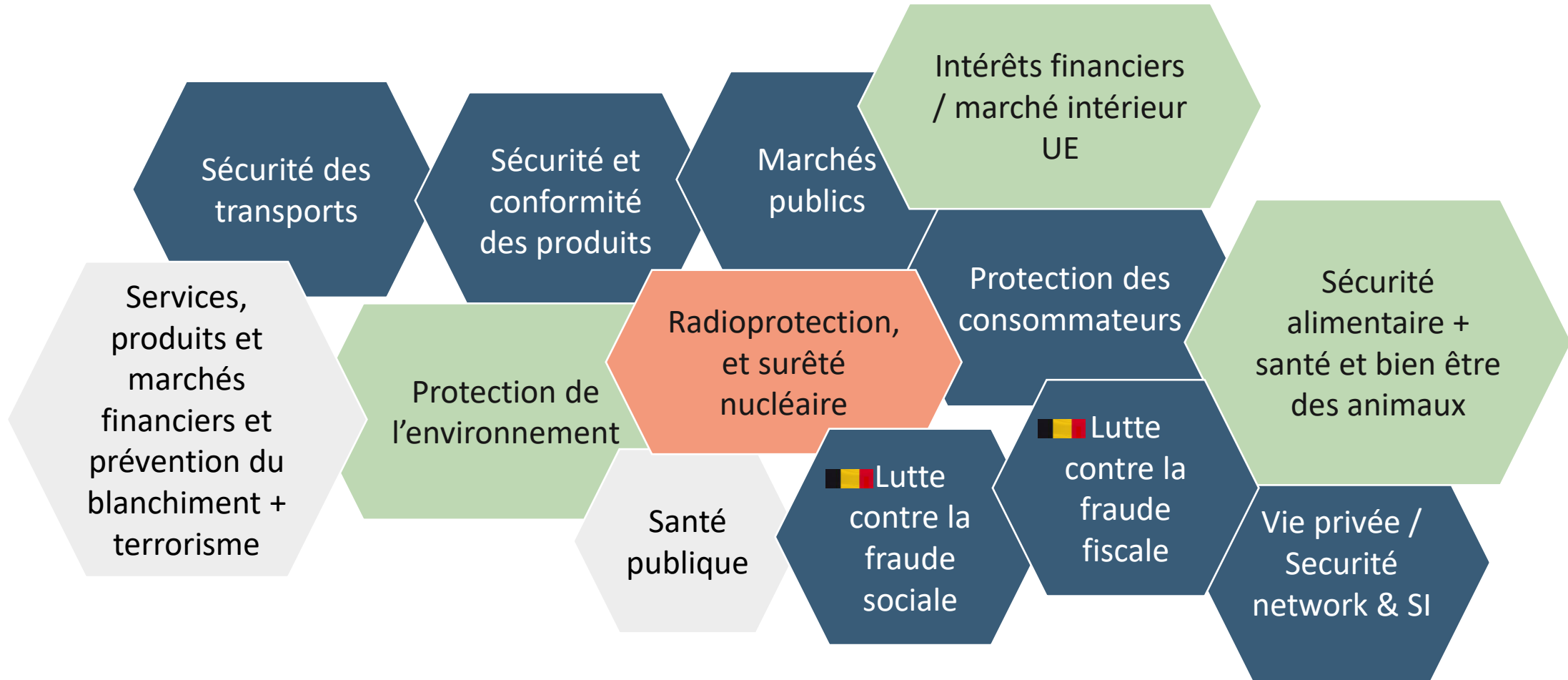
Matériel

Art 2 : “*La présente loi établit des normes minimales communes pour la protection des personnes signalant les violations suivantes*”

➡ Le projet de loi s'applique uniquement aux 14 domaines visés par la loi + il faut une violation



Domaines visés





Violation

= Actes (+) ou omissions (-) qui sont illicites ou vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité des règles prévues dans les domaines visés, qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire:

- plus large qu'une "infraction"
- également les actes qui ne paraissent pas illicites sur le plan formel mais qui vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité de la loi : ex : pratiques abusives (fiscales)
- les tentatives de dissimulation de telles violations sont également visées



Exclusions

- la sécurité nationale et la défense (informations classifiées)
 - les informations couvertes par le secret des délibérations judiciaires
 - les informations couvertes par le secret médical / secret professionnel (avocats)
- ➡ les secrets d'affaires ne sont pas exclus !
- ➡ le devoir de confidentialité des juristes d'entreprise n'a pas été repris dans l'exclusion





Lanceurs d'alerte et secret professionnel

- aucune responsabilité en cas d'une violation d'un contrat, d'une disposition légale, réglementaire ou administrative, à condition que
 - motifs raisonnables de croire que le signalement de telles informations était nécessaire pour révéler une violation
 - l'obtention des informations ou l'accès aux informations ne constitue pas une infraction pénale autonome (responsabilité sera limitée à une responsabilité pénale)
 - la responsabilité invoquée découle d'un acte ou d'une omission lié au signalement et nécessaire pour révéler une violation



Personnel

Art. 4 : « *La présente loi s'applique aux auteurs de signalement travaillant dans le secteur privé qui ont obtenu des informations sur des violations dans un contexte professionnel* »

- a) Auteurs du signalement
- b) Facilitateurs
- c) Certains tiers
- d) Entités juridiques appartenant aux auteurs du signalement
- e) Auteurs anonymes ?



a) Auteurs du signalement

= Toute personne travaillant dans le secteur privé ayant obtenu des informations sur des violations dans un contexte professionnel, y compris au moins :

- Les travailleurs (+ fonctionnaires)
- Les indépendants
- Les actionnaires et membres de l'organe d'administration d'une entreprise
- Co-contractant – sous traitants et fournisseurs



Travailleurs = notion large



stagiaires, bénévoles, CDD, intérimaires

Travaillant = notion large
pas commencé (recrutement)



même quand la relation de travail a pris fin ou n'a



b) Facilitateur

= une personne physique qui aide un auteur de signalement au cours du processus de signalement et dont l'aide devrait être confidentielle

➡ Prête un concours actif : exemple : un collègue – ami qui aide à chercher des preuves

c) Tiers

= personnes en lien avec les auteurs du signalement et qui risquent de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnels

➡ Pas de concours actif au signalement : exemple : proches des auteurs du signalement qui risquent de faire l'objet de mesures de représailles par ricochet



d) Entités juridiques appartenant aux auteurs du signalement

= personnes morales qui appartiennent aux auteurs ou pour lesquelles ils travaillent ou sont en lien dans un contexte professionnel

Exemple = société d'un indépendant

e) Auteurs anonymes?

Possible via canal externe

Via canal interne ? Oui pour les entreprises de + 250 travailleurs



3. Canaux



Trois moyens de signalements différents

- 1) Canal de signalement interne
- 2) Canal de signalement externe
- 3) Divulcation publique



pas de hiérarchie entre les moyens de signalement (à l'exception – sous certaines conditions- de la divulgation publique)



Organisation du canal

- Qu'est-ce qu'un canal?
 - un moyen pour la réception des signalements
 - conçus, établis et gérés d'une manière sécurisée
 - garantit la confidentialité de l'identité de l'auteur et de tout tiers
 - empêche l'accès par des membres du personnel non autorisés
- Comment?
 - par écrit (digital ou non) ou oralement ou les deux
- Par qui?
 - entités privées qui comptent au moins 50 travailleurs
- Utilisateurs?
 - au minimum les travailleurs (mais peut-être étendu à d'autres personnes)
- Quelles violations?
 - champ matériel de la loi
 - peut également être étendu

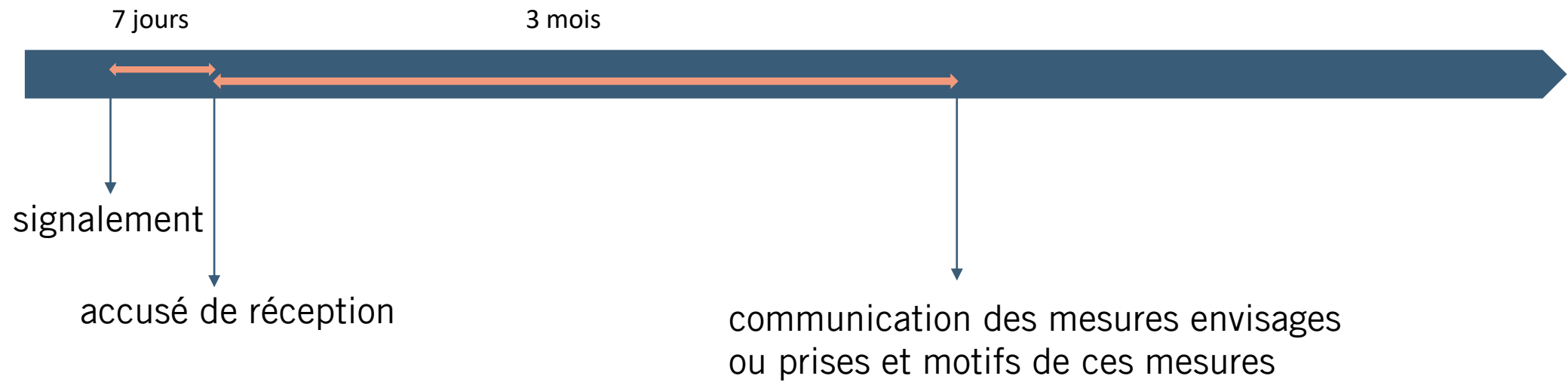


Traitement

- Désignation d'un gestionnaire de signalement
 - une personne ou un service
 - pas nécessairement la même personne que celle qui reçoit les signalements (dans le secteur privé)
 - leur fonction doit garantir leur indépendance et l'absence de conflit d'intérêt
 - suit le signalement et maintient le contact avec le lanceur d'alerte
 - évaluation de l'exactitude des allégations formulées
 - pourra lui demander des informations supplémentaires
 - retour d'informations: mesures envisagées ou prises pour remédier à la violation
- Confidentialité
 - auteur du signalement
 - facilitateur
 - tiers en lien avec l'auteur du signalement et qui risquent de faire l'objet de représailles (p.ex. collègues ou proches)



Délais à respecter





Canal de signalement externe

- Canal autonome (mais peut être utilisé après avoir effectué un signalement interne)
- Autorités compétentes pour recevoir les signalements: à designer par le Roi
- Dans l'intervalle: les médiateurs fédéraux: David Baele (néerlandophone) et Jérôme Aass (francophone)



Divulcation publique

- possible à tout moment
- mais: bénéfice de la protection des lanceurs d'alertes à condition que:
 - divulgation indirecte: à la suite d'un signalement interne et/ou externe, mais aucune mesure appropriée n'a été prise (pas dans le cas où il n'y a eu aucun retour)
 - divulgation directe:
 - la violation peut représenter un danger manifeste ou imminent pour l'intérêt public;
 - en cas de signalement externe: risque de représailles ou peu de chances qu'il soit remédié à la violation



4. Obligation des employeurs du secteur privé d'établir un canal de signalement interne



Pour qui ?

- Mise en place d'un canal interne obligatoire au moins pour les travailleurs de l'entité juridique (50 travailleurs)
- Facultative pour les autres (indépendants – sous traitants – actionnaires – travailleurs n'étant plus en service)
- Seuil des 50 travailleurs =
 - Si pas atteint = pas d'obligation!
 - Mais fortement recommandé : améliore l'image vis-à-vis des tiers et des travailleurs (entreprise sensible au respect des droits)
 - Sauf pour les entités dans le domaine des services financiers ou vulnérables au blanchiment de capitaux ou au financement du terrorisme, dans le domaine de la sécurité des transports et dans le domaine de la protection de l'environnement



Consultation des partenaires sociaux

- La mise en place d'un canal interne ne peut avoir lieu qu'après consultation des partenaires sociaux
 - CE, à défaut ;
 - DS, à défaut ;
 - CPPT, à défaut ;
 - Les travailleurs
- Consultation = les partenaires sociaux peuvent émettre un avis et de formuler toute suggestion et/ou objection



Consultation des partenaires sociaux

- Concrètement : mettre le point à l'ordre du jour de l'organe compétent
 - Consultation sur les sujets suivants :
 - le canal utilisé
 - l'ouverture ou non du canal aux « externes »
 - les procédure pour le signalement interne
 - les procédure pour le suivi
 - la désignation du gestionnaire de signalement
 - tenue d'un registre
 - Définition de la meilleure méthode d'implémentation (source juridique) du canal :
 - convention collective de travail / règlement de travail / politique
 - Si par d'organes collectifs : organiser une réunion avec les travailleurs directement
- + obligations GDPR : principes de transparence oblige à informer les travailleurs individuellement



Calcul du seuil des 50 travailleurs

- Calcul identique à la loi relative aux élections sociales: moyenne des travailleurs occupés dans l'entité juridique (DIMONA) sur 4 trimestres / 365
 - étudiants
 - intérimaires
 - travailleurs en maladie longue durée
 - travailleurs en crédit temps – congé parental
 - PAS contrats de remplacements
 - PAS stagiaires, CIP



5. MESURES DE PROTECTION



5. Mesures de protection

- 1) Interdiction de représailles
- 2) Mesures de soutien



Interdiction de représailles

■ Exemples:

- suspension, mise à pied, licenciement
- rétrogradation ou refus de promotion
- transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail
- évaluation de performance ou attestation de travail négative
- ...



Il sera donc important de bien documenter toute décision prise à l'égard d'un lanceur d'alerte qui pourrait être considérée une représaille (rapport motivé); charge de la preuve incombe à l'employeur



Mesures de soutien

- informations et conseils complets et indépendants, facilement accessibles au public et gratuits sur les procédures et recours disponibles, sur la protection contre les représailles, ainsi que sur les droits de la personne concernée
 - conseils techniques devant toute autorité
 - assistance juridique
 - soutien technique, psychologique, médiatique et sociale pour les lanceurs d'alerte
 - assistance financière pour les lanceurs d'alerte dans le cadre d'une procédure judiciaire
- ➡ institut fédéral pour la protection et la promotion des Droits Humains; pas d'obligations pour les employeurs



Sanctions en cas de violations d'interdictions de représailles

- indemnité pour un salarié: entre 18 et 26 semaines de salaire
- indemnité pour un non-salarié: préjudice réel (charge de la preuve pour la victime)
- régime particulier pour un signalement lié au services, produits et marchés financiers et dans le domaine de la prévention anti-blanchiment
 - au choix: indemnité de 6 mois de salaire ou préjudice réel (charge de la preuve pour la victime)
- réintégration dans l'entreprise ou établissement dans les mêmes conditions ou indemnité de 6 mois de salaire ou préjudice réel (charge de la preuve pour la victime)
- le président du tribunal de travail peut accorder des mesures correctives contre les représailles (y compris des mesures provisoires)



6. Sanctions



Pour l'employeur

- Est puni d'une sanction de niveau 4, toute personne (morale ou physique) qui :
 - entrave ou tente d'entraver le signalement
 - exerce des représailles contre les auteurs du signalement
 - intente des procédures abusives contre les auteurs du signalement
 - manque à l'obligation de préserver la confidentialité de l'identité des auteurs de signalement
- Sanction de niveau 4 du Code pénal social:
 - emprisonnement de 6 mois – 3 ans (multiplicateur pour les entreprises jusqu'à 576.000 EUR)
 - amende pénale jusqu'à 48.000 EUR par infraction
 - amende administrative jusqu'à 24.000 EUR par infraction
- Sont visés : les entités juridiques du secteur privé + les membres de leur personnel
= la ligne hiérarchique ! 



Pour les diffuseurs de fausses informations

- les auteurs de signalement seront sanctionnés lorsqu'il est établi qu'ils ont: (i) sciemment (ii) signalé ou divulgué publiquement de (iii) fausses informations
- article 443 – 445 du Code pénal (délit de calomnie / diffamation)
 - un emprisonnement jusqu'à 1 an
 - une amende pénale jusqu'à 8.000 EUR par infraction
- les personnes victimes de dommages résultant de ces signalements ou divulgations publiques ont droit à des mesures d'indemnisation conformément à la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle



Pour les diffuseurs de fausses informations ➡ sanctions très lourdes

Objectif : décourager les dénonciations malveillantes, abusives ou fantaisistes qui affectent l'efficacité et la crédibilité du système de protection des auteurs de signalement et de prévenir les atteintes injustifiées à la réputation des personnes concernées

Remarque : L'immunité de responsabilité des travailleurs (article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) est totalement étranger à la responsabilité pénale qui demeure soumise au droit commun.



■ Etape 1 : calcul du nombre de travailleurs

- si moins de 50 : pas d'obligation de canal interne sauf secteurs financiers
- entre 50 et 249 : canal interne (sans obligation d'accepter les signalements anonymes)
- +249 : canal interne (avec obligation de signalement anonyme)

■ Etape 2 : détermination des délais

- si moins de 50 : / sauf si secteurs financiers
- entre 50 et 249 : 17 décembre 2023
- +249 : 2 mois suivant la publication de la loi au MB



■ Etape 3 : Concertation sociale

Définir

- le canal utilisé
- l'ouverture ou non du canal aux « externes »
- les procédure pour le signalement interne
- les procédure pour le suivi
- la désignation du gestionnaire de signalement
- tenue d'un registre



■ Etape 4 : rédaction d'un instrument juridique interne

- Règlement de travail
- CCT d'entreprise
- Annexe au contrat de travail
-  Policy – plus flexible - s'applique aux indépendants – ne nécessite pas la signature d'un permanent syndical

■ Etape 5 : rédaction d'un instrument juridique externe

Si choix d'un prestataire externe : rédaction de conventions de prestations de services avec clauses strictes concernant le GDPR (données sensibles)



■ Etape 6 : GDPR

- Modifier et mettre à jour le registre des activités de traitement
- Faire une analyse d'impact en concertation avec le délégué à la protection des données pour les entreprises qui ont l'obligation d'en avoir une (activités qui traitent des données personnelles : ex : pharmacie, société d'interim, etc.)

Q&A

SCHOUPS

Anvers

De Burburestraat 6-8 boîte 5
2000 Anvers

Bruxelles

Rue de la Régence 58 boîte 8
1000 Bruxelles

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60

Merci de votre attention



Christine Molitor

+32 479 34 28 27

christine.molitor@schoups.be



Marie-Aude Deslandes

+32 498 72 49 23

marie-aude.deslandes@schoups.be

SCHOUPS

Anvers

De Burburestraat 6-8 boîte 5
2000 Anvers

Bruxelles

Rue de la Régence 58 boîte 8
1000 Bruxelles

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60

séminaires /
webinaires



www.schoups.be/fr/events

SCHOUPS

Anvers

De Burburestraat 6-8 boîte 5
2000 Anvers

Bruxelles

Rue de la Régence 58 boîte 8
1000 Bruxelles

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60