



Consensus

Réglementation sur les lanceurs d'alerte



Réglementation de référence

Loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé, MB 15 décembre 2022 (ci-après: la loi sur les lanceurs d'alerte).

Abréviations et notions

SEPP

Service externe pour la prévention et la protection au travail.

Consensus

1. La réglementation sur les lanceurs d'alerte en quelques mots

La loi sur les lanceurs d'alerte comporte certaines obligations. Pour les entités juridiques de 250 travailleurs ou plus (et pour les entités juridiques tombant dans le champ d'application des dispositions sur les services, produits et marchés financiers et de la législation anti-blanchiment), ces obligations devront être mises en œuvre à partir du 15/02/2023. Les entités juridiques de 50 à 249 salariés bénéficient d'un report jusqu'au 17/12/2023.

Lorsqu'une personne dénonce des abus dans son (ancienne ou éventuellement future) organisation, nous l'appelons alors lanceur d'alerte. La nouvelle législation introduit l'obligation de mettre en place des canaux de signalement afin que les violations de certaines législations au sein d'organisations privées puissent être détectées et traitées à un stade précoce, tout en offrant dans un même temps une protection efficace aux lanceurs d'alerte.

Le lanceur d'alerte peut être un (ancien) salarié, candidat, bénévole, stagiaire ou indépendant travaillant dans l'entreprise, actionnaire, dirigeant, mais aussi quelqu'un qui travaille sous la supervision et la direction de sous-traitants, entrepreneurs et de fournisseurs, etc.

2. Les SEPP assumeront le rôle de canal de signalement ?

Les SEPP n'assumeront pas le rôle de canal de signalement mais peuvent contribuer aux enquêtes concernant les signalements relatifs à la santé, la sécurité et le bien-être (psychosocial)

La loi sur les lanceurs d'alerte couvre de nombreuses thématiques qui ne relèvent pas de la compétence du conseiller interne en prévention, de la personne de confiance ni du Service Externe de Prévention et de Protection au travail.

Les SEPP recommandons d'installer un canal de signalement dans lequel le responsable de signalement vérifie où une enquête interne est possible et nécessaire, ou où une instance externe (par exemple le SEPP dans le cadre de la santé, de la sécurité et du bien-être (psychosocial)) doit être impliquée.

Des personnes de confiance internes et les conseillers internes en prévention orientent l'auteur de signalement vers le canal de signalement si le signalement ne s'inscrit pas dans le cadre de la santé, de la sécurité et du bien-être psychosocial.

Il est donc important d'informer et de former correctement les personnes impliquées en interne dans la mise en œuvre de cette directive de lanceur d'alerte (le responsable de signalement, le conseiller interne en prévention, les personnes de confiance, etc.).

Il est important en tant qu'organisation de communiquer clairement sur le canal de signalement (par exemple via le règlement de travail, l'intranet, etc.) vis-à-vis des collaborateurs internes mais également des tiers tels que les prestataires de services externes. Votre secrétariat social peut vous accompagner dans cette démarche.

3. Contre quelles infractions?

Un auteur de signalement ne bénéficie d'une protection que s'il/elle signale une violation de l'une des législations suivantes ; l'organisation peut également étendre elle-même ces violations :

- Les marchés publics;
- Les services, produits et marchés financiers, prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme;
- La sécurité et conformité des produits;
- La sécurité des transports;
- La protection de l'environnement;
- La radioprotection et la sûreté nucléaire;
- La sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, la santé animale et le bien-être animal;
- La santé publique;
- La protection des consommateurs;
- La protection de la vie privée et des données personnelles, et la sécurité des réseaux et des systèmes d'information;
- La lutte contre la fraude fiscale;
- La lutte contre la fraude sociale;
- Les intérêts financiers de l'Union européenne;
- Les infractions liées au marché intérieur européen.

4. Les canaux de signalement

La loi impose, entre autres, l'obligation aux organisations et aux pouvoirs publics de mettre en place des canaux de signalement répondant à certaines exigences pour garantir la confidentialité de l'identité de l'auteur de signalement et le suivi impartial d'un signalement.

Les organisations comptant au moins 50 travailleurs doivent mettre en place un système de signalement interne après concertation avec les partenaires sociaux et tenir un registre de chaque signalement reçu. Le canal de signalement devra répondre à diverses exigences (notamment en matière de sécurité, de confidentialité, d'information, de diligence et d'impartialité) et à des règles procédurales.

Les lanceurs d'alerte doivent pouvoir faire part de leurs préoccupations par écrit (en ligne, par courrier, etc.) ou verbalement (par exemple par téléphone ou en personne) via un système interne ou externe externalisé.

Les entreprises devront désigner une personne ou un service impartial et compétent qui sera chargé du suivi des signalements dans des délais déterminés. Le canal de signalement interne doit protéger de manière sécurisée la confidentialité de l'identité de l'auteur de signalement et de tout tiers mentionné dans le signalement à travers sa conception, sa configuration et sa gestion. Les membres du personnel non autorisés ne peuvent pas y avoir accès. En tant qu'organisation, vous devrez également communiquer clairement aux collaborateurs internes sur le canal de signalement, mais également aux tiers tels que les prestataires externes.

5. Un conseiller en prévention ou une personne de confiance peut-il être désigné comme responsable de signalement ?

D'un point de vue légal, cela est possible, mais nous déconseillons de cumuler ces rôles. Le rôle de responsable de signalement pourrait entrer en conflit avec la neutralité et l'indépendance ou le secret professionnel du conseiller interne en prévention ou de la personne de confiance. Le responsable de signalement est tenu d'agir dans certaines situations, tandis qu'une personne de confiance ne peut agir qu'après discussion et avec le consentement du demandeur.

Les SEPP conseillons à tous les conseillers internes en prévention et aux personnes de confiance de contacter le responsable de signalement désigné pour l'organisation. En clarifiant la mission et le rôle de chacun dans un dialogue mutuel, il est possible d'assurer un suivi correct et efficace des signalements, avec des renvois mutuels si nécessaire. Les SEPP pensons que de cette manière, le meilleur soutien possible peut être fourni, tant dans l'intérêt de l'auteur de signalement que de l'organisation.

6. Quelle protection pour l'auteur de signalement ?

Lorsqu'un lanceur d'alerte signale une violation des réglementations dans les domaines ci-dessus, il bénéficie également d'une protection contre les représailles au sens le plus large du terme, dans des conditions précises. Pensez à la protection contre le licenciement, mais aussi à la suspension, à la rétrogradation, au refus de promotion, au harcèlement ou à l'exclusion, à la discrimination ou au traitement désavantageux, à la rupture anticipée ou à la résiliation d'un contrat de fourniture de biens ou de services, etc.

Les mesures de protection peuvent également s'appliquer à toutes les personnes associées à l'auteur de signalement (par exemple collègues, membres de la famille ou personnes assistant l'auteur de signalement) qui pourraient être victimes de représailles dans un contexte professionnel.

Historique de ce document

Date	Description des adaptations
Février 7, 2023	Nouveau consensus

* * *

Les logos se trouvant sur la page d'en-tête sont les logos des services externes approuvant ce texte de consensus.