

arendt entreprises



Les midis de l'entreprise

Arendt House

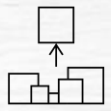
14 juin 2023

[arendt.com](https://www.arendt.com)

CONFIDENTIALITY REMINDER

This document is confidential and is intended solely for its recipient.
Do not distribute outside your organisation.





arendt entreprises



Lanceurs d'alertes et relations de travail : place au concret !

Vos interlocuteurs / orateurs



Philippe Schmit

Partner

Employment Law,
Pensions & Benefits



Lorraine Chéry

Counsel

Employment Law,
Pensions & Benefits



Gaëlle Leclerc-Aïn

Senior Associate

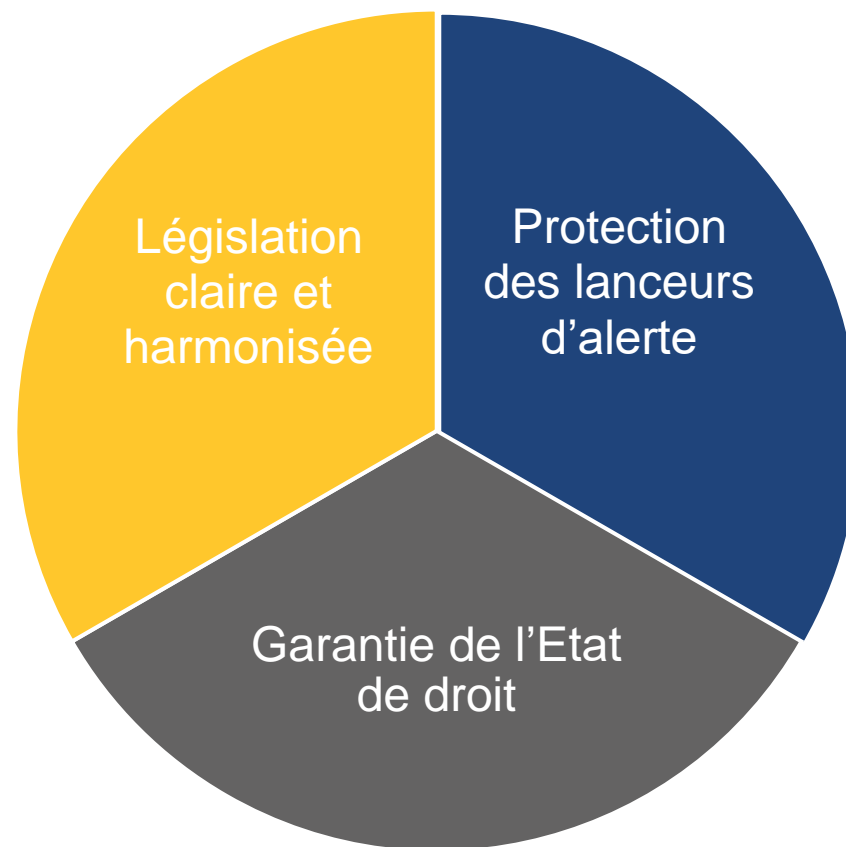
Employment Law,
Pensions & Benefits



Agenda

- 1. Introduction**
- 2. Etendue de la protection**
- 3. Procédure de signalement**
- 4. Support et protection des lanceurs d'alerte**
- 5. Sanctions**

Objectifs de loi 16 mai 2023



Etapes clés



23/10/2019

Directive (UE) 2019/1937 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union



17/12/2021

Transposition supposée de la Directive UE



10/01/2022

Dépôt du PDL 7945



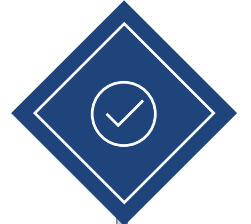
02/05/2023

Premier vote constitutionnel du PDL



17/05/2023

Publication de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937



Le cadre législatif avant la loi

Pourquoi avoir introduit cette législation?



Une constellation de normes

Directive 2013/36/UE

Loi du 23 juillet 2015 modifiant la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier

Directive UE 2014/65/UE et Règlement UE 596/2014

Loi du 23 décembre 2016 relative aux abus de marché et loi du 30 mai 2018 relative aux marchés d'instruments financiers

Directive 2016/943/UE

Loi du 26 juin 2019 sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués (secrets d'affaires) contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation illicites

Directive 2001/97/CE

Loi du 12 novembre 2004 relative à la lutte contre le blanchiment et contre le financement du terrorisme

Recommandation OCDE (GRECO, lutte contre la corruption)

Loi du 13 février 2011 renforçant les moyens de lutte contre la corruption (Arts. L-271-1 et suivants du Code du Travail)

Circulaire CSSF 12/552, telle que modifiée
Administration centrale, gouvernance interne et gestion des risques

Code du Travail (L.313-1 (4), L.614-2, L.241-8, L.245-5, L.246-4, L.253-1) – harcèlement, discrimination, santé et sécurité

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

Etendue de la protection

Qu'est-ce qui peut être dénoncé?

Signalement objectif



Signalement subjectif

Ce qui est couvert

Toute violation* de la loi nationale ou européenne



Information ou soupçon raisonnable sur des violations obtenus dans un **contexte professionnel** concernant des violations **effectives** ou **potentielles, passées** ou très **susceptibles** de se produire

Motif raisonnable de **croire** que la violation relevait du **champ d'application** de la loi **ET** était **véridique**

Ce qui est exclu

Sécurité nationale

Secret médical

Procédure pénale

Secret des délibérations judiciaires

Secret professionnel (relations avocats – notaire – huissier / clients)

* 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.

Etendue de la protection

Qui peut bénéficier de la protection de lanceur d'alerte ?



Public

Privé

Associatif

Travailleurs

- Salarié de droit privé
- Fonctionnaires
- Stagiaires rémunérés ou non
- Bénévoles
- Anciens salariés
- Personnes en processus de recrutement

Partenaires commerciaux

- Travailleurs indépendants
- Salariés de sous-traitants et fournisseurs
- Anciens co-contractants

Ne lancent pas l'alerte mais bénéficient d'une protection

Membre de la gouvernance

- Actionnaires
- Membres de l'organe de direction ou de surveillance
- Membres de l'organe d'administration
- Membres non-exécutif

Supports du lanceur d'alerte

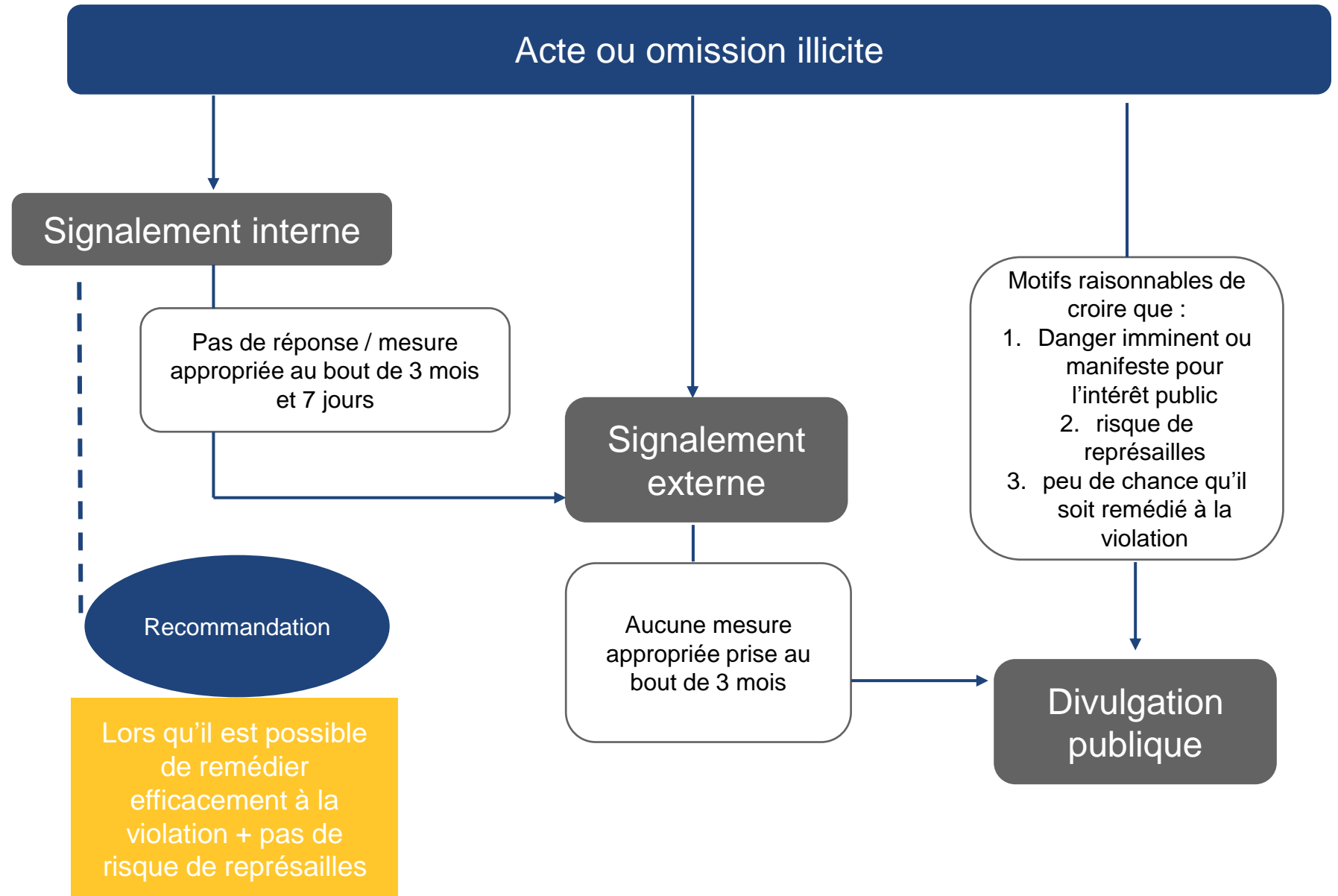
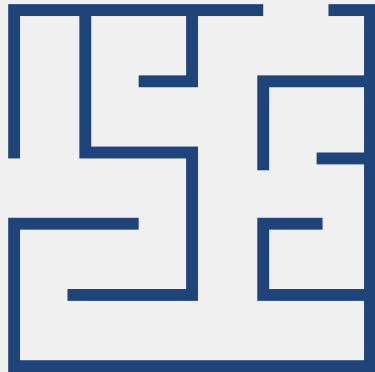
- Facilitateurs (ceux qui aident l'auteur de signalement dans un contexte professionnel)
- Les tiers en lien avec les auteurs de signalement qui risquent des représailles

Personnes morales

- Entités juridiques appartenant aux auteurs de signalement

Aperçu des canaux de signalement

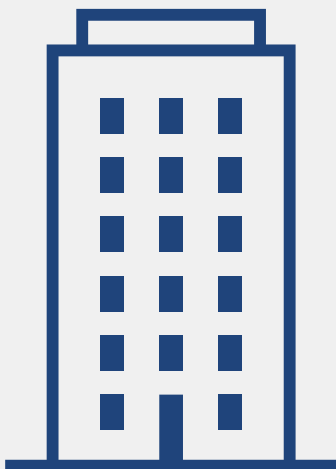
Comment lancer l'alerte?



3. Procédure de signalement

Obligation d'instaurer un canal de signalement interne

Quels employeurs sont concernés?



- 50 travailleurs

• Optionnel

+ 50 travailleurs

• Obligation d'instaurer un canal de signalement interne à compter du 17 décembre 2023

50 - 249
travailleurs

• Obligation d'instaurer un canal de signalement interne à compter du 17 décembre 2023
• Possibilité de partager les ressources concernant la réception et le suivi des signalements

250 travailleurs et
plus

• Obligation applicable dès l'entrée en vigueur de la loi (le 21 mai 2023)



3. Procédure de signalement

Mise en place d'un canal de signalement interne

Faut-il impliquer la délégation?



Politique interne (Règlement intérieur)



Information et consultation

- Entreprises \geq 15 salariés
- Avis
- Proposition de modification



Co-décision

- Entreprises \geq 150 salariés
- Accord préalable obligatoire

Accessibilité du canal

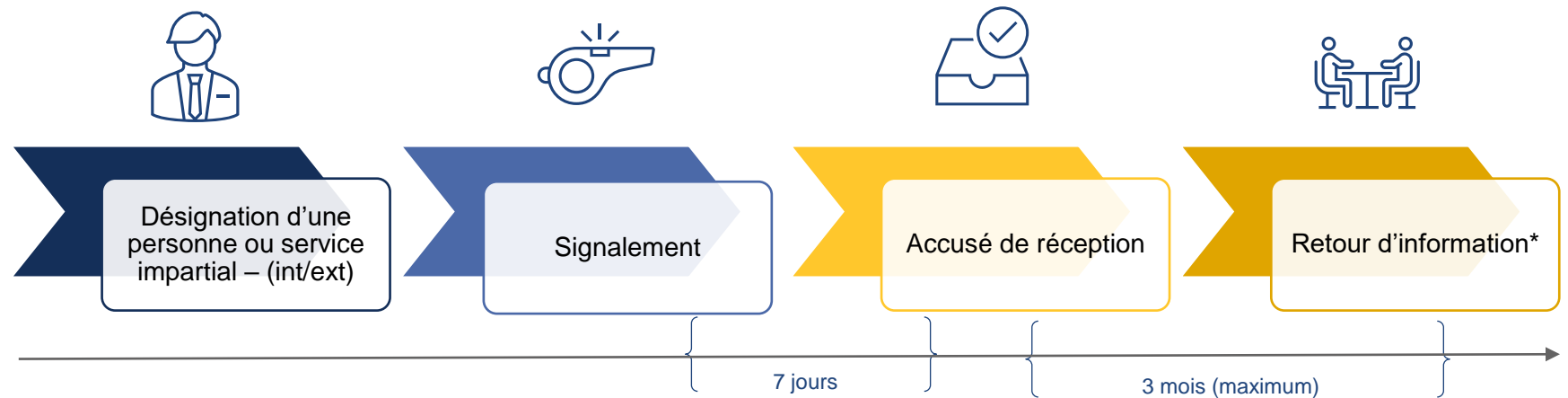
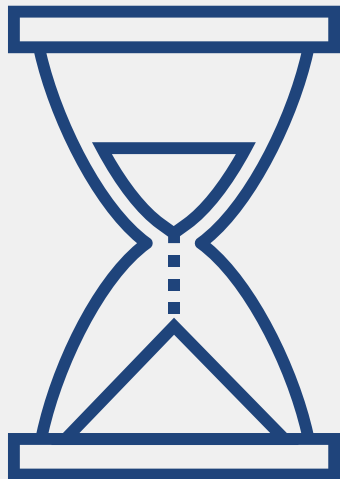
A qui l'employeur doit-il donner accès au canal de signalement interne?



3. Procédure de signalement

Procédure de signalement interne

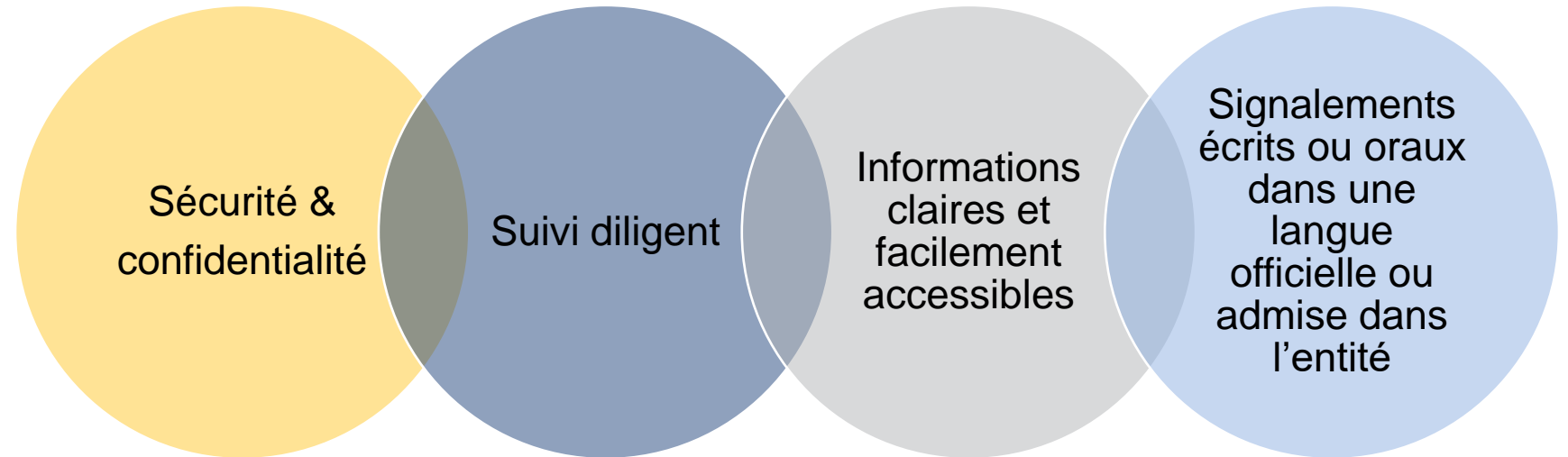
Quelles sont les règles à respecter?



**Communication sur les mesures envisagées ou prises ainsi que les motifs y afférents*

Canaux de signalement internes

Quelles sont les exigences et les critères à respecter?



Traitement de données personnelles
Attention à la conformité avec la législation

3. Procédure de signalement

Les 22 autorités compétentes

Auprès de qui faire un signalement externe?



- La Commission de surveillance du secteur financier
- Le Commissariat aux assurances
- L'Autorité de la concurrence
- L'Administration de l'Enregistrement, des Domaines et de la TVA
- L'Inspection du travail et des mines
- L'Institut luxembourgeois de régulation
- Le Centre pour l'égalité de traitement
- L'Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher
- La Commission nationale pour la protection des données
- L'Autorité luxembourgeoise indépendante de l'audiovisuel
- Le Médiateur / contrôle externe des lieux privatifs de liberté

- L'Ordre des avocats (Luxembourg / Diekirch)
- La Chambre des notaires
- Le Collège médical
- L'Administration de la nature et des forêts
- L'Administration de la gestion de l'eau
- L'Administration de la navigation aérienne
- Le Service national du Médiateur de la consommation
- L'Ordre des Architectes et des Ingénieurs-conseils
- L'Ordre des Experts comptables
- L'Institut des Réviseurs d'Entreprise
- L'Administration des contributions directes

Pouvoirs exorbitants: Contrôle de l'application de la loi, de la mise en place de canaux de signalement et droit d'obtenir tous les renseignements nécessaires par les autorités compétentes



Office des signalements
■ Protection ? Oui / Non
ITM
■ Protection ? Oui / Non
Police
■ Protection ? Oui / Non

Vingt-deux autorités compétentes + un « Office des signalements »

Protection de l'identité et devoir de confidentialité

A quoi doit veiller l'employeur?



Pas de divulgation de l'identité du lanceur d'alerte sans son accord exprès

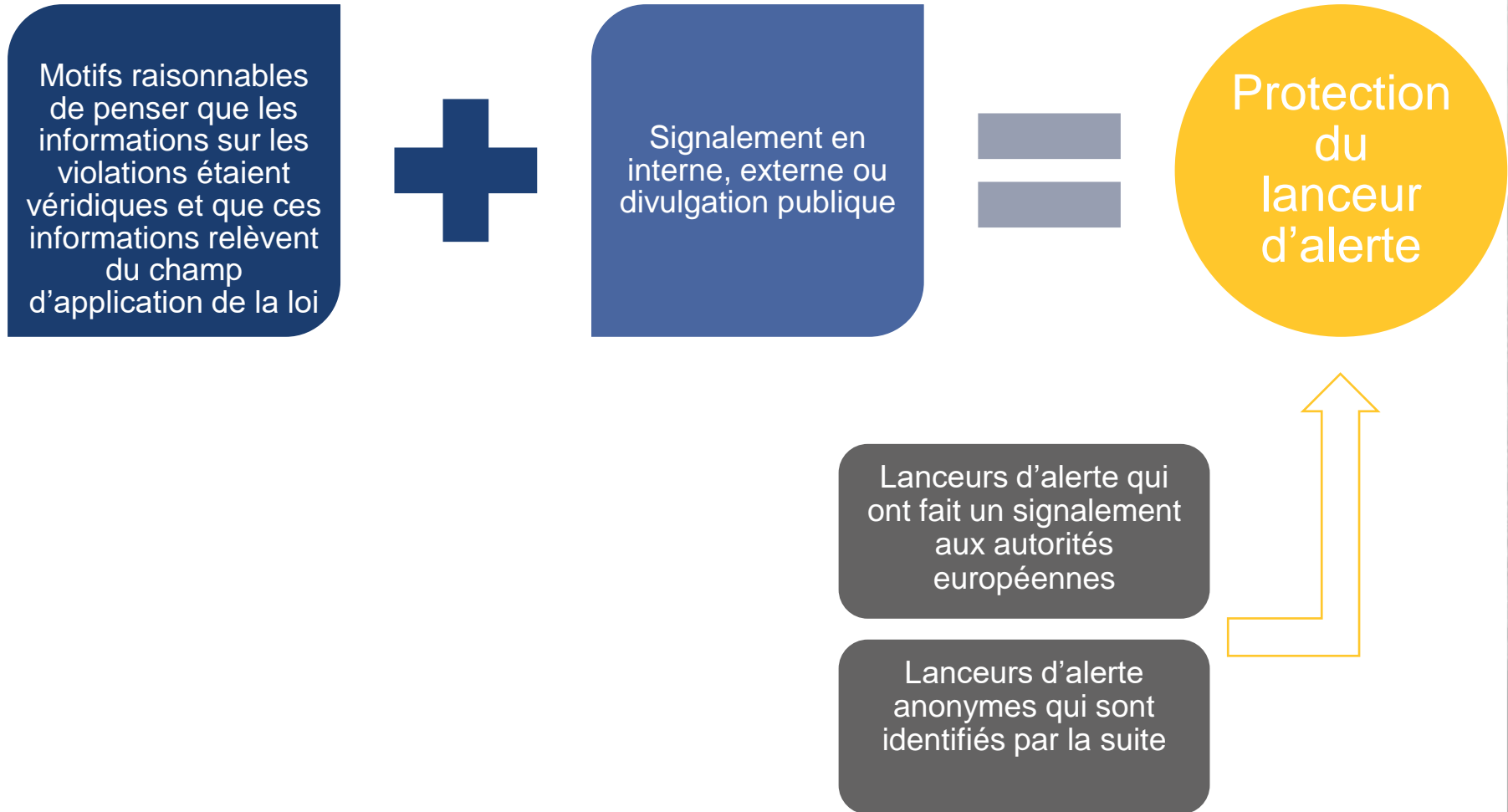
Sauf obligation légale contraire (p.ex. sauvegarde des droits de la défense)

Mesure de sauvegarde appropriée en cas de divulgation d'identité
*information préalable (sauf si risque de compromettre la procédure en cours) –
explication écrite des motifs de la divulgation*

4. Support et protection des lanceurs d'alerte

Conditions pour bénéficier de la protection de la loi

*Qui peut-être protégé
contre les représailles?*



Interdiction de représailles

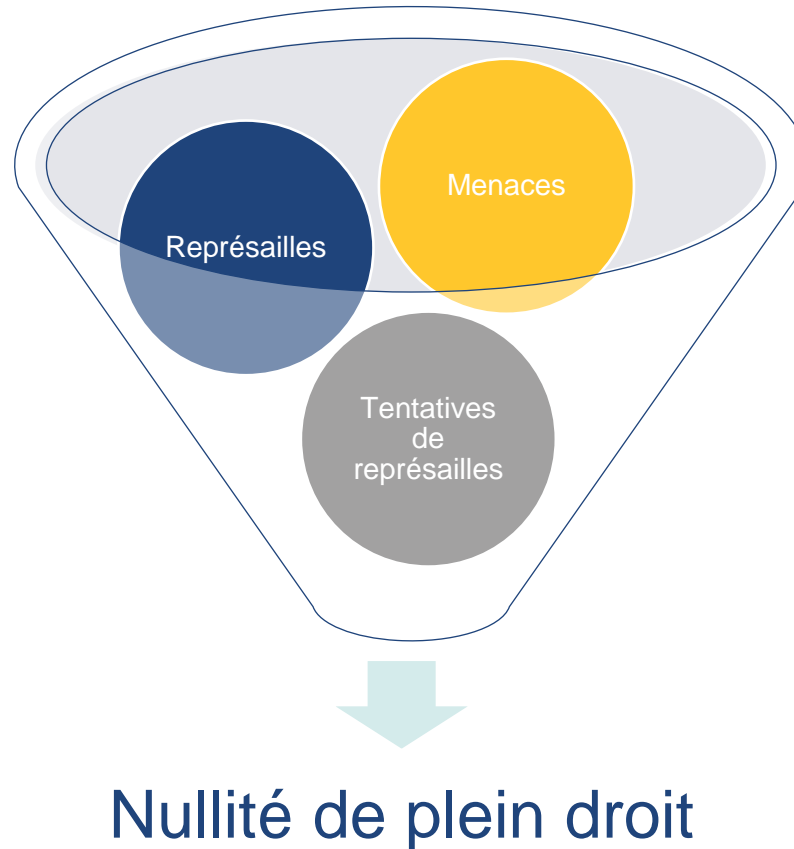
Quelle est la nature de la protection des lanceurs d'alerte ?



“

Représailles : tout acte ou omission, direct ou indirect, intervenant dans un cadre professionnel, qui est suscité par un signalement/divulgation et cause ou peut causer un préjudice injustifié à l'auteur.

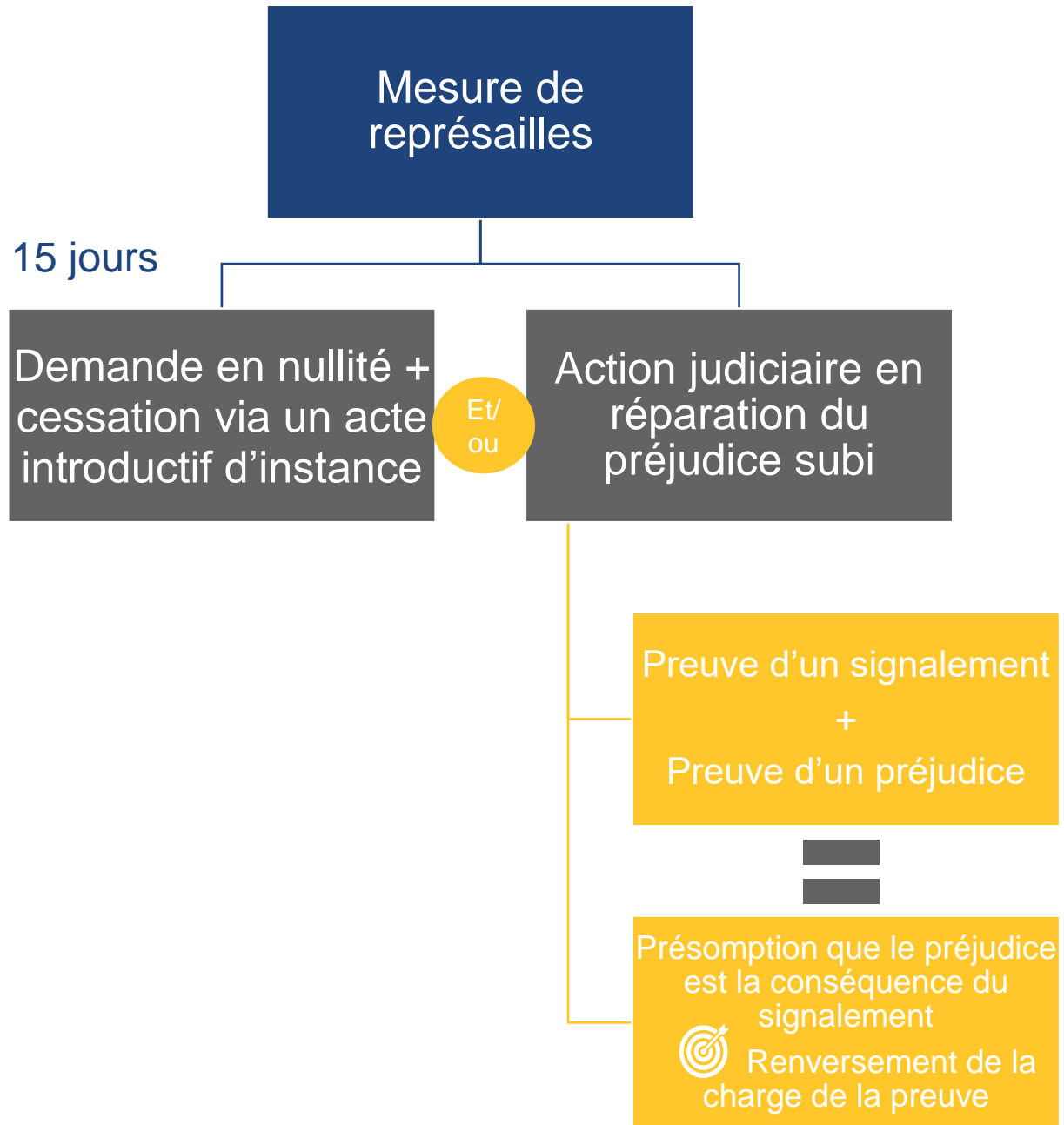
”



1. Suspension du contrat, mise à pied, licenciement, non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou mesures équivalentes
2. Rétrogradation ou refus de promotion
3. Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail
4. Suspension de la formation ;
5. Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris sanction financière
6. Non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le salarié pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent
7. Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme
8. Discrimination, traitement désavantageux ou injuste
9. Evaluation de performance ou attestation de travail négative
10. Préjudice, y compris atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou pertes financières, y compris perte d'activité et perte de revenu
11. Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir au niveau du secteur ou de la branche d'activité
12. Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
13. Annulation d'une licence ou d'un permis ;
14. Orientation vers un traitement psychiatrique ou médical.

Recours légal

Quel recours pour le lanceur d'alerte en cas de représailles?



Limitation des responsabilités

Quelle responsabilité pour le lanceur d'alerte?



Absence de responsabilité

Divulgation

Si nécessité de révéler une violation (motifs raisonnables)

Obtention des informations

Si accès non constitutif d'une infraction pénale autonome

Procédures judiciaires

(diffamation, droit d'auteur, confidentialité, protection des données, secret d'affaire)

Si nécessité de révéler une violation (motifs raisonnables)

Sanctions des lanceurs d'alerte de mauvaise foi

Quelle responsabilité pour le lanceur d'alerte?



Signalement ou divulgation
de fausses informations
volontairement



Emprisonnement 8 jours – 3 mois
Amende € 1.500 - € 50.000
Responsabilité civile (réparation du préjudice subi)

Amendes administratives

Quelle sanctions pour les employeurs?



Entrave ou tentative d'entrave d'un signalement
Défaut de conformité du dispositif de signalement interne

Refus de fournir les renseignements demandés par les autorités ou communication de renseignements faux ou incomplets

Atteinte à la confidentialité des auteurs de signalement

Refus de remédier à une violation constatée

Refus ou absence d'établissement des canaux et procédures pour le signalement interne et son suivi



€ 1.500 – € 250.000

Récidive dans les 5 ans = jusqu'à € 500.000

Sanctions pénales

Quelles amendes pour les employeurs qui s'attaquent aux lanceurs d'alerte?



Mesures de représailles
ou
procédures abusives
à l'encontre du lanceur d'alerte



Amende € 1.250 - € 25.000

Merci

Des questions?

Prochain séminaire

DIENSTAG
27. Juni 2023

11:45 Uhr - Begrüßung
12:00 Uhr - Seminar
12:45 Uhr - Walking lunch

Arendt Lunchbreak Lecture

Folgende aktuelle Themen erwarten Sie während dieses interaktiven Seminars, moderiert von Partner [Carsten Opitz](#):

- [Philippe Schmit](#), Partner und [Noémie Haller](#), Counsel im Bereich Arbeitsrecht, führen uns durch neue gesetzliche Verpflichtungen zur Bekämpfung von Mobbing im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, sowie erste Erfahrungen nach der Einführung des Gesetzes zur Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern; und
- [Dr. Stefan Staedter](#), Partner und [Janine Powierski](#), Senior Associate im Bereich Investment Management, werden uns interessante Einblicke in die Welt der ELTIFs (European Long-Term Investment Funds) geben und insbesondere auf die Neuerungen in der überarbeiteten ELTIF 2.0-Verordnung eingehen; und
- [Jan Neugebauer](#), Tax Law Partner, wird sich mit neuesten Entwicklungen im Steuerrecht befassen;

Your contacts/speakers



Philippe Schmit
Partner
Employment Law, Pensions &
Benefits
philippe.schmit@arendt.com
+352 40 78 78 240



Lorraine Chéry
Counsel
Employment Law, Pensions &
Benefits
lorraine.chery@arendt.com
+352 40 78 78 78 79



Gaëlle Leclerc-Aïn
Senior Associate
Employment Law, Pensions &
Benefits
gaelle.leclerc@arendt.com
+352 40 78 78 255