



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LANCEURS D'ALERTE: COMMENT METTRE EN ŒUVRE LES NOUVELLES RÈGLES LÉGALES ?

martine.mirkes@csl.lu

12 décembre 2023

NOUVELLES RÈGLES LÉGALES

Loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union

MÉMORIAL A N° 232 du 17 mai 2023

<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2023/05/16/a232/jo>

Socionews CSL:

<https://www.csl.lu/app/uploads/2023/06/socionews-5-2023-fr.pdf>



RÈGLES GÉNÉRALES

- La nouvelle loi protège les personnes qui **signalent une violation légale** dans un **contexte professionnel**.
- Cette loi n'affecte pas les règles relatives
 - à l'exercice par les travailleurs de leur **droit de consulter leurs représentants ou leurs syndicats**
 - À l'autonomie des partenaires sociaux et à leur droit de **conclure des conventions collectives**.



QUELS TYPES DE SIGNALEMENT SONT VISÉS ?

Signalements portant sur

- des **violations de la loi**
- dans un **contexte professionnel**



QU'EST-CE QUI PEUT ÊTRE SIGNALÉ ?

Peuvent être signalées, les « **violations** », càd. les actes ou omissions qui :

- sont illicites

ou

- vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité de règles légales nationales ou européennes d'application directe

- Informations sur des violations, y compris des soupçons raisonnables
- Violations effectives ou potentielles



QUI PEUT ÊTRE AUTEUR D'UN SIGNALEMENT ?

Toute **personne travaillant dans le secteur public ou privé**, qui a obtenu des **informations sur des violations dans un contexte professionnel**, tels :

- un salarié actuel, futur ou dont le contrat a déjà pris fin,
- un fonctionnaire,
- un travailleur indépendant,
- un actionnaire ou un membre de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance d'une entreprise,
- un bénévole,
- un stagiaire,
- un salarié d'un cocontractant, d'un sous-traitant ou d'un fournisseur.



QUI EST PROTÉGÉ PAR LA LOI ?

La loi protège :

- **l'auteur** du signalement
- **le facilitateur**, c'est-à-dire la personne physique qui aide un auteur de signalement au cours du processus de signalement dans un contexte professionnel et dont l'aide devrait être confidentielle
- **les tiers** qui sont en lien avec les auteurs de signalement et qui risquent de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel, tels que des collègues ou des proches des auteurs de signalement ; et
- **les entités juridiques** appartenant aux auteurs de signalement ou pour lesquelles ils travaillent, ou encore avec lesquelles ils sont en lien dans un contexte professionnel.



QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR POUR ÊTRE PROTÉGÉ AU SENS DE LA LOI ?

- Avoir eu des **motifs raisonnables de croire** que les **informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement** et que ces informations relèvent du champ d'application de la loi

et

- Avoir effectué **un signalement soit interne soit externe, ou avoir fait une divulgation publique**

=> **Signalement anonyme:** en cas d'identification ultérieure la protection légale est déclenchée en cas d'atteinte aux droits



QUELS SONT LES DIFFÉRENTS TYPES DE SIGNALEMENTS PRÉVUS PAR LA LOI ?

- **Signalement interne:** = signalement auprès de l'entité ou de l'organisation concernée
- **Signalement externe:** = signalement auprès de l'une des institutions officielles déterminées par la nouvelle loi
- **Divulgarion publique:** = signalement au grand public via un média quelconque



SIGNALEMENTS EXTERNES – ORGANISMES ET INSTITUTIONS COMPÉTENTES

1. Commission de surveillance du secteur financier
2. Commissariat aux assurances
3. Autorité de la concurrence
4. Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA
5. Inspection du travail et des mines
6. Commission nationale pour la protection des données
7. Centre pour l'égalité de traitement
8. Médiateur dans le cadre de sa mission de contrôle externe des lieux où se trouvent des personnes privées de liberté
9. Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher
10. Institut luxembourgeois de régulation
11. Autorité luxembourgeoise indépendante de l'audiovisuel
12. Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg et l'Ordre des avocats du Barreau de Diekirch



SIGNALEMENTS EXTERNES – ORGANISMES ET INSTITUTIONS COMPÉTENTES (SUITE)

13. Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg et l'Ordre des avocats du Barreau de Diekirch
14. Chambre des notaires
15. Collège médical
16. Administration de la nature et des forêts
17. Administration de la gestion de l'eau
18. Administration de la navigation aérienne
19. Service national du Médiateur de la consommation
20. Ordre des architectes et des ingénieurs-conseils
21. Ordre des experts-comptables
22. Institut des réviseurs d'entreprises
23. Administration des contributions directes

=> Elles doivent toutes mettre en place la **procédure de signalement** à utiliser pour effectuer un signalement auprès d'elle.

=> **L'office des signalements** est compétent notamment pour aider un auteur de signalement à effectuer son signalement interne ou externe



RÈGLES COMMUNES AUX SIGNALEMENTS INTERNES ET EXTERNES - DEVOIR DE CONFIDENTIALITÉ

- **Ne pas divulguer l'identité de l'auteur du signalement sans le consentement** exprès de celui-ci à toute personne autre que les membres du personnel autorisés compétents pour recevoir des signalements ou pour en assurer le suivi
- Les autorités compétentes qui reçoivent des informations sur des violations qui comportent des **secrets d'affaires** n'utilisent pas ou ne divulguent pas ces secrets d'affaires à des fins allant au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer un suivi approprié.



RÈGLES SPÉCIFIQUES À LA DIVULGATION PUBLIQUE

Protection légale déclenchée si:

➤ la personne a **d'abord effectué un signalement interne et externe** ou a effectué directement **un signalement externe, mais aucune mesure appropriée** n'a été prise en réponse au signalement dans le délai légal,

ou

➤ la personne a **des motifs raisonnables** de croire que :

a) la violation peut représenter un **danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public**, comme lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible ; ou

b) en cas de **signalement externe, il existe un risque de représailles ou il y a peu de chances qu'il soit véritablement remédié à la violation**, en raison des circonstances particulières de l'affaire, comme lorsque des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou lorsqu'une autorité peut être en collusion avec l'auteur de la violation ou impliquée dans la violation.



QUELLES SONT LES MESURES DE PROTECTION DE L'AUTEUR DE SIGNALEMENT ?

- **Interdiction de représailles** (protection étendue au facilitateur et tiers en lien avec auteur de signalement)
- **Droit de recours** contre les mesures de représailles subis par l'auteur de signalement:
 - Droit d'invoquer la nullité des représailles pendant 15 jours
 - Droit de demander des dommages et intérêts
- **Pas de responsabilité** à condition d'avoir eu des motifs raisonnables de croire que le signalement ou la divulgation publique des informations était nécessaire pour révéler une violation légale
- 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 euros à 50.000 euros.





CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

EN PRATIQUE

COMMENT METTRE EN PLACE LA PROCÉDURE DE SIGNALEMENT INTERNE?

QUI EST VISÉ?

Entités juridiques des secteurs privé et public:

- **Entités du secteur privé et public < 50 travailleurs** et les **communes de moins de 10.000 habitants** ne sont pas soumises à l'obligation d'établir des canaux de signalement interne et sont libres de les mettre en place
- **Entités du secteur privé obligées de mettre en place canaux de signalement = celles qui ont au moins 50 travailleurs** (*seuil minimal de 50 travailleurs doit être atteint pendant une période de 12 mois consécutifs*)
- **Entités du secteur privé** qui comptent **entre 50 et 249 travailleurs** peuvent partager des ressources en ce qui concerne la réception des signalements et le suivi à effectuer.



PROCÉDURES DE SIGNALEMENT INTERNE ET SUIVI

- **Canal de réception** des signalements
 - conçu, établi et géré d'une manière sécurisée
 - garantit la confidentialité de l'identité de l'auteur de signalement et de tout tiers mentionné dans le signalement et
 - empêche l'accès par des membres du personnel non autorisés
- **Accusé de réception** adressé à l'auteur de signalement dans un **délai de sept jours** à compter de la réception du signalement
- **Désignation d'une personne ou d'un service impartial** compétent pour
 - assurer le suivi des signalements
 - recevoir les signalements
 - maintenir la communication avec l'auteur de signalement et, si nécessaire, lui demander d'autres informations et lui fournira un retour d'informations



PROCÉDURES DE SIGNALEMENT INTERNE ET SUIVI (SUITE)

- Mettre à disposition **d'informations claires et facilement accessibles**
 - concernant les procédures de signalement aux autorités compétentes
 - concernant l'utilisation des canaux de signalement interne
- Prévoir **possibilité de signalements**
 - **par écrit ou/et oralement**
 - dans **une des trois langues administratives au moins**
 - **oralement par téléphone** ou via d'autres **systèmes de messagerie vocale**
 - sur demande de l'auteur de signalement, par le biais d'une **rencontre en personne** dans un délai raisonnable
- Dresser **procès-verbal des signalements ou enregistrement** sous forme durable et récupérable => permettre à l'auteur de vérifier, rectifier et approuver
- Respecter un **délai raisonnable pour fournir un retour d'informations, n'excédant pas trois mois** (*à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception envoyé à l'auteur de signalement, trois mois à compter de l'expiration de la période de sept jours suivant le signalement*)



PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DE VIOLATION INTERNE, PLUS CONCRÈTEMENT

- La **rendre accessible** aux **personnes qui sont en relation professionnelle** avec l'entité visée et qui désirent signaler une violation de la loi qui concerne l'entité en question ou ses activités
- **Inform**er les personnes concernées
- **Déterminer et informer sur la ou les personnes de contact**, chargées de la réception et gestion des signalements
- Prévoir une **possibilité d'entrée en contact par écrit ou oralement, via téléphone, rdv ou email**
- Prévoir la **gestion du traitement des signalements** en fixant et en informant sur les règles par rapport à leur:
 - Enregistrement
 - Conservation sécurisée avec accès restreint aux personnes qui assurent le traitement des signalements et celles qui assurent la sécurité technique des données
 - Rédaction de procès-verbaux
 - Retour d'informations



PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DE VIOLATION INTERNE, PLUS CONCRÈTEMENT (SUITE)

- Garantir la **confidentialité** de l'identité des auteurs de signalement
- **Accuser réception** des signalements comprenant leur référencement, endéans un délai **de 7 jours** à compter de la réception du signalement
- **Retour d'informations** endéans un **délai maximal de 3 mois** à compter de l'accusé de réception du signalement, ou à défaut d'accusé de réception, à compter de l'expiration de la période de 7 jours suivant le signalement
- Prévoir les **règles applicables du point de vue de la protection des données et en informer les personnes concernées**





CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Des questions?

MERCI
pour votre attention !

12 décembre 2023

Sites

www.csl.lu

<https://itm.public.lu/fr/support/lanceurs-alerte.html>

Rejoins-nous !

