

# La loi britannique sur les divulgations faites dans l'intérêt public

Les lois sur la protection des lanceurs d'alerte ont proliféré dans toute l'Europe ces dernières années, mais aucune n'est peut-être aussi ancienne et bien établie que l'une des principales lois sur la protection des lanceurs d'alerte au Royaume-Uni : la loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (Public Interest Disclosure Act).

La PIDA, en abrégé, a été promulguée en 1996 pour protéger les travailleurs contre les représailles lorsqu'ils signalent des actes répréhensibles commis par leur employeur. On pourrait presque qualifier la PIDA de pont entre les lois plus anciennes et mieux établies sur la protection des lanceurs d'alerte aux États-Unis et la nouvelle génération de lois de ce type qui a déferlé sur l'Europe depuis que l'Union européenne a adopté la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte en 2019.

Le présent livre blanc explore le champ d'application de la PIDA, la façon dont la loi se chevauche ou non avec d'autres lois sur la protection des lanceurs d'alerte qui s'appliquent aux entreprises, et les mesures que les entreprises devraient prendre pour éviter de l'enfreindre.

## Le champ d'application de la PIDA

Le champ d'application de la PIDA est large à bien des égards. Toute entreprise opérant au Royaume-Uni doit considérer qu'elle est régie par la loi et prendre les mesures nécessaires pour s'y conformer.

**Travailleurs.** Selon la PIDA, le terme « travailleurs » désigne les employés à temps plein ou à temps partiel, les travailleurs intérimaires, les travailleurs indépendants, les stagiaires, les travailleurs à distance, les directeurs non exécutifs, etc. La définition est ici plus large que dans la plupart des autres lois britanniques sur l'emploi, et les employeurs doivent en être conscients. En outre, dans le cas d'un accord entre plusieurs employeurs (par exemple : un travailleur intérimaire mis à disposition par une agence de recrutement à l'un des clients de celle-ci), la PIDA s'appliquera aux deux employeurs. En d'autres termes, l'agence d'intérim et l'entreprise cliente peuvent toutes deux être tenues responsables de la violation des règles de protection des lanceurs d'alerte de la PIDA à l'encontre du travailleur intérimaire.

Les anciens employés sont également couverts si l'acte répréhensible qu'ils tentent de signaler s'est produit alors qu'ils travaillaient dans l'entreprise. Par exemple, un ancien employé qui pense avoir été licencié pour avoir signalé un acte répréhensible pourrait demander la protection de la loi PIDA.

**Problèmes pouvant être signalés.** La PIDA permet aux travailleurs de signaler un large éventail de problèmes. Les déclarations protégées comprennent les signalements suivants :

- une violation du droit pénal
- la violation d'une obligation légale
- des dommages causés à l'environnement
- une mise en danger pour la santé et la sécurité d'une ou de plusieurs personnes
- une « erreur judiciaire »

Le travailleur doit faire le signalement de bonne foi et croire raisonnablement que les allégations sont vraies. (Veuillez noter que l'auteur de signalement doit seulement **croire** que ses allégations sont vraies ; même si le travailleur a tort, la PIDA protège toujours sa déclaration). L'incident lui-même peut avoir eu lieu dans le passé, se produire actuellement ou être susceptible de se produire à l'avenir.

La déclaration doit être « dans l'intérêt public », bien que la PIDA définisse ce concept de manière large : si le travailleur signale un acte répréhensible qui affecte quelqu'un d'autre que le travailleur lui-même, cela est considéré comme relevant de l'intérêt public. (Dans de nombreuses circonstances, même un préjudice porté uniquement au travailleur, par exemple, le fait d'ordonner à l'employé de travailler dans des conditions extrêmement dangereuses, serait toujours admissible).

**Actes de représailles.** La PIDA protège les lanceurs d'alerte qui subissent des « actes préjudiciables » pour avoir signalé des actes répréhensibles. Ces actes préjudiciables peuvent être des actions de l'entreprise elle-même (licenciement, rétrogradation, refus de promotions attendues, refus de missions lucratives, retenue du salaire attendu, etc.) ou des actions des collègues du travailleur, telles que l'ostracisme lors d'événements organisés par l'entreprise.

## Critiques à l'encontre de la PIDA

Malgré le champ d'application étendu de la PIDA, la loi présente plusieurs lacunes qui la placent en décalage par rapport aux lois plus modernes sur la protection des lanceurs d'alerte, tant dans l'Union européenne qu'aux États-Unis.

Tout d'abord, la PIDA ne protège pas réellement les lanceurs d'alerte contre les représailles. Elle leur donne plutôt le droit de demander une indemnisation en justice pour les représailles qu'ils subissent. Cela signifie que le lanceur d'alerte doit d'abord déposer une plainte contre l'entreprise, puis se soumettre à une procédure potentiellement longue, ardue et coûteuse devant un tribunal du travail britannique, sans aucune garantie que le tribunal se prononce en faveur du lanceur d'alerte.

Deuxièmement, la PIDA n'exige pas des entreprises qu'elles adoptent une politique de signalement ou qu'elles mettent en place des canaux de signalement internes ; elle stipule seulement que les lanceurs d'alerte peuvent demander réparation devant les tribunaux pour les représailles qu'ils subissent. Cela incite les entreprises à faciliter les signalements internes afin de ne pas être entraînées dans des procédures judiciaires potentiellement coûteuses, mais la loi elle-même n'inclut pas les obligations de conformité que l'on trouve dans d'autres lois sur la protection des lanceurs d'alerte.

Ces critiques ont donné lieu à des appels en faveur d'une mise à jour des lois sur la protection des lanceurs d'alerte au Royaume-Uni. Plus récemment, en 2022, les législateurs ont [présenté un projet de loi intitulé « Whistleblowing Bill »](#) (loi sur les alertes professionnelles), qui remplacerait la PIDA et alignerait davantage les lois britanniques sur la protection des lanceurs d'alerte sur la directive européenne relative à la protection des lanceurs d'alerte et sur les lois américaines sur ce même sujet qui sont définies dans les lois Sarbanes-Oxley et Dodd-Frank. À l'heure où nous publions ces lignes, le projet de loi Whistleblowing Bill n'a pas encore été promulgué.

Le gouvernement britannique a également [entrepris une révision de la PIDA](#) afin de déterminer si la loi est toujours adaptée aux attentes modernes des lanceurs d'alerte.

## Mesures visant à garantir la conformité

Certains employeurs pourraient penser qu'étant donné que la PIDA ne prévoit pas de mesures spécifiques telles que l'adoption d'une politique de signalement ou la mise en place de canaux de signalement internes, ils peuvent ignorer la conformité à la PIDA. Mais c'est une erreur.

Comme indiqué précédemment, la plupart des grandes entreprises seront de toute façon soumises à d'autres lois sur la protection des lanceurs d'alerte. Par exemple, la Financial Conduct Authority (FCA) du Royaume-Uni et le National Health Service (NHS) du Royaume-Uni ont tous deux leur propre réglementation en matière de protection des lanceurs d'alerte pour les entreprises relevant de leur juridiction. Les entreprises britanniques opérant en Europe ou aux États-Unis seront soumises aux lois sur la protection des lanceurs d'alerte en vigueur dans ces pays. En outre, un lanceur d'alerte peut toujours déposer une plainte au titre de la PIDA, et il en coûtera de l'argent à l'entreprise pour répondre à ces plaintes.

Une meilleure façon d'envisager les alertes professionnelles est donc de considérer que le respect de ces autres lois répondra également aux besoins d'une entreprise de se conformer à la PIDA. Dans ce cas, une entreprise peut respecter la PIDA en mettant en œuvre toutes les mesures standard de protection des lanceurs d'alerte prévues dans la directive européenne sur les lanceurs d'alerte, la loi Dodd-Frank, les règles de la FCA ou du NHS, et d'autres réglementations similaires :

- Adopter une politique claire et écrite qui encourage le signalement interne et protège les lanceurs d'alerte contre les représailles.
- Mettre en place un ou plusieurs canaux de signalement internes que les employés peuvent utiliser pour signaler des allégations d'actes répréhensibles.
- Former les employés et les cadres à la manière de signaler les actes répréhensibles et renforcer le message selon lequel les représailles sont interdites.
- Charger une personne compétente et indépendante d'enquêter sur les signalements et de faire part de ses conclusions à la direction générale (et, dans la mesure du possible, au lanceur d'alerte également).

[WWW.NAVEX.COM](http://WWW.NAVEX.COM) | [info@navex.com](mailto:info@navex.com) | États-Unis +1866 297 0224 | EMOA +44 (0) 20 8939 1650

Des milliers de clients du monde entier font confiance à NAVEX pour les aider à atteindre les résultats qui comptent le plus. En tant que leader mondial des logiciels et services intégrés de gestion des risques et de la conformité, nous fournissons nos solutions via la plateforme NAVEX One, le système d'information le plus complet du secteur en matière de gouvernance, de risque et de conformité (GRC).

© 2023 NAVEX GLOBAL, INC. TOUS DROITS RÉSERVÉS. | 25.08.23