

## **Dispositifs de signalement et protection des lanceurs d'alerte**

Un projet de loi (n°7945) a été récemment déposé à la Chambre des députés en vue d'intégrer dans la législation luxembourgeoise un cadre juridique global pour le signalement des actes illicites et illégaux (« whistleblowing ») et la protection des lanceurs d'alerte. Ce projet de loi vise à transposer 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.

Si la protection des lanceurs d'alerte n'est pas nouvelle au Luxembourg<sup>1</sup>, le projet de loi vise à en élargir de manière très significative le champ d'application. En effet, les signalements déclenchant la protection juridique incluront tous les « *actes ou omissions qui sont illicites ou qui vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité des dispositions du droit national ou européen d'application directe, pour autant que la conséquence en est un trouble causé à l'intérêt public* » (définis comme « violations » dans le projet de loi »).

Ce champ d'application très large, allant bien au-delà des exigences de la Directive dévoile la volonté du gouvernement d'encourager l'alerte en toutes matières dès lors que les informations ont été obtenues dans un contexte professionnel.

Aux termes du projet de loi n°7945, les entreprises ayant au moins 50 salariés, tous secteurs confondus, seront soumises à l'obligation de mettre en place des canaux de signalement interne, tandis que les personnes se voyant conférer le statut de lanceur d'alerte bénéficieront d'une protection renforcée contre toutes formes de représailles :

### **1. Nouvelles obligations des entreprises**

Les entreprises du secteur privé de 50 salariés ou plus devront mettre en place des canaux et procédures pour le signalement interne et leur suivi, permettant aux lanceurs d'alerte de communiquer, oralement ou par écrit, des informations ou soupçons raisonnables sur des violations effectives ou potentielles. Les entités du secteur public seront également soumises à cette obligation, sans condition de taille sauf pour les communes.

Les entités qui ne seront pas obligées de mettre en place une procédure pourront le faire, auquel cas les règles de la future loi s'appliqueront.

La mise en place de la procédure de signalement interne nécessitera d'impliquer la délégation du personnel (consultation préalable dans les entreprises comptant de moins de 150 salariés, accord de la délégation pour les autres).

Le texte précise que le signalement interne est la voie à privilégier ; cependant, le signalement pourra aussi se faire par voie externe, c'est-à-dire en informant directement les autorités nationales compétentes ou, dans des cas spécifiques, par divulgation au public.

Les canaux de signalement internes et externes devront garantir la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et respecter la législation sur le traitement de données à caractère personnel. Des règles spécifiques s'appliqueront concernant la procédure de suivi et d'investigation d'un signalement, notamment en termes de délai.

L'entreprise s'exposera à des sanctions administratives (entre EUR 1.500 à EUR 250.000) si elle n'instaure pas les procédures de signalement interne et de suivi des alertes, si elle entrave un signalement, en cas de défaut de collaboration avec les autorités saisies d'un signalement, de refus de remédier à la violation constatée ou encore en cas d'atteinte à la confidentialité dont doivent bénéficier les lanceurs d'alerte.

---

<sup>1</sup> Notamment l'article L. 271-1 du Code du travail dispose que le salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir protesté contre, s'être opposé à ou avoir signalé un fait qu'il considère comme étant constitutif de prise illégale d'intérêts, de corruption ou de trafic d'influence.

## 2. Statut, protection et assistance du lanceur d'alerte

### a. Statut du lanceur d'alerte

Pour pouvoir bénéficier du statut de lanceur d'alerte et de la protection afférente, les auteurs de signalement (qui peuvent être aussi bien des travailleurs salariés ou indépendants que des membres des organes de direction, des bénévoles ou stagiaires, ou des sous-traitants ou fournisseurs) doivent :

- avoir des motifs raisonnables de croire, à la lumière des circonstances et des informations dont ils disposent au moment du signalement, que les informations signalées sur les violations sont véridiques et que ces informations relèvent du champ d'application de la loi ;
- avoir effectué un signalement interne, un signalement externe ou une divulgation publique.

Afin de déterminer si la loi s'applique, il faudra donc vérifier si la personne qui dénonce et invoque sa protection pouvait légitimement croire que la loi était applicable. Partant, la loi couvrira également ceux qui, de bonne foi, dénoncent des faits qui sont licites mais qu'ils pouvaient légitimement et raisonnablement croire être illicites ou qui signalent des informations qui se révèlent être inexacts par la suite.

### b. Protection et assistance du lanceur d'alerte

Si ces conditions sont remplies, la protection s'appliquera. Par conséquent, toutes formes de représailles, y compris les menaces et tentatives de représailles, sont interdites. La notion de représailles est définie par le texte de façon large pour couvrir « *tout acte ou omission directe ou indirecte qui intervient dans un contexte professionnel, suscité par un signalement interne ou externe ou une divulgation publique, et qui cause ou peut causer un préjudice injustifié à l'auteur de signalement* ».

La personne ayant subi des mesures de représailles pourra demander à la juridiction compétente d'en constater la nullité et d'en ordonner la cessation. Alternativement la personne peut exercer une action judiciaire en réparation du dommage subi. La charge de la preuve incombera à l'entreprise ayant pris la mesure préjudiciable ; elle devra donc établir que les motifs de la mesure prise sont totalement étrangers au signalement effectué par la personne concernée.

En outre, pour assister les lanceurs d'alerte, le projet de loi prévoit l'introduction d'un office des signalements, sous l'autorité du ministre de la Justice et dont les missions seront notamment d'informer et aider toute personne souhaitant effectuer un signalement, sensibiliser le public à la législation sur la protection des lanceurs d'alerte, et informer les autorités compétentes de manquements aux obligations de mise en place de canaux internes desquelles l'office a connaissance.

\*

Les dispositions susmentionnées sont encore susceptibles d'être modifiées au cours du processus législatif.

Les nouvelles obligations entreront en vigueur le 4<sup>ème</sup> jour après la publication de la loi au Journal Officiel, sauf pour les entreprises entre 50 et 249 salariés qui disposeront d'une période de transition jusqu'au 17 décembre 2023 pour mettre en place les canaux et procédures de signalement interne.

\*

*Il est donc important de commencer à se préparer à ces nouvelles obligations. A cet égard, Unalome Legal organise, le 26 avril 2022 de 17h à 18h, un webinaire (en langue anglaise) consacrée aux projets de loi sur le harcèlement moral et la protection des lanceurs d'alerte. Marielle Stevenot et Elisabeth Franssen feront à cette occasion le point sur les nouvelles obligations qui incomberont aux entreprises, et notamment la mise en œuvre de la procédure de signalement interne. L'inscription au webinaire\* se fait par le biais de notre site internet : [News & events — unalome \(unalome-legal.lu\)](https://www.unalome-legal.lu/news-events) ou par mail à l'adresse [info@unalome-legal.lu](mailto:info@unalome-legal.lu)*

\* Événement gratuit.