Prêt pour la directive lanceur d'alerte ?

La directive européenne 2019/1937 du 23 octobre 2019, dite directive lanceurs d'alerte, pourvoit à la protection des (anciens) travailleurs, candidats, travailleurs free-lance etc. qui signalent une fraude, corruption ou toute autre situation abusive dans le contexte du travail.

Cette directive devait être transposée au plus tard le 17 décembre 2021 dans la législation belge, mais à ce jour seuls quelques projets non-publiés sont disponibles.

Vous pouvez pourtant d'ores et déjà anticiper l'obligation de créer un canal de signalement interne …

Sur la base de la directive lanceurs d'alerte et des projets de loi belges, il vous est loisible d'anticiper les futures mesures, à savoir les canaux de signalement interne et externe, la protection des lanceurs d'alerte et les sanctions. Les entreprises occupant au moins 50 travailleurs sont d'office tenues de mettre en place un tel canal de signalement. Pour les entreprises d'au moins de 50 travailleurs, la date butoir était fixée au 17 décembre 2021 et celles comptant de 50 à 249 travailleurs inclus disposent jusqu'au 17 décembre 2023, sauf si la Belgique en décidait autrement pour cette dernière catégorie.

… pour éviter de perdre le contrôle des informations importantes pour votre entreprise.

Vous ne disposez pas de canal de signalement interne suffisamment qualitatif dans votre entreprise ? Le lanceur d'alerte pourra alors s'adresser au canal de signalement externe. Par conséquent, vous ne contrôlerez plus les informations importantes pour votre entreprise. Par ailleurs, il vous sera pratiquement impossible de prévenir ou minimiser une atteinte à la réputation de votre entreprise.

En savoir plus ?

Découvrez les informations détaillées ci-dessous.

Vous souhaitez vous y mettre ?

Servez-vous du modèle joint à la présente Info.

Attention! Le 25 février 2022, le Conseil des ministers a approuvé un avant-projet de loi sur la protection des lanceurs d'alerte. Cliquez ici.

1. Introduction

La directive européenne 2019/1937 du 23 octobre 2019 fixe les normes minimales de protection des lanceurs d'alerte qui signalent une fraude, une corruption ou toute autre situation abusive dans un contexte lié au travail[1]. Concrètement il s'agit de la protection d'auteurs de signalement de violations du droit de l'Union européenne, par exemple de violations en matière de marchés publics, services financiers, sécurité du transport, sécurité alimentaire, protection de l'environnement, santé publique, protection du consommateur, protection des données etc.

En l'absence de cadre général en matière de lanceurs d'alerte dans un contexte lié au travail en Belgique, celle-ci devait (comme tout état européen) pourvoir en des canaux internes et externes de signalement, de protection des lanceurs d'alerte et de sanction pour le 17 décembre 2021. A ce jour, la Belgique n'a pas encore transposé la directive européenne en législation nationale mais l'avis du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie[2] à propos des textes de loi vous permettront d'anticiper ce qui va venir (de toute façon).

[1] Directive PE et Conseil n° 2019/1937, 23 octobre 2019 concernant la protection des auteurs de signalement de violations du droit de l'Union *J.O.* 26 novembre 2019 (abrégée directive 2019/1937).

[2] http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2252.pdf.

Entre-temps cette directive peut avoir un effet direct dénommé vertical (droits des citoyens vis-à-vis des autorités mais pas de droits ou obligations entre citoyens). Le lanceur d'alerte peut invoquer le droit européen devant le tribunal du travail pour obtenir un dédommagement de la part de l'Etat belge pour violation du droit européen (à savoir l'absence de transposition dans les délais impartis de la directive européenne en droit belge).

Vous trouverez ci-dessous un aperçu le plus complet possible.

2. Canal de signalement interne et externe

Les entités juridiques du secteur privé (toute entreprise et organisation[3]) occupant au moins 50 travailleurs doivent pourvoir à un canal de signalement.
Ci-dessous le timing (possible) :

≥ 50 travailleurs	≥ 250 travailleurs
Jusqu'au 17 décembre 2023	Depuis le 17 décembre 2021

Il vous faudra mettre en œuvre un système interne de traitement et de finalisation des violations signalées répondant à certains critères (sécurisation, traitement etc.) et pourvoyant à une procédure (concernant le signalement, la confirmation de réception, le traitement etc.). Nous ignorons toujours s'il peut/doit être instauré un canal de signalement par le biais du règlement de travail, une politique, une CCT etc.). L'avis du CNT/CCE met l'accent sur la concertation sociale.
Vous trouverez ci-dessous le cadre de la procédure couplé au canal de signalement que vous devez mettre en place, l'identité de l'auteur de signalement et les tiers y figurant étant protégés (confidentialité) et auquel seuls les membres du personnel mandatés (protection des données) ont accès. Une personne impartiale (indépendante) officie en tant que personne à contacter et suit scrupuleusement la procédure (en interne, le juriste d'entreprise, le responsable de la conformité etc. ou en externe, un fournisseur spécialisé). Par ailleurs, il conviendra de fournir des informations concernant les procédures de signalements externes.

1. Le signalement (par courrier postal ou électronique et/ou par le biais d'un numéro de téléphone (spécifique)) est enregistré.
2. Le lanceur d'alerte reçoit un accusé de réception dans les sept jours suivant le signalement.
3. Le traitement doit suivre dans un délai raisonnable de maximum trois mois après confirmation de réception. Pour toute affaire complexe, il vous est exceptionnellement loisible de prolonger ce délai à six mois.

L'Etat belge doit pourvoir à un canal de signalement externe qui répond par ailleurs à certains critères fixés par l'Europe et doit protéger l'auteur de signalement public de situations abusives lorsque[4] :

- Il a (tout d'abord) déposé un signalement (interne et) externe mais qu'il n'a été pris aucune mesure adéquate dans le délai imparti ;
- Il dispose d'un motif fondé pour supposer que la violation présente une menace ou un danger réel pour l'intérêt général et qu'il existe un risque de représailles en cas de signalements par le biais d'un canal externe ou qu'il est improbable qu'il soit remédié efficacement à la violation.

3. Mesures de protection

La directive fournit un vaste aperçu de ce qu'il faut entendre par (menaces ou tentatives de) représailles contre les lanceurs d'alertes (suspension, licenciement, rétrogradation, réduction de salaire, modification des temps de travail, imposition ou application d'une mesure disciplinaire, atteinte (à la réputation) etc.).

L'avant-projet de loi pourvoit à une amende administrative allant de 250 à 1.250.000 euros pour toute personne physique ou morale qui fait obstruction au signalement, s'adonne à des représailles, entame à tort une procédure pour abus contre les lanceurs d'alerte, ou enfreint l'obligation de secret de l'identité des lanceurs d'alerte. Dans son avis, le CNT/CCE pose que cette sanction élevée est insuffisamment motivée.

L'avis du CNT/CCE propose que le lanceur d'alerte, qui peut démontrer qu'il a un soupçon de (menace ou tentative de) mesures de représailles, perçoive une compensation sous la forme d'un dédommagement allant de 18 à 26 semaines de salaire. L'avis propose que ce dédommagement ne soit pas cumulable avec une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable. Le lanceur d'alerte ne devant avancer que la preuve de présomption, la charge de la preuve est inversée et, selon l'avis, devrait être limitée dans le temps.

4. Avantage d'un canal de signalement interne ?

Les collaborateurs déterminent eux-mêmes le canal à utiliser pour signaler des situations abusives (interne, externe et/ou par le biais des médias) et ne sont par conséquent pas obligés de passer en première instance par le canal de signalement interne.

[3] Et, par conséquent, également les ASBL et les associations de fait.

[4] Article 15 directive 2019/1937.

Pour toute entreprise, l'instauration d'un canal de signalement interne réduit le risque que ses collaborateurs ne se voient obligés de passer par les médias (réseaux sociaux) ou un canal établi par les autorités pour signaler des situations abusives parce que dans ce cas la protection est en effet garantie. Disposer de votre canal de signalement interne vous permet de prendre les choses en main et de prévenir/minimiser toute atteinte à (la réputation de) votre entreprise.

Canal de signalement interne	**Nombre de travailleurs**		
	< 50	**≥ 50**	**≥ 250**
Avantage	Eviter que les lanceurs d'alerte ne passent par un canal de signalement externe.		
Timing	Pas obligatoire	Obligatoire au 17 décembre 2023	Obligatoire depuis le 17 décembre 2021

Vous avez incontestablement intérêt à vous atteler à la mise en place d'un canal de signalement interne – quel que soit le nombre de travailleurs – et pouvez à cet effet vous inspirer de notre document-type (voir annexe).
Lorsque la directive aura été transposée dans la législation belge, il ne vous restera plus qu'à procéder à quelques adaptations.

Vous avez tout intérêt à mettre ce thème à l'ordre du jour de la concertation sociale.

ANNEXE – POLIQUE LANCEURS D'ALERTE

Dans la présente politique, nous vous expliquons quoi faire lorsque vous estimez qu'il est question d'une (future) violation du droit de l'Union.

Que considère-t-on comme une violation du droit de l'Union ?
Une violation du droit de l'Union est un acte ou une négligence illicite portant sur l'un des domaines suivants du droit de l'Union :

- marchés publics ;
- services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme;
- sécurité et conformité des produits ;
- sécurité des transports ;
- protection de l'environnement ;
- radioprotection et sûreté nucléaire ;
- sécurité des aliments destinés à l'alimentation humaine et animale, santé et bien-être des animaux;
- santé publique ;
- protection des consommateurs ;
- protection de la vie privée et des données à caractère personnel, et sécurité des réseaux et des systèmes d'information;
- intérêts financiers de l'Union tels que stipulés à l'article 325 du traité sur le fonctionnement de l'UE ;
- violations relatives au marché intérieur telles que stipulées à l'article 26, deuxième alinéa, du traité sur le fonctionnement de l'UE (libre circulation des biens, personnes, services et capitaux) y compris les violations relatives à
- la concurrence ;
- aides d'Etat, impôt des sociétés ou montages visant à générer un avantage fiscal en violation de la portée ou de l'objet du droit de l'impôt des sociétés en vigueur ;
- …* *(*à compléter, le cas échéant, en fonction de la décision du législation belge).*

Ci-après la procédure de signalement et vos droits et obligations dans le présent cadre.

Quand signaler une violation (future) du droit de l'Union ?
Lorsque vous soupçonnez qu'il est question d'une violation (future) du droit de l'Union par (un collaborateur de) l'entreprise*/l'organisation* (**veuillez biffer la mention inutile*) ou si vous avez eu par le biais de votre travail une relation avec notre entreprise*/organisation* (**veuillez biffer la mention inutile*).

Vous souhaitez d'abord vous informer ?
Vous n'êtes pas certain qu'il s'agisse d'une violation ? Ou vous n'êtes pas certain de vouloir faire un signalement ni à qui l'adresser ? Renseignez/informez-vous d'abord auprès de : …* (* *nom de la personne à contacter et coordonnées*).

A qui adresser un signalement ?
Si vous remplissez les conditions précitées, il vous est loisible de signaler une présomption de violation par le canal interne de notre entreprise*/organisation* (**veuillez biffer la mention inutile*). Il vous est par ailleurs loisible d'effectuer un signalement externe auprès d'une instance désignée à cet effet par les pouvoirs publics, à savoir : … . Il y a également moyen d'effectuer d'abord un signalement interne et de procéder ensuite à un signalement externe. Dans le cas d'un fait punissable, vous êtes toujours tenu d'effectuer un signalement. Cette obligation est indépendante du signalement.

Que se passe-t-il après un signalement interne ?
Vous recevez l'accusé de réception dans les sept jours suivant le signalement.
Lorsque l'entreprise*/l'organisation* (**veuillez biffer la mention inutile*) décide d'ouvrir une enquête, celle-ci est confiée à des enquêteurs indépendants et impartiaux. Au cours de l'enquête, votre identité et celle de la/des personne(s) faisant l'objet du signalement ou cités comme témoins demeure secrète. Les informations que vous fournissez sont traitées scrupuleusement. Seules les personnes concernées par le signalement et l'enquête y ont accès. Après finalisation de l'enquête, l'entreprise*/l'organisation* (**veuillez biffer la mention inutile*) communique sa position concernant le signalement et les démarches entreprises ou à entreprendre au plus tard dans les trois mois suivant l'envoi de l'accusé de réception. A défaut de réaction de l'entreprise*/l'organisation* (**veuillez biffer la mention inutile*) dans les délais impartis, il vous est loisible d'effectuer un signalement externe. Vous pouvez nous signaler tout désaccord avec notre position ou les démarches entreprises. Il nous est alors loisible d'entamer une nouvelle enquête ou une enquête complémentaire ou de rester sur notre position. En cas de désaccord des parties, vous pouvez décider d'effectuer un signalement externe.

Protection

Lorsque vous effectuez un signalement conformément à cette procédure, vous jouissez d'une protection contre tout préjudice par l'entreprise*/l'organisation* *(*veuillez biffer la mention inutile*). Il est question de préjudice lorsque l'organisation prend des mesures qui vous sont préjudiciables en conséquence du signalement. Mais en cas de divulgation, la protection ne s'applique qu'à condition que vous remplissiez certaines conditions, à savoir :

Avant la divulgation, vous avez d'abord déposé un signalement interne et/ou externe et vous disposez de motifs raisonnables prêtant à considérer que l'enquête progresse insuffisamment.

OU

Vous disposez de motifs raisonnables prêtant à considérer que la violation :

- Constitue un danger réel pour l'intérêt public, ou
- Qu'il existe un risque de préjudice, ou
- Que si vous signaliez la violation, il serait improbable qu'il soit remédié efficacement à la violation.

Dans tous ces cas, le signalement préalable interne ou externe ne constitue pas une condition. Par ailleurs, ici également s'applique la condition selon laquelle vous devez disposer de motifs raisonnables pour supposer que l'information signalée est exacte.

Article 1er – Définitions

- Autorité compétente – toute autorité désignée sur la base de la loi pour recevoir et traiter les signalements de présomption de violation. En Belgique, il s'agit de … ;
- Auteur de signalement : toute personne physique qui, dans le cadre de ses activités professionnelles, signale ou rend publique une présomption de violation du droit de l'Union.
- Canal de signalement : organisation et procédure de réception et traitement des signalements.

Article 2 – Information, avis et assistance de l'auteur de signalement

Dans le cas d'une présomption de violation, l'auteur de signalement peut consulter et/ou demander l'avis de la personne suivante : …* (*nom de la personne à contacter et coordonnées*).

Article 3 – Signalement interne

Un signalement interne peut être déposé par une personne qui travaille ou a travaillé dans l'organisation. Un signalement interne peut également être déposé par un candidat et une personne qui ne travaille ou ne travaillait pas pour l'organisation mais qui, par la nature de ses activités, a été en contact avec l'organisation. Il est préférable que l'auteur de signalement l'effectue en interne. Mais l'auteur de signalement peut également effectuer un signalement de violation direct auprès de l'autorité compétente.

L'auteur de signalement soupçonnant une violation peut en faire la déclaration à : …* *(*nom de la personne à contacter et coordonnées).* L'accusé de réception sera transmis à l'auteur de signalement dans les sept jours après réception du signalement. L'accusé de réception contient au minimum la description du signalement, la date de réception de celui-ci et une copie du signalement. Lorsqu'il est question d'un fait punissable, l'auteur de signalement doit faire une déclaration. Y compris lorsqu'un signalement a déjà été effectué.

Article 4 – Traitement d'un signalement interne

A sa réception, le signalement est enregistré dans un registre destiné à cet effet. Les données du signalement figurant au registre sont détruites lorsqu'elles ne sont plus nécessaires. Tant qu'une enquête dans le cadre d'un signalement est en cours ou qu'un signalement est effectué auprès d'une autorité compétente ou qu'une procédure judiciaire est en cours, les données du signalement demeurent enregistrées. Une enquête est menée concernant la présomption de violation, à moins que le soupçon ne soit pas basé sur des motifs raisonnables ou qu'il soit clair au préalable que le signalement ne concerne pas une présomption de violation. L'auteur du signalement est informé par écrit de l'ouverture d'une enquête et de l'identité de sa personne de contact. S'il est décidé de ne pas ouvrir d'enquête, l'auteur du signalement est averti de la motivation par écrit.

Article 5 – Exécution de l'enquête interne

Les enquêteurs permettent à l'auteur du signalement (ainsi que toute autre personne) d'être entendu. Les enquêteurs en dressent rapport qu'ils soumettent à l'approbation et la signature des personnes auditionnées qui en reçoivent copie. Les enquêteurs ont accès à tous les documents de l'entreprise*/l'organisation* (**veuillez biffer la mention inutile*)

raisonnablement indispensables à l'enquête et peuvent demander à consulter lesdits documents. Les enquêteurs rédigent un rapport final.

Article 8 – Signalement externe

L'auteur de signalement n'est pas tenu de d'abord signaler une présomption de violation en interne. Il peut en effectuer un signalement externe direct. Par ailleurs, l'auteur de signalement peut également décider d'effectuer un signalement externe lorsqu'il est en désaccord avec le rapport final ou qu'il estime que le signalement a été injustement écarté ou n'a pas fait l'objet d'une enquête suffisamment approfondie ou qu'il n'a pas été informé de la prise de position concernant son signalement interne dans les trois mois après envoi de l'accusé de réception dudit signalement.

Tout signalement externe peut être effectué auprès de l'autorité compétente.

Article 9 – Confidentialité

Quiconque est impliqué dans un signalement ou l'enquête sur une présomption de violation du droit de l'Union jouit d'une obligation de secret. Cette dernière vaut pour toute donnée dont l'intéressé fait savoir qu'il s'agit de données confidentielles ou dont il doit être raisonnablement présumé qu'elles sont confidentielles.

Les données suivantes sont toujours considérées comme confidentielles :

- Données concernant l'identité de l'auteur de signalement ;
- Données concernant la personne faisant l'objet du signalement ou avec qui cette personne est mise en relation ;
- Données concernant les tiers nommés dans le signalement ;
- Toute information pouvant se réduire aux données citées ci-dessus ;
- Secrets commerciaux.

Les informations concernant le signalement et l'enquête sont conservées de manière à n'être accessibles en présentiel et par voie numérique qu'aux personnes concernées par le traitement du signalement et l'enquête. L'identité de l'auteur de signalement et les informations permettant de découvrir (in)directement l'identité de l'auteur de signalement ne sont pas divulguées sans l'accord écrit express de l'auteur de signalement.

Lorsque la divulgation de l'identité de l'auteur de signalement est obligatoire sur la base d'une quelconque prescription légale dans le cadre de l'enquête par une autorité compétente ou une procédure judiciaire, l'auteur de signalement en est avisé au préalable par écrit avec mention des motifs.

L'identité du conseiller de l'auteur de signalement ou de son assistant et des tiers concernés est également confidentielle. Elle ne peut être révélée qu'avec l'accord écrit express de respectivement l'auteur de signalement, son conseiller ou son assistant ou des tiers concernés.

Article 10 – Protection contre tout préjudice de l'auteur de signalement, son assistant et des tiers concernés

L'auteur de signalement ne peut en aucun cas subir les conséquences préjudiciables du signalement dans l'exercice de son travail. L'auteur de signalement ne peut pas faire l'objet d'un préjudice pendant et après le traitement du signalement de présomption de violation du droit de l'Union à condition qu'il ait dument effectué le signalement et qu'il disposait lors du dépôt de signalement de motifs raisonnables pour considérer que les informations de violation du droit de l'Union signalées étaient exactes au moment du signalement.

L'auteur de signalement ne peut faire l'objet d'aucun préjudice pendant et après la divulgation de présomption d'une situation abusive et/ou d'une information concernant une violation du droit de l'Union, à condition que :

- Il disposait lors du signalement de motifs raisonnables lui permettant de considérer que les informations signalées concernant une violation du droit de l'Union étaient exactes et que préalablement au signalement, il a fait un signalement interne et externe, ou un signalement direct externe et qu'il disposait de motifs raisonnables pour considérer que l'enquête progresse suffisamment sur la base des informations reçues à propos du jugement et/ou du suivi du signalement ;

  OU

- Qu'il dispose de motifs raisonnables pour considérer que la violation du droit de l'Union constitue une menace ou un danger réel contre l'intérêt général ou qu'il existe un risque de préjudice lors du signalement à une autorité compétente ou qu'il est improbable que la violation du droit de l'Union soit remédiée efficacement.

Par préjudice, il est en tout cas entendu la prise d'une mesure préjudiciable à l'auteur de signalement telle que :

- La non-présentation, la rupture ou la non-prorogation du contrat de travail ;
- La non-transposition du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée ;
- L'infliction d'une mesure disciplinaire ou d'une sanction ;
- La modification unilatérale de la fonction, du lieu d'affectation ou de toute autre condition de travail ;
- L'abstention d'une hausse de salaire, rémunération occasionnelle ou toute autre indemnité ;
- L'abstention d'opportunités de promotion ;
- Le refus d'une demande de congé ou de vacances.

L'employeur interpellera les personnes se rendant coupables de préjudice de l'auteur de signalement et peut leur infliger un avertissement, une mesure disciplinaire ou une sanction.

Article 11 – Conclusions

L'employeur s'engage à observer la présente politique. Celle-ci fait partie intégrante du règlement de travail du travailleur.

Fait à … *(lieu)* le … *(date)* en deux exemplaires dont chacune des parties reconnaît avoir reçu le sien.

Le travailleur (nom et signature) L'employeur (nom et signature)

DISCLAIMER - Les publications de TRAXIO A.S.B.L. sont toujours rédigées avec le plus grand soin. Néanmoins, TRAXIO A.S.B.L. ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'actualité, de la véracité, de l'exhaustivité et de la qualité du contenu de ces publications.
Le présent modèle est purement informatif et ne concerne en aucun cas la situation particulière d'une personne physique ou morale et de ce fait ne remplace pas un avis professionnel. L'utilisateur du présent modèle renonce à la possibilité de tenir TRAXIO A.S.B.L., ses éditeurs ou l'auteur du texte responsables de l'actualité, de la véracité, de l'exhaustivité et de la qualité du contenu du présent modèle.
Conformément aux dispositions nationales et internationales relatives à la propriété intellectuelle, cette œuvre est protégée et ne peut être diffusée sans l'accord écrit de TRAXIO A.S.B.L. ses éditeurs ou l'auteur du texte. Tout usage à but lucratif est strictement interdit.