



LEGAL NEWS

Nous apportons de la clarté.

WHISTLEBLOWING RESPECTUEUX DES CONTRAINTES JURIDIQUES DANS VOTRE ENTREPRISE – MISE A JOUR PAR PAYS

I. WHISTLEBLOWING DANS L'ENTREPRISE

La plupart des pays de l'Union européenne ont déjà transposé dans leur législation la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. La mise en œuvre de la directive sur les lanceurs d'alerte présente quelques différences juridiques dans les différentes législations.

Dans les pages suivantes de cette newsletter, vous trouverez l'état d'avancement de la mise en œuvre de la directive dans les différents pays de nos cabinets partenaires.

II. SÉCURITÉ JURIDIQUE GRÂCE À LA SOLUTION DE WHISTLEBLOWING DE SCHINDHELM

Notre SCHINDHELM WHISTLEBLOWING SOLUTION offre aux lanceurs d'alerte une possibilité entièrement anonyme et conforme à la loi de signaler des irrégularités au sein de l'entreprise et remplit toutes les conditions de la directive européenne sur le *whistleblowing* ainsi que ses transpositions nationales. Avec notre SCHINDHELM WHISTLEBLOWING SOLUTION, nous vous aidons volontiers à respecter toutes les dispositions importantes en matière de *whistleblowing* concernant la protection des données, la conformité et la gouvernance d'entreprise.

Lors de la mise en place d'un système de notification interne, d'autres domaines juridiques, tels que le droit du travail, le droit pénal, etc. sont concernés et doivent être pris en compte, en plus des dispositions des actes de transposition nationaux. Nos avocats réunissent toute l'expertise

nécessaire pour mettre en œuvre votre système de notification interne et pour mener à bien les démarches juridiques qui en découlent.

ALLEMAGNE

1. Y A-T-IL UNE MISE À JOUR CONCERNANT LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EN DROIT NATIONAL ?

Le 2 juillet 2023, la loi allemande sur la protection des signalements (HinSchG) est entrée en vigueur après un accord au sein du comité de conciliation et l'approbation du Conseil fédéral. Le délai de mise en œuvre pour les entreprises de 250 collaborateurs et plus était la date d'entrée en vigueur de la HinSchG, mais les amendes pour non mise en place d'un canal de signalement seront perçues au plus tôt à partir du 1er décembre 2023. Pour les entreprises employant entre 50 et 249 personnes, le délai de mise en œuvre expire le 17 décembre 2023. Il est donc urgent que les entreprises employant 50 personnes ou plus mettent en place un canal de signalement pour les lanceurs d'alerte. Les principaux résultats du comité de conciliation sont les suivants : 1. réduction de l'amende de 100.000,00 à 50.000,00 euros en cas d'entrave intentionnelle à un signalement ou de non-respect de la confidentialité, 2. suppression du droit à des dommages et intérêts pour les lanceurs d'alerte en cas de représailles et 3. pas d'obligation de permettre des signalements anonymes.

2. À QUOI LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES FAIRE ATTENTION DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE INTERNE ?

Contrairement à l'avis de la Commission européenne de juin 2021, le législateur allemand s'est expressément prononcé en faveur de la possibilité pour les sociétés mères d'un groupe de mettre à disposition des (sous-)sociétés du



groupe un système d'alerte en tant que "tiers" au sens de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte. Les sociétés mères peuvent également déléguer cette tâche à des prestataires de services externes, qui sont alors également considérés comme des tiers. Indépendamment du fait que chaque société exploite son propre système d'alerte ou qu'il soit mis à disposition de manière centralisée par un tiers, il est impératif que la confidentialité des signalements soit préservée au sein du groupe. L'obligation de mettre fin à la violation incombe également à chaque société. C'est pourquoi il est particulièrement important, dans le cas où la société mère du groupe gère le système d'alerte, que le lanceur d'alerte indique obligatoirement pour quelle société l'alerte est signalée.

FRANCE

1. Y A-T-IL UNE MISE À JOUR CONCERNANT LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EN DROIT NATIONAL ?

Le 16 février 2022, la loi n° 2022-401 portant transposition de la directive européenne 2019/1937 a été définitivement adoptée en France. Validée par le Conseil constitutionnel le 17 mars 2022, elle a été officiellement publiée le 21 mars 2022 et est entrée en vigueur le 1er septembre 2022. Le décret d'application n° 2022-1284 a été publié le 3 octobre 2022 et est entré en vigueur le 5 octobre. Présentée par le député Sylvain Waserman comme "la meilleure protection des lanceurs d'alerte en Europe", cette loi corrige les insuffisances de l'arsenal législatif français existant en allant au-delà de la protection offerte par la directive européenne. Il s'agit donc d'une manœuvre réussie des lobbyistes français qui souhaitaient une transposition rapide de la directive avec des dispositions allant au-delà du minimum de protection offert par la directive.

2. À QUOI LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES FAIRE ATTENTION DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE INTERNE ?

Les entreprises qui emploient au moins 50 personnes sont également tenues de mettre en place une procédure interne de collecte des informations. La loi précise en outre qu'il s'agit égale-

ment d'une procédure de traitement et que le comité social et économique doit être consulté avant la mise en place de cette procédure. Un décret devrait fixer les règles relatives aux délais de réception et de renvoi des informations.

Pour les groupes d'entreprises de plus de 250 travailleurs, la procédure peut être centralisée au niveau du groupe.

Pour les entreprises de plus de 500 salariés et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros, il y a obligation de mettre en place le mécanisme spécifique prévu à l'article 17 de la loi Sapin 2 (mesures de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence).

ITALIE

1. Y A-T-IL UNE MISE À JOUR CONCERNANT LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EN DROIT NATIONAL ?

En principe, le processus de transposition de la directive s'est achevé en Italie avec l'adoption du décret-loi (*Decreto legislativo* n° 24/2023 du 10 mars 2023), qui est entré en vigueur le 15 juillet 2023. Ainsi, l'obligation d'introduire un système de *whistleblowing* existe déjà pour toutes les entreprises de 250 salariés ou plus, tandis que pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'obligation n'entrera en vigueur que le 17 décembre 2023. D'une manière générale, les règles applicables au secteur privé s'inspirent largement des dispositions de la directive, tandis que l'autorité nationale anticorruption a introduit des obligations spécifiques plus étendues dans le domaine de l'administration publique.

2. À QUOI LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES FAIRE ATTENTION DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE INTERNE ?

L'écart le plus important du point de vue des entreprises, c'est-à-dire le plus contraignant du point de vue organisationnel par rapport au contenu pur de la directive 2019/1937, est réglé à l'article 13, paragraphe 6, de l'ordonnance de transposition n° 24/23. Il prévoit l'obligation pour toutes les entreprises, avant la mise en place d'un système de *whistleblowing*, de "définir les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir un niveau de sécurité



adéquat au regard des risques spécifiques résultant du traitement des données, sur la base d'une analyse d'impact relative à la protection des données". Toute entreprise qui a l'intention (ou l'obligation) de mettre en place un système de *whistleblowing* est donc tenue de procéder à une analyse d'impact (DSFA) conformément à l'article 35 du RGPD avant d'introduire ce système.

AUTRICHE

1. Y A-T-IL UNE MISE À JOUR CONCERNANT LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EN DROIT NATIONAL ?

La transposition nationale a déjà eu lieu le 25 février 2023 avec la "loi sur la protection des lanceurs d'alerte" (HSchG).

2. À QUOI LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES FAIRE ATTENTION DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE INTERNE ?

Les entreprises de plus de 249 salariés doivent mettre en place un service interne avant le 25 août 2023 et celles de 50 à 249 salariés avant le 17 décembre 2023 au plus tard. Il est toutefois possible de transférer les tâches de l'organe interne à un organe commun au sein du groupe ou de confier les tâches de l'organe interne à des tiers (par exemple à des cabinets d'avocats). Des avocats spécialisés peuvent renforcer la confiance du lanceur d'alerte potentiel dans le système interne, en particulier dans les petites et moyennes entreprises, et garantir que seules des personnes prédéfinies soient informées des dysfonctionnements de l'entreprise. Lors de la mise en œuvre d'une plate-forme de signalement, il est important de s'assurer que les délais de (re)déclaration fixés par la loi sont effectivement respectés. En outre, la HSchG prévoit que l'identité des lanceurs d'alerte doit être protégée et qu'un système doit être mis en place à cet effet. La question de savoir si les signalements anonymes doivent également être rendus possibles reste ouverte, bien que la loi ne prévoient pas de réglementation explicite à ce sujet. Lors de la mise en place et de l'organisation du contenu de la plate-forme de signalement, il convient de tenir compte en particulier du champ d'application matériel de la HSchG, c'est-à-dire des catégories juridiques pour lesquelles les lanceurs d'alerte peuvent faire des déclarations. L'organisation du contenu a des conséquences

tant sur le plan du droit du travail que sur celui de la protection des données.

POLOGNE

1. Y A-T-IL UNE MISE À JOUR CONCERNANT LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EN DROIT NATIONAL ?

En Pologne, la loi sur le *whistleblowing* n'a pas encore été adoptée. En raison des prochaines élections législatives d'octobre 2023, il n'est pas possible d'estimer la date à laquelle elle sera adoptée. Le projet de loi fait actuellement l'objet d'une procédure pré-parlementaire.

Bien que la loi ne soit pas encore entrée en vigueur en Pologne, les entrepreneurs mettent en place des mesures préparatoires de signalement dans leurs entreprises. Le projet de loi prévoit un délai de deux mois pour l'entrée en vigueur de la loi, mais dans la pratique, la mise en place des canaux internes pour la divulgation des infractions prend encore plus de temps.

C'est pourquoi nous recommandons de prendre des mesures préparatoires dès maintenant : Il faut réfléchir au canal que l'on choisira et à l'endroit où les notifications seront déposées. Il est également important de se demander si les notifications peuvent porter uniquement sur les infractions mentionnées dans la loi ou également sur d'autres domaines. Les employeurs en Pologne peuvent décider eux-mêmes s'ils souhaitent élargir le champ de la notification, par exemple aux questions de droit du travail.

2. À QUOI LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES FAIRE ATTENTION DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE INTERNE ?

Du point de vue du projet de loi polonais, il convient tout d'abord de déterminer si le canal interne à mettre en place par les employeurs peut exclure les signalements anonymes. La lecture de la législation en vigueur permet de conclure que l'employeur est libre d'autoriser ou non les déclarations anonymes. Dans sa procédure interne de signalement, l'employeur doit impérativement indiquer si le signalement anonyme est autorisé et, dans l'affirmative, comment contacter un tel informateur. Rien ne s'oppose toutefois à ce que cette possibilité soit exclue.



La deuxième question intéressante concerne la forme des canaux de signalement. La loi prévoit que le signalement peut se faire par écrit ou oralement. Il semble donc que les employeurs ne soient pas obligés de mettre en place un canal de notification à la fois écrit et oral. Il faut toutefois attendre les directives sur cette question, car cette interprétation ne semble pas être compatible avec les conditions de la directive 2019/1937.

ROUMANIE

1. Y A-T-IL UNE MISE À JOUR CONCERNANT LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EN DROIT NATIONAL ?

Le gouvernement roumain prévoit d'élaborer des normes d'application détaillées et de les faire entrer en vigueur par le biais d'une ordonnance gouvernementale. Les règles seront différentes pour les grandes et les moyennes entreprises.

2. À QUOI LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES FAIRE ATTENTION DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE INTERNE ?

Comme aucune mise en œuvre n'a encore eu lieu, il n'est pas possible pour l'instant de donner des conseils sur l'application ou l'interprétation de la loi, ni d'identifier d'autres problèmes liés à la pratique.

SLOVAQUIE

1. Y A-T-IL UNE MISE À JOUR CONCERNANT LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EN DROIT NATIONAL ?

En Slovaquie, un amendement à la loi n° 54/2019 Coll. sur la protection des lanceurs d'alerte contre les activités socialement dommageables a été adopté avec effet au 1er juillet 2023. Bien que le texte initial de la loi régissait jusqu'alors la plupart des règles fondamentales établies par la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union (ci-après la "DIRECTIVE"), l'amendement a désormais intégré la DIRECTIVE dans son intégralité dans le champ d'application de l'ordre juridique slovaque. La plupart des dispositions de

l'amendement sont entrées en vigueur le 1er juillet 2023, les autres le 1er septembre 2023.

2. À QUOI LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES FAIRE ATTENTION DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE INTERNE ?

Le groupe des personnes pouvant bénéficier d'une protection a été élargi ; outre les collaborateurs, il s'agit par exemple aussi des membres des organes d'une personne morale, des entrepreneurs, etc. Le groupe des obligés (employeurs) qui doivent disposer d'un système de déclaration interne a également été élargi. Il est désormais possible de déclarer des faits en rapport avec des secrets d'affaires.

Une obligation claire a été introduite pour les employeurs de désigner parmi leurs employés une personne responsable de l'examen des signalements et de la communication avec le lanceur d'alerte, même si les tâches liées à la réception et à l'examen des signalements sont effectuées par des personnes externes sur la base d'un contrat avec l'employeur.

Des amendes ont été introduites pour les employeurs qui enfreignent la loi (par exemple, en cas de représailles) ou les amendes déjà en vigueur ont été augmentées.

ESPAGNE

1. Y A-T-IL UNE MISE À JOUR CONCERNANT LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EN DROIT NATIONAL ?

En Espagne, la directive sur le signalement a été transposée par l'introduction de la loi 2/2023 du 20 février sur la protection des personnes qui signalent des infractions à la législation. Cette loi est entrée en vigueur le 13 juin 2023 et vise à renforcer la culture de conformité des entreprises publiques et privées en protégeant les lanceurs d'alerte qui signalent des comportements répréhensibles connus dans l'environnement de travail ou professionnel.

2. À QUOI LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES FAIRE ATTENTION DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE INTERNE ?

Les entreprises de plus de 250 employés sont tenues de mettre en place un système d'alerte interne confidentiel dans un délai de trois mois à



compter de l'entrée en vigueur de la loi. Pour les entreprises de plus de 50 salariés mais de moins de 250, le délai expire le 1er décembre 2023. La non-application peut entraîner des sanctions en fonction de la gravité de l'infraction. La mise en œuvre relève de la responsabilité de la direction de chaque entreprise. Celles-ci doivent à cet effet mener une procédure de consultation avec les représentants des travailleurs. En ce qui concerne la gestion du système et le traitement des communications, les entreprises soumises à l'obligation doivent désigner un gestionnaire interne du système d'information. En outre, la loi 2/2023 stipule que les entreprises soumises à l'obligation doivent inclure tous les canaux internes de signalement d'éventuelles violations (par exemple, les canaux de prévention du harcèlement moral, de prévention des délits, etc.)

l'acceptation et le traitement d'un signalement anonyme.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

1. Y A-T-IL UNE MISE À JOUR CONCERNANT LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EN DROIT NATIONAL ?

En République tchèque, la loi sur la protection des lanceurs d'alerte, publiée au Recueil des lois sous le n° 171/2023 Sb., est en vigueur depuis le 20 juin 2023. Cette loi est entrée en vigueur le 01.08.2023 et à cette date, le secteur public et les grandes entreprises doivent mettre en place un canal interne pour la réception des signalements et remplir les autres obligations prévues par la loi.

2. À QUOI LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES FAIRE ATTENTION DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE INTERNE ?

Les entreprises privées employant entre 50 et 249 personnes bénéficient d'un délai supplémentaire pour la mise en place d'un canal de signalement interne, à savoir jusqu'au 15 décembre 2023.

Le signalement doit contenir le prénom, le nom de famille et la date de naissance du lanceur d'alerte ou toute autre information permettant d'identifier le lanceur d'alerte. Si le signalement ne mentionne pas l'identité du lanceur d'alerte, l'obligation d'accepter et de traiter un tel signalement ne naît pas, à moins que le règlement interne du sujet obligé n'autorise expressément



CONTACT

Allemagne :

Miriam Boehm

Miriam.Boehm@schindhelm.com

Karolin Nelles

Karolin.Nelles@schindhelm.com

France :

Maurice Hartmann

Maurice.Hartmann@schindhelm.com

Italie :

Tommaso Olivieri

Tommaso.Olivieri@schindhelm.com

Autriche :

Lukas Urban

L.Urban@scwp.com

Pologne :

Katarzyna Gospodarowicz

Katarzyna.Gospodarowicz@sdzlegal.pl

Roumanie :

Stefan Pisargeac

Stefan.Pisargeac@schindhelm.com

Slovaquie :

Gabriela Janíková

Bratislava@scwp.sk

Espagne :

Axel Roth

A.Roth@schindhelm.com

République tchèque :

Eva Scheinherrová

Scheinherrova@scwp.cz

Éditeur, propriétaire du média, rédaction :

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, membre de la SCWP Schindhelm Services SE, Alliance européenne de Cabinets d'avocats d'affaires | 1 rue du Faubourg Saint-Honoré - 75008 Paris - T +33 1 55 3537 12 ; paris@schindhelm.com | Malgré un grand soin apporté à la rédaction, toutes les indications sont données sans garantie et ne peuvent pas remplacer un conseil individuel dans un cas particulier. Les auteurs ou l'éditeur déclinent toute responsabilité.
