

LANCEURS D'ALERTE

dans le secteur privé



FGTB

www.fgtb.be

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	3
1. Introduction	4
2. Le contexte - En bref	5
3. Quelles sont les infractions visées ?	6
4. À qui s'applique la nouvelle réglementation sur les lanceurs d'alerte ?	8
5. Quels sont les auteurs protégés ?	10
5.1 Statut personnel	10
5.2 Que faut-il entendre par « contexte professionnel » ?	11
5.3 Conditions de protection	11
6. Comment faire un signalement ? Signalements internes, externes et divulgation publique (cas exceptionnel)	12
6.1 Canal de signalement interne	13
6.2 Canal de signalement externe	15
6.3 Divulgation publique	17
7. Mesures de protection	18
7.1 Interdiction de représailles	18
7.2 Mesures de soutien	19
7.3 Protection extrajudiciaire en cas de présomption de représailles (intervention du coordinateur fédéral (médiateur fédéral))	21
7.4 Immunité des lanceurs d'alerte	22
7.5 Indemnisation	23
7.6 Sanctions	24
8. Impact syndical du nouveau système	25
9. Exemples pratiques	26
9.1 Choix du canal de signalement	26
9.2 Mesures de représailles	26
9.3 Protection contre les représailles	27

AVANT-PROPOS

Fin 2022, le Parlement belge approuvait deux lois visant la transposition de la directive européenne sur les lanceurs d’alerte pour le secteur public et privé. Au niveau régional aussi, les mesures correspondantes ont été prises, conformément à la répartition des compétences.

La nouvelle réglementation rend possible le signalement de certaines infractions sur le lieu de travail et offre une protection aux lanceurs d’alerte. Avant cette réglementation, la protection des lanceurs d’alerte était très fragmentaire et insuffisamment réglementée, ce qui plaçait souvent les lanceurs d’alerte devant un dilemme face à la question du signalement ou non des infractions constatées dans l’entreprise. Le prix à payer pour une alerte lancée était en effet trop élevé. Tout le monde se souviendra sans aucun doute des affaires WikiLeaks, LuxLeaks et bien d’autres encore.

La FGTB a toujours défendu les libertés démocratiques, dont la liberté d’expression et d’information. D’autre part, nous avons toujours été de fervents défenseurs d’une protection effective des lanceurs d’alerte qui osent dénoncer des dysfonctionnements dans leur entreprise.

Néanmoins, cette nouvelle réglementation reste un ensemble complexe qui mérite une grande attention et un suivi scrupuleux.

Dans la présente brochure, nous mettons en lumière les principales nouveautés pour guider nos membres dans ce système important pour les travailleurs du secteur privé.

Miranda ULENS
Secrétaire Générale



Thierry Bodson
Président



Genre

Toute référence à des personnes ou à des fonctions (par exemple, travailleur) s’appliquent à toutes et tous sans distinction de genre (f/m/x).

FR - NL :

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands www.abvv.be/brochures

1. Introduction

La nouvelle réglementation sur les lanceurs d'alerte oblige les entreprises de 50 travailleurs à organiser une procédure, un canal de signalement et un suivi pour permettre aux travailleurs (ou à d'autres catégories de lanceurs d'alerte) de signaler certaines infractions au droit de l'Union européenne dans un contexte lié au travail, tout en bénéficiant parallèlement d'une protection.

4

Dans cette brochure, nous nous penchons sur la nouvelle réglementation d'application au **secteur privé**. Pour le **secteur public**, une autre loi a été adoptée. Elle se rapproche davantage du système qui existait déjà avant dans le secteur public pour signaler les faits d'atteinte à l'intégrité (catégorie plus large).

2. Le contexte - En bref

La directive européenne reprenant les systèmes d'alerte a été publiée le 26 novembre 2019¹. Le texte a apporté de nombreux changements. Ainsi, les Etats membres doivent prévoir des canaux de signalement externes pour les infractions dans certains domaines du droit de l'Union et les entreprises d'au moins 50 travailleurs sont tenues de mettre en place un canal de signalement interne. Les travailleurs-lanceurs d'alerte bénéficient dorénavant également d'une protection contre les représailles. Les interlocuteurs sociaux — dont les syndicats — ont aussi été impliqués dans la transposition de la directive.

Pour le **secteur public**, la loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée est entrée en vigueur le 2 janvier 2023.

La loi pour le secteur public s'appliquera aux « **organismes du secteur public fédéral** ». En font partie, les autorités administratives fédérales (par exemple les SPF, SPP et les entreprises publiques autonomes) (voir arrêté royal du 19 juillet 2001) et toutes les autres instances ou services qui dépendent des pouvoirs publics fédéraux et ne relèvent pas du secteur privé, comme les médiateurs fédéraux et l'Autorité de protection des données (APD). Cette énumération n'est pas exhaustive.

Dans la présente brochure, nous nous concentrons uniquement sur le **secteur privé**.

¹ Directive 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union

3. Quelles sont les infractions visées ?

6

Pour pouvoir bénéficier d'une protection en tant que lanceur d'alerte, les infractions à signaler doivent porter sur des sujets clairement déterminés.

La liste de ces sujets est large, mais pas illimitée pour autant.

On distingue trois domaines auxquels le signalement doit avoir trait pour que la protection des lanceurs d'alerte s'applique.

Le signalement doit donc se situer dans une des trois catégories reprises ci-après :

<p>1. Liste des domaines juridiques (principalement droit de l'Union européenne)</p>	<p>a) marchés publics b) services, produits et marchés financiers c) prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme d) sécurité et conformité des produits e) sécurité des transports f) protection de l'environnement g) radioprotection et sécurité nucléaire h) sécurité des aliments destinés à l'alimentation humaine et animale i) santé et bien-être des animaux j) santé publique k) protection des consommateurs l) protection de la vie privée m) protection des données à caractère personnel n) sécurité des réseaux et des systèmes d'information o) lutte contre la fraude fiscale p) lutte contre la fraude sociale</p>
<p>2. Infractions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union</p>	<p>Catégorie large, sans davantage de précisions</p>
<p>3. Infractions concernant le marché interne, en ce compris les infractions aux règles de l'Union en matière de concurrence et d'aide de l'Etat</p>	<p>Catégorie large, sans davantage de précisions</p>

Tombent **en dehors** du champ d'application de cette nouvelle réglementation et ne donnent donc **pas de protection** en tant que lanceur d'alerte :

- les systèmes d'alerte **qui existent déjà** en la matière (et si la protection est plus **favorable**), notamment au niveau de la prévention du blanchiment d'argent, du financement du terrorisme et de la sécurité des transports ;
- sans atteinte aux **droits syndicaux** ;
- ne s'applique pas à : la sécurité nationale, aux informations classifiées, au secret professionnel médical, au secret professionnel des avocats, au secret des délibérations judiciaires (le tout reste soumis au cadre légal existant).

4. À qui s'applique la nouvelle réglementation sur les lanceurs d'alerte ?

La protection des lanceurs d'alerte s'applique à toutes les entités juridiques du secteur privé (dans le secteur public également, mais sur la base d'une loi spéciale). Dès que l'auteur du signalement (le lanceur d'alerte) répond aux conditions légales, il bénéficie d'une protection quelle que soit la taille de son employeur.

Toutefois, des obligations actives (c'est-à-dire une obligation de prendre une initiative, à savoir d'organiser un canal de signalement interne) sont avant tout prévues pour les entités juridiques d'au moins 50 travailleurs (cf. exceptions).

Les « **entités juridiques du secteur privé** » sont une notion technique, mais très importante dans le nouveau système. Le terme couvre toute organisation dotée ou non de la personnalité juridique qui exerce une ou plusieurs activités déterminées, à l'exception des organisations ou des activités qui relèvent d'autres lois particulières relatives à la protection des auteurs de signalement (pensons au secteur public par exemple).

Le seuil minimal de 50 travailleurs **ne s'applique toutefois pas** (ces entreprises sont tenues de mettre en place un canal de signalement interne, indépendamment du nombre de travailleurs qu'elles occupent) :

- entreprises actives dans le secteur financier ;
- entreprises actives dans la prévention du blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Impact de la taille de l'entité juridique sur les obligations légales qui lui incombent

Les obligations liées à la protection des lanceurs d'alerte diffèrent selon la taille de l'entité juridique. C'est avant tout important pour la date ultime à laquelle l'entité juridique doit organiser un canal de signalement interne :

Nombre de TR	Type de canal de signalement (obligatoire)	Délai de mise en place
< 50 TR	Aucun (à l'exception du secteur financier, du secteur de la prévention du blanchiment d'argent, etc.)	-
Entre 50 et 249 TR	Canal de signalement interne	17 décembre 2023
> 250 TR	Canal de signalement interne ET traitement anonyme	15 février 2023

Pour les entreprises de plus de 250 travailleurs, une obligation supplémentaire est d'application : elles devront permettre les **signalements anonymes**.

Par ailleurs, quelques assouplissements sont prévus pour les petites et moyennes entreprises :

- Les entités juridiques de moins de 250 travailleurs peuvent **partager des moyens**, mais uniquement pour :
 - la réception des signalements et
 - les éventuelles enquêtes à réaliser
- Restent **propres à l'entité juridique**, les obligations en lien avec :
 - le secret,
 - le feed-back et
 - le traitement de l'infraction signalée

5. Quels sont les auteurs protégés ?

10

La notion de lanceur d'alerte (« auteur de signalement » dans le jargon juridique) est interprétée de façon large.

Pour pouvoir bénéficier de la protection octroyée à un lanceur d'alerte, ce dernier doit :

- disposer d'un certain **statut personnel** (travailleur salarié, indépendant, ... voir plus loin)
- faire un signalement dans un **contexte professionnel**
- répondre aux **conditions de protection**

5.1 STATUT PERSONNEL

Sont protégés, les auteurs de signalement dans un **contexte professionnel**, au moins :

- les travailleurs salariés (et anciens salariés)
- les indépendants
- les organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une entreprise
- toute personne travaillant sous la supervision et la direction de contractants, sous-traitants et fournisseurs

Les règles en matière de création de canaux de signalement et de mesures de protection s'appliquent également aux :

- facilitateurs
- tiers qui ont un lien avec les auteurs de signalement (tels que les collègues ou proches des auteurs de signalement)
- entités juridiques appartenant aux auteurs de signalement ou pour lesquelles ces auteurs travaillent ou encore avec lesquelles ils sont en lien dans un contexte professionnel

5.2 QUE FAUT-IL ENTENDRE PAR « CONTEXTE PROFESSIONNEL » ?

La notion de « **contexte professionnel** » est définie séparément dans la loi et porte sur les activités professionnelles actuelles ou anciennes dans le secteur privé par lesquelles, indépendamment de la nature de ces activités, des personnes peuvent obtenir des informations sur les infractions et dans le cadre desquelles ces personnes pourraient être exposées à des représailles si elles devaient signaler de telles informations.

11

5.3 CONDITIONS DE PROTECTION

Sont protégés, les auteurs de signalement qui (de façon cumulative) :

- avaient des motifs raisonnables **de croire** que les informations signalées sur les violations **étaient véridiques au moment du signalement** et que ces informations entraient **dans le champ d'application** de la présente loi (personne de référence !)
- ont effectué un signalement soit interne soit externe (voir directives en matière de canaux de signalement), ou fait une divulgation publique (conformément à la loi)

Les **motifs** de l'auteur du signalement **sont sans importance tant que les informations signalées sont correctes** (considérées comme telles au moment du signalement), mais la bonne foi du lanceur d'alerte est requise (est entretemps toujours supposée).

Quelle est la différence entre les « motifs » du lanceur d'alerte et sa « bonne foi » ?

Les **motifs** sont les raisons qui ont motivé le lanceur d'alerte (fait-il un signalement partant de motivations purement égoïstes ou a-t-il d'autres raisons que le simple fait de rapporter un dysfonctionnement, par exemple des motifs altruistes ?).

Ces motifs sont donc sans importance pour l'octroi de la protection.

La **bonne foi**, par contre, concerne l'exactitude des informations signalées. Les lanceurs d'alerte doivent avoir des motifs raisonnables de supposer que les informations signalées sur les infractions étaient correctes au moment du signalement.

La bonne foi est évaluée par rapport à une personne qui se trouve dans une **situation comparable** et dispose des connaissances comparables (en fonction du profil professionnel, de l'expérience, du niveau de formation de l'auteur de signalement, etc.).

6. Comment faire un signalement ?

Signalements internes, externes et divulgation publique (cas exceptionnel)

Si, au travail, une personne constate une infraction qui figure sur la liste des domaines spéciaux (cf. point 3, par exemple une infraction dans le cadre des procédures de marchés publics), elle doit, en tant que lanceur d’alerte, suivre une procédure de signalement bien définie pour pouvoir bénéficier de la nouvelle protection. 3 canaux de signalement sont ici possibles :

- signalement interne (auprès de l’entité juridique même)
- signalement externe (au choix, directement auprès du service public compétent ou via le coordinateur fédéral – médiateur fédéral)
- divulgation publique

Le choix entre les deux premières options (signalement interne ou externe) est totalement libre – le lanceur d’alerte peut décider lui-même s’il souhaite d’abord évoquer l’infraction en interne ou directement faire un signalement externe. A noter cependant que les signalements internes peuvent parfois être plus efficaces et plus rapides.

La divulgation publique reste le moyen ultime, soumis à des conditions particulières.

6.1 CANAL DE SIGNALEMENT INTERNE

6.1.1 CRÉATION D'UN CANAL POUR LES SIGNALEMENTS INTERNES

Création du canal de signalement interne :

- Création par le biais de la concertation sociale : soit avec les représentants des travailleurs au Conseil d'entreprise ou à défaut, avec la délégation syndicale ou à défaut, avec le Comité pour la prévention et la protection au travail ou à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise
- Le canal de signalement interne doit au moins offrir aux travailleurs propres la possibilité de signaler des infractions (éventuellement aussi aux externes, mais ceci n'est pas obligatoire)
- Un canal de signalement interne peut être organisé dans l'entité juridique même : avec des moyens propres ou en sous-traitance
- Des CCT sectorielles ou des codes de bonne conduite sont également une possibilité
- Le canal de signalement interne doit en tout cas être indépendant et ne peut faire apparaître un conflit d'intérêts (par exemple lorsqu'un dirigeant exerce la fonction de gestionnaire de signalement)
- Ce canal doit garantir la confidentialité des données personnelles (obligation de secret)
- Ce canal doit être ouvert aux signalements oraux ou écrits

Suivi des signalements par le biais du canal de signalement interne

- Ce suivi doit se faire avec un **accusé de réception**
- Chaque signalement doit faire l'objet d'un suivi minutieux (y compris les signalements anonymes)
- Un feed-back doit être donné dans un délai raisonnable (de maximum 3 mois)
- Doit contenir toutes les informations utiles pour une éventuelle procédure de signalement externe

6.1.2 CRÉATION D'UN CANAL DE SIGNALEMENT INTERNE : CRÉATION EN GESTION PROPRE OU SOUS-TRAITANCE ?

Hypothèse 1 : sous-traitance

Le service est organisé sur la base d'un contrat avec une organisation spécialisée qui peut offrir l'infrastructure et le logiciel nécessaires.

14

Avantages :

- Plus grande expertise
- Meilleure perception de l'indépendance : élément important pour inciter le lanceur d'alerte à faire un signalement

Le fait de sous-traiter le canal de signalement n'exempte pas l'entité juridique de son obligation d'examiner la plainte en interne (et en profondeur), de fournir à temps un feed-back et, si nécessaire, de donner suite au signalement (s'atteler à l'infraction présumée).

La sous-traitance implique essentiellement un encadrement technique et la mise à disposition des outils nécessaires (gestion technique du canal, enregistrement, anonymisation des données à caractère personnel de l'auteur du signalement...).

Hypothèse 2 : canal de signalement interne en gestion propre

Le canal de signalement interne est créé et géré uniquement avec des moyens propres :

- Désignation d'un **gestionnaire de signalement** qui recevra et enregistrera les signalements en toute indépendance et de façon confidentielle et fournira un accusé de réception. Le signalement peut être transmis oralement ou par écrit, mais doit toujours être enregistré (tenue d'un registre spécial).
- Transmission d'un **signalement anonymisé** à la personne qui doit examiner le signalement (obligation de secret !)
- **Feed-back dans un délai raisonnable** (maximum trois mois après l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception envoyé à l'auteur du signalement, trois mois à l'issue de la période de sept jours suivant le signalement)
- Fournir des **informations claires et accessibles** sur les procédures pour les signalements externes au coordinateur fédéral et aux autorités compétentes

A la fin de l'enquête, un **rapport final** sera de préférence établi. Il contiendra les constatations, une évaluation des faits constatés, désignera qui en porte la responsabilité et comprendra aussi des recommandations pour renforcer, le cas échéant, le contrôle interne.

6.1.3 CONDITIONS POUR ÊTRE GESTIONNAIRE DE SIGNALEMENT (WHISTLEBLOWER OFFICER)

Le « gestionnaire de signalement » a également un rôle central à jouer lors de la réception d'un signalement.

Qui peut assurer cette tâche ?

- Un travailleur (par exemple, le responsable compliance, le responsable des ressources humaines, un juriste, un délégué à la protection des données, un directeur financier ou un responsable de l'audit, un membre de l'administration), un collaborateur indépendant de l'entité juridique ou une partie externe désignée comme un fournisseur d'une plate-forme de signalement, par exemple) ;
- L'intéressé est supposé avoir suivi une formation spécifique sur le traitement des signalements reçus ;
- Doit faire preuve d'une indépendance réelle (exemples tirés des documents parlementaires) :
 - ne peut recevoir d'instructions concernant l'exécution des dossiers en traitement
 - ne peut être suspendu de ses tâches ni sanctionné pour l'exécution de celles-ci (indépendamment du résultat d'une enquête sur un signalement)
 - doit pouvoir faire rapport au niveau de pouvoir le plus élevé dans l'organisation

6.2 CANAL DE SIGNALEMENT EXTERNE

Il n'y a pas d'ordre obligatoire pour un signalement via un canal externe ou interne. En d'autres termes, l'auteur de signalement peut directement procéder à un signalement externe, mais il doit procéder de façon correcte pour pouvoir bénéficier de la protection.

Les lanceurs d'alerte ont toujours le choix de la façon dont ils souhaitent faire un signalement :

1. Par le biais du coordinateur fédéral, qui transmet le signalement lui-même au service public compétent ou
2. Directement à l'autorité compétente (par exemple le Service Public Fédéral des Finances) si l'auteur de signalement n'est pas certain de la personne à qui il doit s'adresser.

1. Le coordinateur fédéral (en Belgique, ces fonctions sont confiées au **médiateur fédéral** : <https://www.federaalombudsman.be/fr/accueil>)

La fonction de coordinateur fédéral pour les signalements externes est assurée, en Belgique, par les médiateurs fédéraux (<https://vu.fr/LeTZs>)

Le coordinateur fédéral est donc une figure clé dans les signalements externes dans le secteur privé et se charge de :

- la réception des signalements externes et l'examen de leur recevabilité et de l'existence d'une présomption raisonnable d'infraction
- la transmission du signalement aux autorités compétentes
- la protection garantie des auteurs de signalement
- la transmission d'informations complètes et indépendantes sur la procédure de signalement et la procédure de protection

2. Les autorités compétentes désignées par le Roi (A du 22/01/2023) selon l'infraction présumée :

- le SPF Economie, P.M.E, Classes moyennes et Energie
- le SPF Finances
- le SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement
- le SPF Mobilité et transport
- le SFP ETCS

Indépendamment du canal externe choisi par l'auteur du signalement (coordinateur fédéral ou directement au service public compétent), des garanties identiques sont prévues en ce sens que :

- Les membres du personnel concernés sont spécifiquement formés
- Les informations sur les signalements externes doivent être accessibles et claires, en ce compris les informations sur la procédure, le suivi, la protection et le soutien (ceci est repris sur le site Internet officiel des services publics concernés, au cas où le lanceur d'alerte voudrait faire directement un signalement auprès de l'autorité compétente, sans passer par le coordinateur fédéral (médiateur fédéral))
- Les canaux de signalement externes doivent être indépendants et autonomes
- Chaque signalement doit faire l'objet d'un accusé de réception
- Un feed-back doit être fourni dans les 3 mois maximum (délai qui peut exceptionnellement être prolongé à six mois)
- Le fonctionnement des canaux est toujours évalué

6.3 DIVULGATION PUBLIQUE

« Divulguer » — ou recourir à une « divulgation publique » signifie rendre publique une information relative à des infractions. Selon la logique du législateur (et de la directive sur les lanceurs d’alerte), la divulgation publique reste le **moyen ultime** (lorsque le signalement par le biais de canaux internes ou externes n’est pas possible).

Le caractère exceptionnel de la divulgation publique implique des **conditions particulières** à respecter par les lanceurs d’alerte pour bénéficier de la protection :

1. Avoir d’abord procédé à un **signalement interne et/ou externe**, sans avoir obtenu de feed-back ;
2. **Avoir des motifs raisonnables** de supposer que :
 - l’infraction peut constituer un danger imminent ou manifeste pour **l’intérêt public** OU
 - en cas de **signalement externe**, il existe un **risque de représailles** ou il est peu probable qu’il soit véritablement remédié à la violation en raison des **circonstances particulières** de l’affaire.

ATTENTION ! La divulgation d’informations **à la presse** tombe en dehors de la « divulgation publique » au sens du nouveau système concernant les lanceurs d’alerte (pour ce cas, se référer aux règles existantes concernant la protection de la liberté d’expression et d’information).

7. Mesures de protection

18

Afin de garantir effectivement la protection des lanceurs d'alerte, la réglementation relative aux lanceurs d'alerte prévoit plusieurs mesures de protection :

1. Interdiction de représailles
2. Mesures de soutien des lanceurs d'alerte
3. Mesures de protection contre les représailles
 - Intervention du coordinateur fédéral (protection extrajudiciaire) en cas de présomption de représailles
 - Immunité des auteurs de signalement
 - Indemnisation

7.1 INTERDICTION DE REPRÉSAILLES

Toute forme de représailles contre les auteurs de signalement (dont les menaces et tentatives de représailles) est **interdite**.

Par représailles, on entend tout acte ou omission direct ou indirect à la suite d'un signalement interne ou externe ou d'une divulgation publique, qui mène ou peut mener à un traitement injuste de l'auteur de signalement.

La loi donne quelques exemples (liste non-limitative) de représailles : suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes, rétrogradation ou refus de promotion, etc.

7.2 MESURES DE SOUTIEN

Pour renforcer l'interdiction de représailles, la nouvelle réglementation prévoit des mesures de soutien des lanceurs d'alerte.

Les auteurs de signalement ont **droit** à :

- des **informations** et des conseils complets et indépendants facilement accessibles et gratuits ;
- des **conseils techniques** à l'égard de toute autorité impliquée dans la protection de l'auteur de signalement ;
- des **conseils juridiques** ou tout autre assistance juridique ;
- des mesures de soutien, y compris un **soutien technique, psychologique, médiatique et social** ;
- une **assistance financière** dans le cadre des **procédures judiciaires**.

Ces mesures sont garanties par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains (IFDH) (voir point suivant).

Les principaux acteurs dans le soutien des lanceurs d'alerte :

1. **Nouvelles missions de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains** (<https://federaalinstituutmensenrechten.be/fr/lanceurdalerte>) :
 - Application/surveillance des **mesures de soutien** (y compris à défaut d'autorité compétente ou si l'autorité compétente n'est pas à même d'appliquer ces mesures)
 - **Point d'information** central en matière de protection des auteurs de signalement
 - Favoriser la **culture sociale et juridique** qui encourage le signalement d'infractions
 - Rédiger un **rapport indépendant bisannuel** sur la protection des auteurs de signalement en Belgique, rapport adressé au gouvernement et aux Chambres fédérales

Formes de soutien	Nature	Responsabilité	Interne / externe ?	Questions et procédures en cours
Juridique (et pratique)	Conseil individuel Faire appel à un avocat	IFDH + canaux internes et externes	Conseil juridique = IFDH Droit à l'aide juridique = externe (Bureau d'aide juridique (BAJ) assurance)	Expertise In-house IFDH Avocats spécialisés ? Contacts structurels avec le barreau
Sur le plan financier	Compensation pour les frais liés à la défense en justice	IFDH	Externe	Discussions avec Assuralia, les barreaux, plafond maximum
Sur le plan psychologique	Soutien spécialisé et renvoi vers une aide professionnelle externe	IFDH	Interne (= accueil + collectif) et externe (psychologue / psychiatre)	Sessions avec un plafond maximum
Sur le plan social	Droits sociaux du lanceur d'alerte + assistance dans la réintégration	IFDH	Interne, possible en externe	
Sur le plan technique	Soutien IT (essentiellement) best practices	IFDH + canaux internes et externes	Interne & externe	
Média	Mediatraining, best practices	IFDH	Interne	

2. Rôle de coordination du coordinateur fédéral (médiateur fédéral)

Le coordinateur fédéral (médiateur fédéral) joue désormais aussi un rôle dans le soutien des lanceurs d'alerte, mais avant tout un rôle informatif : il/elle fournit les informations nécessaires aux lanceurs d'alerte sur la mesure de soutien à laquelle ils/elles peuvent prétendre, notamment via l'IFDH : <https://federaalinstituutmensenrechten.be/fr/lanceurdalerte>

Toutefois, le soutien des lanceurs d'alerte n'est qu'une partie du large éventail de tâches du coordinateur fédéral dans le cadre du système de signalement d'alertes, tant pour les auteurs de signalement du secteur privé que du secteur public.

3. Soutien de la FGTB

La FGTB s'est déjà engagée dans la protection des lanceurs d'alerte qui souhaitent dénoncer des dysfonctionnements sur le lieu de travail.

La FGTB est toujours prête à fournir les renseignements et l'assistance nécessaires, tant au niveau local, qu'interprofessionnel, sur le point de la protection des lanceurs d'alerte et de l'utilisation des canaux de signalement.

7.3 PROTECTION EXTRAJUDICIAIRE EN CAS DE PRÉSUMPTION DE REPRÉSAILLES (INTERVENTION DU COORDINATEUR FÉDÉRAL (MÉDIATEUR FÉDÉRAL))

Si le lanceur d'alerte soupçonne avoir été victime de représailles, il peut recourir à la protection extrajudiciaire avec intervention du médiateur fédéral. Il s'agit d'une procédure facultative dans laquelle le médiateur fédéral mène sa propre enquête indépendante sur l'existence ou non de représailles. A l'issue de son enquête, le médiateur peut rappeler l'employeur à ses obligations, mais il ne peut le forcer en rien (par exemple, il ne peut l'obliger à réintégrer le travailleur si ce dernier a été licencié en raison de son signalement).

En d'autres termes, les recommandations du médiateur fédéral font autorité, mais ne sont pas juridiquement contraignantes. Elles peuvent par contre s'avérer très utiles si la victime des représailles souhaite effectivement ester en justice pour obtenir une indemnisation. Les recommandations du médiateur fédéral peuvent alors servir d'arguments supplémentaires pour renforcer le lanceur d'alerte.

ATTENTION : l'intervention du coordinateur fédéral dans le cadre de la protection extrajudiciaire est toujours volontaire et intervient uniquement à la demande du lanceur d'alerte.

Comment se déroule la procédure de protection extrajudiciaire ?

- Introduction d'une plainte auprès du coordinateur fédéral (<https://federaalinstituutmensenrechten.be/fr/lanceurdalerte>) > lancement d'une procédure de protection extrajudiciaire.
- Le coordinateur fédéral vérifie l'existence d'un soupçon raisonnable de représailles.
- Inversement de la charge de la preuve (!) dès que les faits nécessaires sont avancés.
- Le coordinateur fédéral demande par écrit à l'employeur de démontrer que la mesure défavorable décrite dans la plainte n'est pas liée au signalement.
- L'employeur a 4 semaines pour établir un rapport motivé.
- Le coordinateur fédéral fait une recommandation dans les 20 jours (pour annuler les représailles).
- L'employeur a 20 jours pour réagir.
- Les recommandations font autorité, mais ne sont pas juridiquement contraignantes (elles peuvent toutefois s'avérer utiles dans une procédure judiciaire).

7.4 IMMUNITÉ DES LANCEURS D'ALERTE

La protection des lanceurs d'alerte aurait été insuffisante si aucune garantie particulière n'avait été mise en place pour les libérer de leur responsabilité.

L'immunité spécifique des lanceurs d'alerte porte sur plusieurs volets :

- **Aucune action civile**, pénale ou disciplinaire ne peut être engagée, ni aucune sanction professionnelle infligée en raison de ce signalement ou de cette divulgation publique.
- **Aucune responsabilité** de l'auteur du signalement pour **l'obtention de ou l'accès aux informations** signalées ou divulguées publiquement.
- **Aucune responsabilité dans les procédures judiciaires**, notamment pour diffamation, violation du droit d'auteur, violation du secret, violation des règles en matière de protection des données ou divulgation de secrets d'affaires, etc.
- Désormais, **mention explicite** à l'art. 18 de la loi sur les contrats de travail : « Le signalement ou la divulgation publique ne constitue **ni une faute lourde, ni un dol, ni une faute légère** habituelle susceptible d'engager la responsabilité civile du travailleur et ce, quelle que soit la motivation du travailleur ».

Exceptions (l'auteur de signalement est toutefois responsable si) :

- L'obtention ou l'accès **constituent une infraction pénale autonome** (ex. hacking)
- Les actes ou omissions qui **ne sont pas liés** au signalement ou à la divulgation publique ou qui **ne sont pas nécessaires** pour révéler une violation conformément à la loi continuent d'être régis par le droit applicable

7.5 INDEMNISATION

Les lanceurs d'alerte victimes de représailles ont droit à une **indemnisation fixée entre 18 et 26 semaines de salaire**.

(!) Une indemnisation ne peut être accordée que par le tribunal et n'est donc en principe pas possible dans le cadre d'une médiation extrajudiciaire.

Les nouvelles indemnités ne sont **pas cumulables** avec l'indemnité prévue en cas de licenciement manifestement déraisonnable (art. 9, § 2 CCT 109).

Et si la victime n'est pas salariée ?

Dans ce cas, l'indemnisation est fixée en fonction du préjudice réel subi.

Dispositions spécifiques pour le secteur financier

Une indemnisation spécifique est prévue en cas de représailles consécutives à des signalements en matière de **services, produits et marchés financiers**.

Vu l'impact énorme de telles infractions sur les intérêts nationaux et européens, l'indemnisation est — au choix de la victime et pour autant que ce soit applicable — égale à :

- soit un **montant forfaitaire de six mois de salaire brut**, en ce compris tous les avantages extralégaux
- soit au **préjudice réellement subi** (= prouver l'importance du préjudice réellement subi)

En cas de signalements d'infractions en matière de services, produits et marchés financiers, **demande de réintégration possible** (pas obligatoire) si licenciement abusif (pour le signalement d'autres pratiques, pas clair, pas repris explicitement dans la loi).

7.6 SANCTIONS

Les infractions dans le cadre du nouveau système des lanceurs d’alerte seront passibles de lourdes sanctions.

- Sont punis d’un emprisonnement de six mois à trois ans et d’une amende de 600 à 6.000 euros ou d’une de ces peines seulement les entités juridiques du secteur privé, les membres de leur personnel, ainsi que toute personne physique ou morale qui :
 - a) entrave ou tente d’entraver le signalement ;
 - b) exerce des représailles contre les personnes protégées par la loi sur les lanceurs d’alerte ;
 - c) tente des procédures inutiles et vexatoires abusives contre les personnes protégées par la loi sur les lanceurs d’alerte ;
 - d) manque à l’obligation de secret par rapport à l’identité des auteurs de signalement.
- Parallèlement, le **code pénal social** prévoit désormais des sanctions supplémentaires pour (voir nouvelle section 3/2, livre 2, chapitre 1) :
 - l’employeur, son préposé ou son mandataire, qui a enfreint le chapitre 3 de la loi sur les lanceurs d’alerte (lire : obligation de mettre en place des canaux et procédures de signalement internes pour tout signalement et suivi internes) ;
 - l’employeur, son préposé ou son mandataire, l’autorité compétente ou le coordinateur fédéral qui a enfreint l’article 22 de la loi sur les lanceurs d’alerte (enregistrement des signalements)

Autres dispositions pénales pertinentes

D’autre part, les dispositions pénales relatives aux **fausses informations divulguées sciemment** (art.443-450 du Code pénal) restent d’application et les lanceurs d’alerte doivent rester prudents quant à la fiabilité et l’exactitude des informations à signaler.

Il n’est pas question d’infraction lorsqu’une personne qui, par état ou par profession, est dépositaire de secrets, signale ou divulgue publiquement ceux-ci dans le respect des conditions prévues par la présente loi.

8. Impact syndical du nouveau système

Les représentants des travailleurs peuvent jouer activement leur rôle à différents niveaux :

Niveau de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Informer et consulter les travailleurs sur les mécanismes de signalement/les droits des auteurs de signalement (protection, soutien)• Création de canaux internes de signalement (« Les entités juridiques du secteur privé établissent des canaux et des procédures pour le signalement interne et pour le suivi, après concertation avec les interlocuteurs sociaux »), par ex ; la conclusion de CCT et l'intégration des dispositions concernées dans le règlement de travail
Niveau sectoriel, régional	<ul style="list-style-type: none">• Elaborer des directives concernant la création et l'utilisation des canaux de signalement internes• Informations et soutien juridique et technique aux lanceurs d'alerte
Niveau interprofessionnel	<ul style="list-style-type: none">• Evaluation de la loi sur les lanceurs d'alerte au CNT (la deuxième année suivant son entrée en vigueur, c-à-d. en 2025)

9. Exemples pratiques

Vu la complexité du système des lanceurs d'alerte à de nombreux égards, nous avons voulu vous donner ci-dessous quelques exemples concrets de l'application des nouvelles règles au moyen d'un exemple fictif.

26

9.1 CHOIX DU CANAL DE SIGNALEMENT

I. Sarah travaille comme RH dans une PME du secteur de la construction et a appris que l'entreprise avait recours au travail non déclaré pendant les périodes de surcharge de travail. Sarah veut dénoncer ces dysfonctionnements.

Options prévues par la loi sur les lanceurs d'alerte :

- 1) Canal interne (si existant)
- 2) Canal externe : autorité compétente (le service d'information et de recherche sociale (SIRS)² <https://www.meldpuntsocialefraude.belgie.be/fr>) ou le **coordinateur fédéral** (médiateur fédéral : <https://vu.fr/XyyDj>)
- 3) Divulgarion publique ? Voir les conditions supplémentaires pour pouvoir bénéficier de la protection.

Options (en-dehors de la loi sur les lanceurs d'alerte), donc ni protection, ni soutien spécifiques prévus dans le cadre de la loi sur les lanceurs d'alerte :

- 1) Déclaration standard (auprès de la police, du ministère public du SIRS)
- 2) Consultation des représentants des travailleurs (toujours possible)
- 3) Contact avec la presse

9.2 MESURES DE REPRÉSAILLES

II. Sarah discute de ces dysfonctionnements avec son responsable hiérarchique direct, mais ne voit pas de réaction immédiate à sa communication.

Il n'existe en outre pas de canal de signalement interne dans l'entreprise (officiellement, il existe mais n'offre pas de garantie de traitement confidentiel). Sarah fait une déclaration auprès du SIRS. Peu après, l'entreprise fait l'objet d'une inspection.

² En cas de signalements externes aux autorités compétentes, il est préférable de mentionner que le signalement est effectué dans le cadre de la loi sur les lanceurs d'alerte.

La semaine suivante, Sarah est licenciée sous prétexte de ses manquements passés (et malgré sa dernière évaluation positive).

Il s'agit d'un exemple classique de représailles sous la forme d'un licenciement.

9.3 PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

III. Sarah est certaine que son licenciement était une mesure de représailles pour son signalement.

Les options suivantes s'offrent ici à elle :

1. Protection extrajudiciaire :

- Recours au **coordinateur fédéral** (médiateur fédéral) :
<https://www.federaalombudsman.be/fr/formulaireplainterepr%C3%A9sailles>
- Lancement d'une procédure de protection extrajudiciaire
- Le coordinateur fédéral vérifie l'existence d'un soupçon raisonnable de représailles.
- Inversement de la charge de la preuve (!) dès que les faits nécessaires sont avancés.
- Le coordinateur fédéral demande par écrit à l'employeur de démontrer que la mesure défavorable décrite dans la plainte n'est pas liée au signalement.
- L'employeur a 4 semaines pour établir un rapport motivé.
- Le coordinateur fédéral fait une recommandation dans les 20 jours (pour annuler les représailles).
- L'employeur a 20 jours pour réagir.

2. Procédure judiciaire

Une procédure judiciaire reste toujours possible (art. 578 code jud.). La possibilité de mesures correctives contre les représailles est également explicitement prévue, y compris des mesures temporaires dans l'attente du règlement des procédures judiciaires (art. 584, 5e alinéa, 8° code.jud.).

Si les mesures de représailles peuvent être prouvées, le lanceur d'alerte peut prétendre à une indemnisation spécifique (cf. supra).

Il est également possible que l'IFDH intervienne pour les frais judiciaires :
<https://federaalinstituutmensenrechten.be/fr/lanceurs-dalerte/demandez-un-soutien>

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tél. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable : Thierry Bodson © Juin 2024

*Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures
D/2024/1262/37*