

# RÉPONDRE À LA DIRECTIVE DE L'UNION EUROPÉENNE SUR LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE : SIX MESURES CLÉS À ADOPTER DÈS MAINTENANT

Les sociétés et organismes publics concernés par la directive devront entreprendre tout un éventail d'activités afin de se conformer aux nouvelles règles

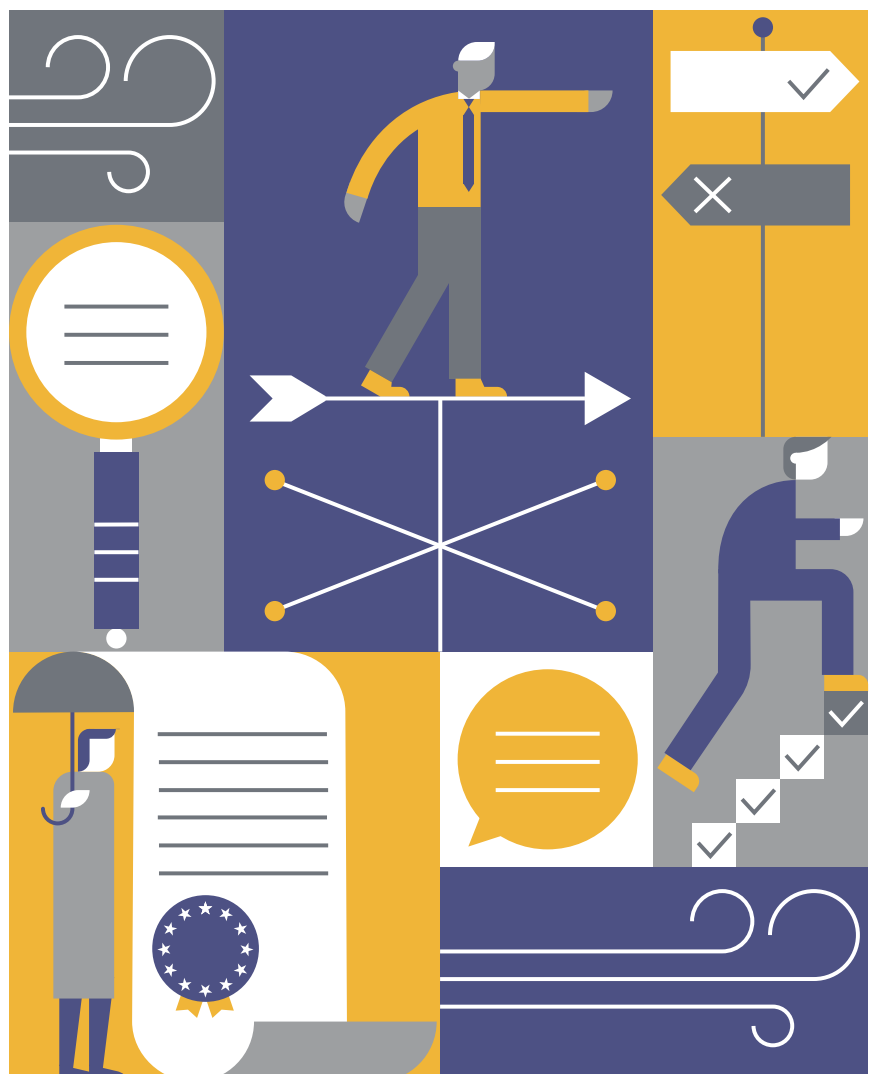
En octobre 2019, le Conseil européen a approuvé la *directive de l'Union européenne sur la protection des personnes dénonçant les infractions au droit de l'Union* (ou « directive sur la protection des lanceurs d'alerte »).

La directive a été créée en réponse à une série de scandales découverts ces dernières années par des lanceurs d'alerte, y compris ceux de Cambridge Analytica et des Panama Papers, qui ont mis en évidence le manque de protection des personnes cherchant à dénoncer les actes répréhensibles des entreprises dans l'intérêt du public.

Un Eurobaromètre spécial sur la corruption commandité par l'Union européenne en 2017 a mis en évidence que moins d'un Européen sur cinq (18 pour cent) signalerait un problème de corruption s'il en était témoin sur son lieu de travail et que près d'un tiers (29 pour cent) pensait qu'il n'existait aucune protection pour les personnes révélant des actes répréhensibles.

La Directive a pour vocation de modifier cette situation. Suivant son adoption formelle en octobre 2019, les États membres de l'Union européenne ont eu deux ans pour la transposer en droit national. Les organisations de plus de 250 employés doivent se conformer à cette législation à partir de 2021, et celles comptant entre 50 et 249 employés doivent le faire d'ici la fin 2023.

**En amont de ces échéances, les organisations doivent adopter ces six mesures clés.**



## 1 CRÉER DES CANAUX ET PROCESSUS DE SIGNALEMENT EFFICACES

La directive est axée sur l'obligation de créer des canaux de signalement efficaces et efficaces au sein des organismes privés et publics de plus de 50 employés, ou les municipalités de plus de 10 000 habitants.

Chaque État membre pourra décider d'accepter ou non les signalements anonymes et leur suivi, mais les canaux fournis devront permettre aux personnes d'effectuer un signalement par écrit (par le biais d'une plateforme de signalement en ligne, par e-mail ou par courrier) ou à l'oral (au moyen d'une ligne d'assistance téléphonique, d'un système de messagerie vocale ou en personne).

Les supérieurs hiérarchiques et les services juridiques, de conformité et des ressources humaines devront être formés pour traiter les signalements conformément à la nouvelle loi et préparés à discuter de ces préoccupations avec les employés. Ces formations devront inclure : comprendre comment réagir, qui informer et comment assurer la confidentialité.

## 2 COMMUNIQUER LA HIÉRARCHIE DES MODES DE SIGNALEMENT ET FORMER LES EMPLOYÉS

La Directive présente un système de signalement à trois niveaux. Les organismes doivent fournir des



informations claires, facilement accessibles et transparentes au sujet des modes de signalement afin de promouvoir et non de dissuader tout signalement.

En premier lieu, les employés doivent être encouragés à utiliser des canaux internes pour exprimer leurs préoccupations, qui doivent rester confidentielles et être traitées dans un délai de trois mois.

Le deuxième volet permet aux employés de signaler leurs préoccupations en dehors de l'organisme, auprès d'« autorités compétentes » au sein de l'Union européenne ou de l'État membre. Ces dossiers doivent être traités dans un délai de trois mois (ou de six mois dans des cas justifiés).

Le troisième volet permet aux lanceurs d'alerte de présenter leurs doléances publiquement, par le biais des médias ou d'autres moyens. Ces cas impliqueront, par exemple un danger imminent pour le public, un risque de représailles ou un défaut de traitement des préoccupations en interne dans les délais requis.

## 3 COMPRENDRE QUI SERA PROTÉGÉ

La Directive protège un large éventail d'individus, essentiellement toute personne travaillant dans le secteur public ou privé susceptible d'acquérir des informations concernant une violation dans un contexte professionnel. Les personnes bénéficiant d'une protection comprennent donc (entre autres) : les employés, les fonctionnaires, les travailleurs indépendants, les bénévoles, les stagiaires, les membres non exécutifs et les actionnaires.

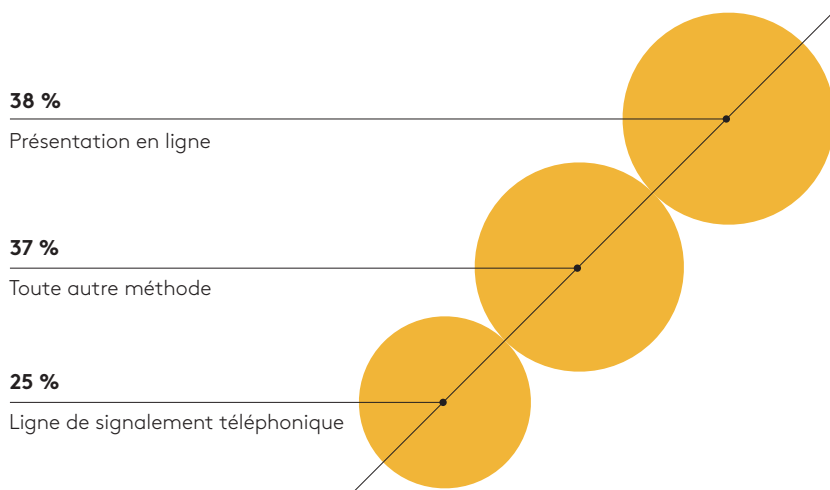
Ces protections s'appliquent également aux personnes dont la relation de travail n'a pas encore commencé (dans le cadre de négociations précontractuelles, par exemple) ou a déjà pris fin.

Les tiers ou modérateurs qui assistent les lanceurs d'alerte, et notamment des collègues ou des parents susceptibles d'être affectés par une divulgation, sont aussi protégés.

## 4 PRENDRE CONSCIENCE DE L'AMPLEUR DU CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application de la Directive comprend les marchés publics, les services financiers, la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme, la sécurité

### Les employés de sociétés dont le siège est situé en Europe utilisent plusieurs canaux de signalement



Rapport régional d'analyse comparative concernant les lignes d'assistance téléphonique pour les lanceurs d'alerte, NAVEX Global, 2019

des produits, la santé publique et la protection de la confidentialité et des données personnelles : en substance, toute violation potentielle ou avérée du droit communautaire remplissant les conditions requises.

## 5 METTRE EN ŒUVRE LE SOUTIEN ET LES MESURES DE PROTECTION REQUIS

La Directive exige des organismes qu'ils mettent en œuvre et communiquent les garanties de protection supplémentaires.

Ces dernières assurent une protection contre les représailles, telles que le licenciement, la suspension, la rétrogradation, l'intimidation ou d'autres sanctions, comme le fait de se voir refuser une formation ou de recevoir de mauvaises évaluations.

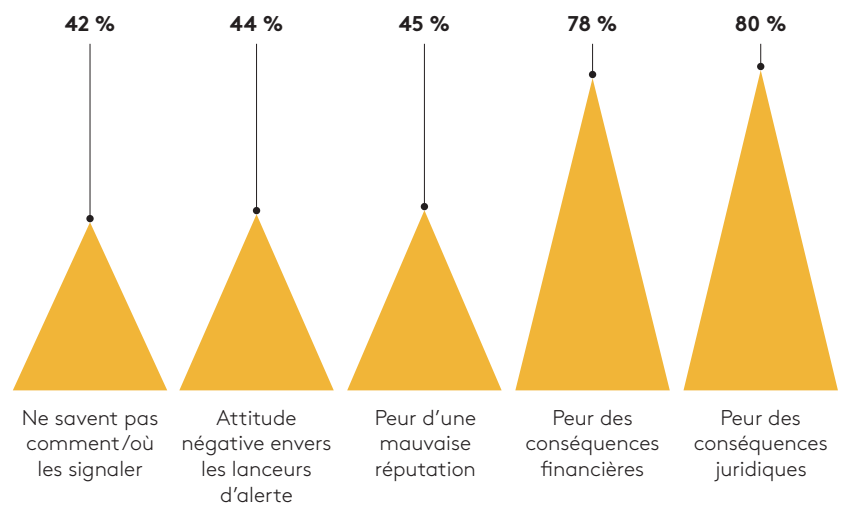
Les mesures de protection interdisent aussi de divulguer l'identité de la personne à l'origine d'un signalement (sans son consentement) à toute personne autre que les membres du personnel autorisés et habilités à recevoir les signalements ou à en assurer le suivi.

Dans les dossiers relatifs aux préjudices subis par un lanceur d'alerte, la Directive présume que le préjudice subi découle de représailles suite au signalement. Cela signifie qu'il incombera aux organismes et non aux lanceurs d'alerte de prouver le contraire.

## 6 METTRE EN PLACE DES PROCESSUS POUR RÉPONDRE AUX OBLIGATIONS DE RETOUR D'INFORMATION

Du fait du délai de trois mois, ou de six mois dans des cas exceptionnels, au cours duquel les signalements doivent être

### Pourquoi les Européens ne signalent-ils pas les actes répréhensibles ?



Consultation publique ouverte sur la protection des lanceurs d'alerte, Commission européenne, 2017

traités et suivis, les organismes doivent mettre en place des processus de gestion et de réponse efficaces.

Les sociétés devront clairement définir ces politiques et processus pour que les lanceurs d'alerte potentiels sachent comment sera traité leur signalement, quelle forme prendra l'enquête, qui la mènera et qui décidera si des actes répréhensibles ont été commis ou non.

De même, les sociétés devront fournir des informations sur ce qui peut arriver à toute personne ayant agi en violation des règles et sur la façon dont elle sera tenue informée de l'évolution du dossier.

Pour obtenir une analyse plus approfondie de la Directive de l'Union européenne, consultez le rapport *Whistleblowing Redefined (La dénonciation redéfinie)* de NAVEX Global, qui sera publié prochainement.

NAVEX Global est le leader mondial des logiciels et services de gestion intégrée des risques et de la conformité, et le plus grand prestataire mondial de lignes d'assistance téléphoniques pour les lanceurs d'alerte. Approuvées par plus de 14 500 clients, nos solutions aident les organisations à gérer les risques, à répondre aux exigences complexes de conformité réglementaire et à favoriser une culture éthique et très productive sur le lieu de travail. En savoir plus sur [www.navexglobal.com](http://www.navexglobal.com)

NAVEX GLOBAL®

