

**Lettre d’information à la direction sur la législation**

***Dernière mise à jour [2023]***

**Nouvelle législation sur l’obligation d’instaurer un dispositif de signalement**

La directive européenne sur les lanceurs d’alerte a été adoptée en 2019, et chaque État membre doit la transposer dans sa législation nationale.

**En quoi consiste la mise en place d’un dispositif de signalement ?**

La directive impose à toutes les entreprises de 50 salariés ou plus d’instaurer leur propre dispositif de signalement, qui doit permettre un signalement écrit ou verbal.

Les entreprises doivent désigner une personne ou un service impartial au sein de l’entreprise, ou une entreprise indépendante, pour recueillir les signalements, s’engager auprès des lanceurs d’alerte et, de manière générale, assurer le suivi des signalements et fournir un retour d’information aux lanceurs d’alerte.

Le dispositif de signalement doit être conçu, instauré et géré de manière à garantir la protection de l’identité du lanceur d’alerte et de toute personne mentionnée dans le rapport. La loi contient également un certain nombre d’exigences procédurales pour le traitement et le suivi des signalements.

**Quel est le délai pour instaurer un dispositif de signalement ?**

Le délai de mise en place d’un dispositif de signalement dépend du nombre d’employés de votre entreprise. Les entreprises comptant plus de 249 employés doivent instaurer un dispositif de signalement avant l’entrée en vigueur de la directive le 17 décembre 2021. Les entreprises comptant entre 50 et 249 employés doivent mettre en place un dispositif de signalement d’ici le 17 décembre 2023. Si une entreprise omet d’instaurer un dispositif de signalement, elle peut être condamnée à une amende.

Tous les pays de l’UE n’ont pas mis en œuvre la directive à temps. Pour plus d’informations à ce sujet, veuillez vous référer à la loi de mise en œuvre dans les différents pays.

**Qui est protégé par la loi ?**

La directive protège les lanceurs d’alerte contre les représailles, entre autres, lorsque la personne en question signale des faits dont elle a eu connaissance dans le cadre d’affaires relatives à son travail et à l’entreprise.

La directive prévoit qu’aucune mesure de représailles ne peut être prise à l’encontre des lanceurs d’alerte, qu’il s’agisse de licenciement, de mutation, de réduction de salaire, de harcèlement, etc., à la suite d’un signalement de leur part.

Les lanceurs d’alerte qui ont fait l’objet de représailles pour avoir dénoncé des faits ont droit à une indemnisation spéciale. Il existe une règle spéciale concernant l’inversion de la charge de la preuve, selon laquelle c’est l’entreprise qui doit prouver qu’il n’y a pas eu de représailles si le lanceur d’alerte prouve qu’il a fait un signalement et subi un préjudice.

En outre, la protection comprend un devoir spécial de confidentialité concernant le contenu de ce qui a été signalé et l’identité du lanceur d’alerte. Toutefois, il sera possible de divulguer les informations dans certaines conditions, notamment lorsque cela est nécessaire pour prévenir des violations de la loi et autres actes répréhensibles.

**Que peut-on signaler dans le cadre d’un dispositif de signalement ?**

Le champ d’application de la directive comprend les signalements de violations d’un certain nombre de règles du droit communautaire, mais la plupart des pays de l’UE ont décidé de donner aux lois d’application un champ d'application plus large et d’y inclure les violations graves des règles nationales et les affaires graves en général, par exemple les infractions pénales, y compris la violation de la confidentialité, les abus en matière financière, le vol, la tromperie, le détournement de fonds, la fraude et la corruption, le harcèlement sexuel et d’autres formes de harcèlement graves sur le lieu de travail.

**Qu’en est-il de la relation avec le RGPD ?**

La directive prévoit une option spéciale permettant de traiter les données à caractère personnel lorsque cela est nécessaire pour traiter les signalements dans le cadre du dispositif.   
   
Les entreprises peuvent traiter des données non sensibles conformément au RGPD, des données personnelles sensibles et des données relatives à des infractions pénales lorsque cela est nécessaire pour traiter les signalements reçus dans le cadre du dispositif de signalement.

Les autres règles et principes du RGPD doivent bien sûr toujours être respectés lors du traitement des données à caractère personnel conformément à la loi sur les lanceurs d’alerte – et en particulier dans les procédures qui doivent être suivies lors de toute enquête consécutive aux signalements.

**Qu’en est-il de la documentation et des documents de conformité ?**

Une entreprise est tenue de conserver une documentation écrite sur la mise en place du dispositif de signalement et des procédures y afférentes. Ainsi, l’entreprise doit, au minimum, élaborer une politique de signalement et une procédure écrite pour le traitement des signalements.

**Quelles sont les exigences générales relatives à un dispositif de signalement ?**

Un dispositif de signalement doit respecter un certain nombre d’exigences et de procédures, notamment les suivantes :

* Le dispositif doit être conçu, mis en place et exploité de manière à garantir la confidentialité et à empêcher tout accès non autorisé. L’identité du lanceur d’alerte et d’autres détails ne peuvent normalement pas être divulgués sans son consentement.
* Le lanceur d’alerte doit recevoir un accusé de réception de son signalement dans les sept jours.
* L’entreprise est tenue d’assurer un suivi diligent des signalements.
* Le lanceur d’alerte doit recevoir un retour d’information sur son signalement dans les meilleurs délais et au plus tard trois mois après l’accusé de réception.
* L’entreprise doit fournir des conseils aux lanceurs d’alerte potentiels sur les possibilités de faire des signalements dans le dispositif et aussi dans le dispositif de signalement externe.

**Aide au traitement des rapports de signalement**

Whistleblower Partners travaille avec Whistleblower Partners Response Team, qui peut fournir toutes les prestations : la mise en place, l’examen détaillé des signalements et le fonctionnement.

Whistleblower Partners Response Team, qui a une expérience considérable de la mise en place et du fonctionnement de dispositifs de signalement, tant pour les entreprises nationales que pour les groupes internationaux, est référent alerte d’un certain nombre d’entreprises. Whistleblower Partners Response Team sera donc heureux de vous aider avec des solutions personnalisées, ainsi que pour la mise en place et le fonctionnement du dispositif de signalement de votre entreprise.