

La protection des lanceurs d'alerte au travail dans les États V4, en France et en Slovénie – changements proposés

Zbigniew Hajn
Dagmara Skupień



#WHISTLEPRO

**La protection des lanceurs d'alerte
au travail dans les États V4,
en France et en Slovénie
– changements proposés**



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

La protection des lanceurs d'alerte au travail dans les États V4, en France et en Slovénie – changements proposés

Zbigniew Hajn
Dagmara Skupień

Zbigniew Hajn – Université de Łódź, Faculté de Droit et d'Administration
Département de droit européen, international et collectif du travail
Introduction, Chapitre I 2.4, 4, Chapitre II 1, 4, 5.1, 8

Dagmara Skupień – Université de Łódź, Faculté de Droit et d'Administration
Département de droit européen, international et collectif du travail
Introduction, Chapitre I, 2.1–2.3, 3, Chapitre II, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, Conclusions

RÉVISION SCIENTIFIQUE

Łukasz Pisarczyk
Université de Varsovie, Faculté de Droit et d'Administration, Département de droit
du travail et de politique sociale

CONCEPTEUR-REDACTEUR

Monika Borowczyk

TRADUCTION

Justyna Seweryńska

COUVERTURE

AGENT PR

Anna Basista

Photo de la couverture :

https://st2.depositphotos.com/1035451/8581/v/950/depositphotos_85810968-stock-illustration-polygonal-connection-structure.jpg

Publication financée par le Fonds International de Visegrad
dans le cadre de la bourse de Visegrad (No. 21930021) « La protection des lanceurs d'alerte au travail
dans les États du groupe de Visegrad, en France et en Slovénie »

#WHISTLEPRO

supported by

• Visegrad Fund

• •

© Copyright by Authors, Łódź–Kraków 2021

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź–Kraków 2021

© Copyright for this edition by AGENT PR, Łódź–Kraków 2021

<https://doi.org/10.18778/8220-643-2>

Publication de Presses Universitaires de Łódź

1^{ère} édition. W.10415.21.0.K

Mise en page: 2,8 ; feuilles d'impr. 3,5

ISBN WUŁ 978-83-8220-643-2

e-ISBN WUŁ 978-83-8220-644-9

ISBN AGENT PR 978-83-64462-93-1

Presses Universitaires de Łódź

90-131 Łódź, ul. Lindleya 8

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tél. 42 665 58 63

FONDS INTERNATIONAL DE VISEGRAD

Le Fonds est bailleur de fonds international créé en 2000 par les gouvernements des pays du groupe de Visegrad : la République tchèque, la Hongrie, la Pologne et la Slovaquie afin de promouvoir la coopération régionale entre les États V4 et entre la région V4 et d'autres États, notamment des Balkans occidentaux et du Partenariat oriental. Cet objectif est réalisé à travers les bourses et les résidences artistiques d'une valeur totale de 8 millions d'euros obtenus des contributions égales de tous les pays V4. D'autres bailleurs de fonds (Canada, Allemagne, Pays-Bas, Corée du Sud, Suède, Suisse, États-Unis) ont apporté 10 millions d'euros à travers des programmes de bourses réalisés par le Fonds depuis 2012.

Plus d'informations sur le Fonds international de Visegrad :

<https://www.visegradfund.org/>

LA BOURSE DE VISEGRAD « LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE AU TRAVAIL DANS LES ÉTATS DU GROUPE DE VISEGRAD, EN FRANCE ET EN SLOVÉNIE » (WHISTLEPRO)

Le projet se concentre sur la protection des travailleurs qui divulguent les irrégularités ou les violations du droit dans leurs organisations, dans les secteurs public et privé (*whistleblowing*).

Il a pour objectif d'améliorer le cadre juridique relatif aux lanceurs d'alerte dans les États du groupe de Visegrad et indirectement de changer les attitudes des travailleurs par rapport au signalement des irrégularités, ce qui sera réalisé, notamment, sur la base des expériences législatives slovène et française.

Le projet a pour but principal d'élaborer un modèle de protection efficace des lanceurs d'alerte dans tous les pays du groupe de Visegrad, et en particulier en rapport avec l'obligation des États membres de l'Union européenne de transposer la directive du Parlement européen et du Conseil (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, jusqu'au 17 décembre 2021.

Le projet est cofinancé par les gouvernements de la République tchèque, la Hongrie, la Pologne et la Slovaquie à travers les Bourses de Visegrad du Fonds international de Visegrad. Le Fonds a pour mission de proposer des idées en faveur d'une coopération régionale durable au sein de l'Europe centrale.

Plus d'informations :

<https://wpia.uni.lodz.pl/en/research/whistlepro>

ORGANISATION COORDINATRICE

Université de Lodz



ORGANISATIONS COOPÉRATRICES

Université Charles



CHARLES
UNIVERSITY

Université de Trnava à Trnava



Université de Maribor



Université de Tours



Université de l'Eglise réformée Gáspár Károli en Hongrie



Table des matières

Introduction	9
I. La situation juridique actuelle	11
1. Les remarques introductives	11
2. La législation des pays du groupe de Visegrad	12
2.1. La République tchèque	12
2.2. La Hongrie	13
2.3. La Pologne	13
2.4. La Slovaquie	14
3. La législation en France	15
4. La législation en Slovénie	17
II. Les propositions de changements	19
1. La méthode de transposition de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte	19
2. La relation entre la législation générale et les dispositions sectorielles	21
3. Le champ d'application matériel du lancement d'alertes	23
4. Le champ d'application personnel de la protection	24
4.1. Les remarques générales	24
4.2. Le champ d'application personnel de la protection directe	25
4.3. Le champ d'application personnel de la protection indirecte	31
5. Les canaux de signalement internes	33
5.1. Les entités tenues de gérer les canaux de signalement internes	33
5.2. Le rôle des représentations des travailleurs	35
5.3. Les éléments nécessaires de la structure du canal interne	36
6. Les canaux de signalement externes	38
6.1. Le rôle de l'autorité centrale responsable des lanceurs d'alerte	38
6.2. La création des canaux externes	40
6.3. Les incitations financières	41
7. Les divulgations publiques	42
8. La protection contre les représailles	43
8.1. Les remarques générales	43
8.2. L'interdiction de représailles	44
8.3. Les mesures de protection contre les représailles	45
9. Les mesures de soutien pour les lanceurs d'alerte	47
10. Le signalement de violations et l'obligation de confidentialité	48
11. Les sanctions pénales	50
Conclusions	51
Bibliographie	52

Introduction

Au cours de la réalisation de la Bourse de Visegrad coordonnée par l'Université de Lodz, intitulée « La protection des lanceurs d'alerte au travail dans les États du groupe de Visegrad, en France et en Slovénie (WhistlePro) » le groupe international d'experts en droit¹ s'est penché sur les propositions d'amélioration de la situation des lanceurs d'alerte au travail dans les États du Groupe de Visegrad. Les recherches consistaient à analyser la législation actuellement en vigueur dans les États V4, ainsi que la législation française et slovène, à évaluer ces législations à la lumière des normes internationales et européennes et à élaborer les propositions pour l'avenir. Au cours de la recherche, une coopération a été menée avec des représentants de centres de recherche, d'institutions publiques, d'organisations de la société civile, de syndicats et d'entreprises. La possibilité d'amender les législations est liée actuellement à la nécessité de transposer la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte², ce qui peut, et même doit, aller au-delà des normes minimales requises par le législateur de l'Union.

La présente publication va exposer les propositions des amendements législatifs, entre autres relatives aux méthodes de transposition de la directive 2019/1937/UE, aux relations entre les règles générales de lancements d'alertes et les dispositions sectorielles, au champ d'application matériel et personnel du lancement d'alertes qui devrait entraîner la protection contre les conséquences négatives, à la création correcte des canaux de signalement internes et externes, aux modes de garantir aux lanceurs d'alerte des moyens de protection efficaces contre les représailles, aux mesures de soutien aux lanceurs d'alerte, aux questions de confidentialité, ainsi qu'aux questions relatives à la responsabilité pénale pour divulgation des données personnelles d'un lanceur d'alerte et pour tentatives d'entraver ou empêcher d'effectuer les signalements.

¹ Un groupe d'experts WhistlePro composé de : Gwenola Bargain, Université de Tours ; Edyta Bielak-Jomaa, Université de Lodz ; Zbigniew Hajn, Université de Lodz ; Attila Kun, Université de l'Église réformée Gáspár Károli en Hongrie ; Jakub Morávek, Université Charles de Prague ; Andrea Olšovská, Université de Trnava à Trnava ; Jan Pichrt, Université Charles de Prague ; Darja Senčur Peček, Université de Maribor ; Dagmara Skupień (coordinatrice), Université de Lodz ; Róbert Szuchy, Université de l'Église réformée Gáspár Károli en Hongrie, Peter Varga, Université de Trnava à Trnava ; Veronika Zoričáková, Université de Trnava à Trnava.

² La directive du Parlement européen et du Conseil (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, JO UE L 305, 26.11.2019, p. 17–56, ci-après dénommée la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte.

I. La situation juridique actuelle

1. Les remarques introductives

La législation actuelle relative à la protection des lanceurs d'alerte dans les États V4, en France et en Slovaquie est différenciée quant aux méthodes et à l'étendue de la protection des lanceurs d'alerte. La législation de tous les pays susmentionnés est influencée par le droit international, notamment par les conventions du Conseil de l'Europe, ainsi que par les dispositions sectorielles relatives aux signalements de violations adoptées au niveau de l'Union européenne. En outre, la Slovaquie, ainsi que la France et la Slovaquie, ont ratifié la convention de l'OIT sur le licenciement, 1982 (n° 158). À la lumière de l'article 5 sous c) de la Convention, le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ne peut pas constituer un motif valable de licenciement.

Néanmoins, aucune de ces législations ne garantit aux lanceurs d'alerte une protection pleinement efficace et n'est non plus entièrement conforme à la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte.

Il faut souligner que, malgré l'existence de lois spéciales dans certains des États susvisés et de règles générales s'appliquant aux lanceurs d'alerte, le lancement d'alertes entraîne toujours la crainte d'être accusé de « traître » ou de « délateur »³ et, en plus, souvent les personnes manquent de connaissances sur le mode

³ Voir le rapport des sondages commandés par la Commission européenne, Special Eurobarometer 502, 'Corruption' Report (juin 2020 Eurobarometer), <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2247>, consulté le 30.06.2021, à la lumière duquel p. ex. 37 % des personnes interrogées au Danemark et 30 % en Pologne ne signaleraient pas de corruption par crainte d'être considéré comme un « traître », p. 119. Sur ces craintes voir aussi Oživeni, Whistleblowing, juin 2020, p. 15–16, https://www.oziveni.cz/wp-content/uploads/2021/01/v4-Whistleblowing_EN.pdf, consulté le 30.06.2021 ou l'enquête menée en Pologne par la Fondation Batory Foundation et Forum Idei, G. Makowski, M. Waszak, Gnębieni, podziwiani i... zasługujący na ochronę. Polacy o sygnalistach. Raport z badania opinii publicznej (Opprimés, admirés et... méritant une protection. Les Polonais à propos des lanceurs d'alerte. Un rapport de l'enquête d'opinion publique), Varsovie 2019, p. 13, https://www.sygnalista.pl/wp-content/uploads/2019/06/Internet_Raport_sygnalisty_12-06.pdf, consulté le 30.06.2021. D'autre part, les sondages d'opinion publique dans les pays couverts par l'analyse montrent des évaluations positives des lanceurs d'alerte, voir par ex : Rapport préparé pour Transparency International Slovaquie : Záverečná správa z kvantitatívneho prieskumu pre Transparency International Slovensko (Rapport final de l'enquête quantitative pour Transparency International Slovaquie), Focus Marketing

de signalement d'une violation du droit ou à quelle autorité un tel signalement peut se faire. À la lumière des sondages d'opinion au sein de l'UE, seulement 44% des Européens savent comment signaler la corruption avec un niveau de sensibilisation inférieur à la moyenne européenne en France et en Pologne (42%), en République tchèque (41%), en Slovaquie (37%) et en Hongrie (26%), et plus élevé en Slovénie (48%)⁴.

2. La législation des pays du groupe de Visegrad

2.1. La République tchèque

En République tchèque, malgré quelques projets législatifs présentés depuis 2012, aucun acte juridique n'a été adopté qui régulerait de manière complète les procédures de lancement d'alertes ou les questions liées à la protection des lanceurs d'alerte⁵. Jusqu'à présent, la protection des lanceurs d'alerte se basait sur les règles de droit générales, dont le droit du travail⁶ et la jurisprudence de la Cour constitutionnelle tchèque⁷. Les questions organisationnelles portant sur le signalement des infractions, également de manière anonyme, commises par un agent de la fonction publique, résultent du décret du gouvernement no. 145/2015 Coll.⁸ publié en vertu du § 205 d) du code de la fonction publique tchèque⁹. Les travaux en cours portent sur le projet de loi élaboré au sein du département du Conflit d'intérêts et de Lutte contre la corruption, au ministère de la Justice, afin de transposer la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte en République tchèque.

and Social Research, mai 2016, p. 13, <https://transparency.sk/sk/prieskumy/>, consulté le 30/06/2021.

⁴ Special Eurobarometer 502, 'Corruption' Report (juin 2020 Eurobarometer), p. 115, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2247>, consulté le 30.06.2021.

⁵ Voir J. Pichrt, J. Morávek, Protection of whistleblowers under Czech law within the context of the Directive on the protection of persons who report breaches of Union law (2019/1937) in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021.

⁶ Le code du travail, No. 262/2006 Coll.

⁷ Voir J. Pichrt, J. Morávek, Whistleblowing: National Report for the Czech Republic in G. Thüsing, G. Forst (dir.), Whistleblowing – A Comparative Study, Cham 2016, p. 115–123.

⁸ Nařízení vlády ze dne 15. června 2015 o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu, 145/2015 Coll.

⁹ Voir Zákon č. 234/2014 Sb. ze dne 1. října 2014 o státní službě. Au sujet des propositions concernant la bonne réglementation du signalement dans la fonction publique voir J. Morávek in J. Pichrt et al., Zákon o státní službě. Komentář (Loi sur la fonction publique, Commentaire), éd. 1, Prague 2015, p. 720–724.

2.2. La Hongrie

En Hongrie l'acte concernant le lancement d'alertes est la loi CLXV de 2013 relative aux plaintes et aux divulgations d'informations dans l'intérêt public (ci-après PDIIP)¹⁰. Conformément au § 1 alinéa 1 de la loi susvisée, les organes publics et les collectivités territoriales instruisent les plaintes et les divulgations dans l'intérêt public. À la lumière du § 4 alinéa 1 PDIIP, une divulgation dans l'intérêt public peut également avoir lieu à l'intermédiaire du système électronique sécurisé pour les divulgations d'informations dans l'intérêt public. La gestion du système électronique pour déposer et enregistrer les informations divulguées dans l'intérêt public est assurée par le Commissaire des droits fondamentaux. Les questions liées au lancement d'alertes dans l'administration publique sont régies par le règlement du gouvernement no. 50/2013 relatif au système de gestion d'intégrité des organes d'administration publique et à la procédure de réception des signalements des lanceurs d'alerte. Les mesures de protection des lanceurs d'alerte découlent de la loi LXXX de 2003 sur l'aide juridictionnelle.

La réglementation actuelle est critiquée pour plusieurs raisons, notamment à cause du manque de clarté quant aux mesures d'accompagnement, de l'absence de dispositions précisant quel organe détermine la menace pour le lanceur d'alerte, de l'absence de dispositions établissant des garanties pour la protection des lanceurs d'alerte et le manque d'assistance psychologique de l'État pour les personnes qui divulguent des violations de droit¹¹.

2.3. La Pologne

La Pologne ne possède pas de loi qui régulerait la protection des lanceurs d'alerte au travail de manière complète. L'obligation d'établir des canaux internes et les règles de signalement des irrégularités sont définies pour certains secteurs d'activité économique, ce qui résulte de la législation

¹⁰ Voir l'acte en anglais : http://www.ajbh.hu/documents/14315/130159/Act_CLXV_of_2013_.pdf/faa3e557-8e16-473f-1fa9-539e7cdb0f22 consulté le 30.06. 2021. Sur ce sujet v. par ex. H. Szewczyk, Whistleblowing. Zgłaszanie nieprawidłowości w stosunkach zatrudnienia (Whistleblowing. Le signalement d'irrégularités dans les relations de travail), Varsovie 2020, p. 101–103.

¹¹ Voir A. Kun, Whistleblowing in Hungary in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021 ainsi que European Network of National Human Rights Institutions, State of the Rule of Law in the European Union, Reports of National Human Rights Institutions, 2021, p. 305, <https://ennhri.org/news-and-blog/ennhri-publishes-its-second-annual-report-on-the-state-of-the-rule-of-law-in-europe/>, consulté le 30.06. 2021.

de l'UE¹². En Pologne il n'y a pas d'institution qui orienterait les lanceurs d'alerte aux bons canaux externes ou qui leur donnerait des conseils juridiques et les informations sur leurs droits. Les règles de protection des lanceurs d'alerte résultent d'actes juridiques différents et dispersés, dont du code du travail¹³, ainsi que de la jurisprudence de la Cour suprême concernant les critiques admises de l'employeur par le travailleur née des procédures judiciaires dans le domaine du droit du travail, initiées en raison de la résiliation de la relation de travail du lanceur d'alerte par l'employeur. La situation juridique doit être améliorée en raison de telles insuffisances comme : l'absence de la définition juridique du lanceur d'alerte ou bien du champ d'application matériel des violations du droit ou des irrégularités dont le signalement accorderait la protection, les ambiguïtés concernant les organes compétents pour traiter les signalements dans le cadre des canaux externes, la protection a posteriori contre la résiliation de la relation de travail et l'octroi de cette protection principalement aux travailleurs employés dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée, ou bien l'absence des règles claires de la charge de la preuve dans les affaires portant sur les pratiques discriminatoires à l'égard des lanceurs d'alerte alléguées¹⁴.

2.4. La Slovaquie

La Slovaquie, tout comme la Hongrie, a choisi de réglementer la situation des lanceurs d'alerte dans une loi générale. La première loi slovaque relative à ce domaine a été adoptée en 2014 (la loi no. 307/2014 Coll. sur certaines mesures liées aux signalements d'actes anti-sociaux et sur la modification et l'amendement de certaines lois) dans le cadre du programme gouvernemental ayant pour but de renforcer la protection des lanceurs d'alerte prenant en compte les obligations de droit international de cet État. Cette loi a été remplacée en 2019 par la loi actuellement en vigueur no. 54/2019 Coll. sur la protection

¹² Cf. D. Skupień, Workplace Whistleblower Protection in Poland: Current Situation and Perspectives in D. Skupień (dir.), *Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia*, Lodz 2021.

¹³ Voir D. Skupień, *Whistleblowing in Poland According to Legislation and Case Law* in G. Thüsing, G. Forst (dir.), *Whistleblowing – A Comparative Study*, Cham 2016, p. 221–224 et de la même autrice: *The legal protection of whistleblowers dans Poland* in B. Lewaskiewicz-Petrykowska (dir.), *Rapports polonais, XIX Congrès international de droit comparé*, Vienne, 20–26 VII 2014, Lodz 2014, p. 257–261.

¹⁴ Comp. Ł. Bolesta, *In Search of a Model for the Legal Protection of a Whistleblower in the Workplace in Poland*, Berlin 2020, p. 135–139 ou H. Szewczyk, *Whistleblowing. Zgłaszanie nieprawidłowości w stosunkach zatrudnienia (Whistleblowing. Le signalement d'irrégularités dans les relations de travail)*, Varsovie 2020, p. 334–337.

des personnes divulguant les actes anti-sociaux et modifiant et complétant certaines lois¹⁵. La nouvelle loi a renforcé la position des lanceurs d'alerte dans la procédure pénale, ainsi que leur protection, et a également créé un nouvel organe administratif indépendant pour protéger les lanceurs d'alerte, c'est-à-dire L'office pour la protection des lanceurs d'alerte qui a commencé son activité en 2021¹⁶.

En conséquence, la République slovaque ne possède pas d'actes sectoriels régissant les domaines du droit concrets, mais un seul acte juridique s'applique protégeant les lanceurs d'alerte dans le secteur privé et public. Cependant, la loi ne couvre pas tous les cas de lancement d'alertes qui requièrent une protection. Pour cette raison, la législation anti-discrimination joue également un rôle important dans la protection des personnes qui signalent les violations consistant en actes anti-sociaux. Vu l'obligation de la transposition de la directive, une modification de la loi en vigueur est attendue¹⁷.

3. La législation en France

En France il existe actuellement trois systèmes séparés du lancement d'alertes. Premièrement, un système qui introduit les règles de protection des lanceurs d'alerte et les modes du lancement d'alertes chez les personnes morales de droit privé ou de droit public d'au moins cinquante salariés ainsi que dans les administrations des communes, des départements et des régions de plus de 10 000 habitants, en vertu des articles 7–15 de la loi Sapin 2¹⁸ et les

¹⁵ Zákon z 30. januára 2019 o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, 54/2019 Coll., version anglaise: <https://transparency.sk/wp-content/uploads/2021/03/Slovak-Act-on-Whistleblowing-2019-1.pdf>, consulté le 30.06.2021. Voir T. Mičudová, Zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Komentár (La loi sur la protection des personnes divulguant les actes anti-sociaux. Commentaire) Bratislava 2019.

¹⁶ Sur la législation slovaque voir P. Kłosowski, Status osób ujawniających nieprawidłowości w Republice Słowackiej z perspektywy przepisów nowej ustawy z 1.03.2019 r. (Le statut des lanceurs d'alerte en République slovaque du point de vue des dispositions de la nouvelle loi du 1.03.2019) in B. Baran, M. Ożóg (dir.), Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości (Protection des lanceurs d'alerte. Réglementation concernant les personnes signalant les irrégularités), Varsovie 2021, p. 205–213.

¹⁷ Voir P. Varga, V. Zoričáková, Slovak Whistleblowing Law after Revision – a Step Forward? in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021.

¹⁸ Loi n° 2016–1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Comp. P. Adam, À propos

actes d'exécution de cette loi¹⁹. Deuxièmement, il existe un système de signalement des faits de corruption et de trafic d'influence commis en France ou à l'étranger dans des sociétés employant au moins 500 salariés ou des groupes de sociétés ayant leur siège en France employant au moins 500 salariés, dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros (art. 17 loi Sapin 2). Troisièmement, le système régi par la *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* qui a introduit dans le code de commerce le devoir d'établir un plan de vigilance afin d'identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement²⁰. L'un des éléments de ce plan est l'établissement d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société. Le devoir susvisé s'applique aux sociétés dont le siège social est fixé sur le territoire français, employant au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes ainsi qu'aux sociétés employant au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger. La protection des lanceurs d'alerte est complétée par le droit du travail²¹, dont les règles anti-discrimination. Un rôle particulier par rapport au signalement des violations est attribué au Défenseur des droits qui a des fonctions d'information par rapport au lancement d'alertes et il oriente également les signalements aux organismes extérieurs appropriés²².

de la protection générale des lanceurs d'alerte dans l'entreprise privée (Commentaire de la loi dite « Sapin II » du 9 décembre 2016), *Revue de jurisprudence sociale*, 5/2017.

¹⁹ Décret no 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État.

²⁰ Voir T. Sachs, La loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et sociétés donneuses d'ordre : les ingrédients d'une corégulation, *Revue de droit du travail* 2017, p. 380 et suiv.

²¹ Comp. G. Bargain, Shortcomings in the Workplace Whistleblower Protection in France: What to Expect from the Transposition of Directive 2019/1937? in D. Skupień (dir.), *Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia*, Lodz 2021 ainsi que Ł. Bolesta, In Search of a Model for the Legal Protection of a Whistleblower in the Workplace in Poland, Berlin 2020, p. 67-70 ou A. Rommel, Ochrona sygnalistów we francuskim systemie prawnym (La protection des lanceurs d'alerte dans le système juridique français) in B. Baran, M. Ożóg (dir.), *Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości* (Protection des lanceurs d'alerte. Réglementation concernant les personnes signalant les irrégularités), Varsovie 2021, p. 197-204.

²² Voir art. 4 de la Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, JORF no. 0075 du 30 mars 2011 amendée par la Loi organique n° 2016-1690

4. La législation en Slovénie

La Slovénie ne possède pas d'acte juridique général et spécial qui garantirait une protection complète aux lanceurs d'alerte²³. Les travailleurs, également les fonctionnaires publics, qui signalent des comportements illicites ou préjudiciables, ont droit à une protection uniquement en vertu des réglementations spécialisées, dont une partie a été adoptée pour mettre en œuvre les engagements découlant des engagements internationaux de cet État. Ils bénéficient également de la protection générale en vertu du droit du travail. C'est la loi de 2010 relative à l'intégrité et à la lutte contre la corruption (*Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije, ZIntPK*) qui joue ici un rôle clé car elle régit les signalements de la corruption et la protection de la personne qui signale la corruption, les signalements des comportements non éthiques ou illicites, ainsi que les mesures de protection des lanceurs d'alerte, mettant en œuvre la Convention de droit civil relative à la corruption du Conseil de l'Europe et la Convention de l'ONU contre la corruption²⁴. Le lancement d'alertes est également régi par la loi slovène sur les compagnies holding d'État (*Zakon o slovenskem državnem holdingu, ZSDH-I*), mais la protection des personnes qui signalent les pratiques illicites en vertu de cette loi est régie par la loi ZIntPK.

En Slovénie il existe toute une série de lois mettant en œuvre les règlements et les directives de l'Union européenne dans le domaine de la banque, des assurances, de la bourse etc. qui imposent aux États membres la responsabilité de réglementer les obligations des personnes morales et leurs autorités de contrôle, d'établir des canaux internes de signalement

du 9 décembre 2016 relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte.

²³ D. Senčur-Peček, How to Improve the Protection of Employees-Whistleblowers in Slovenia by Implementing the EU Whistleblower Protection Directive in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021 et de la même autrice: Protection of Persons Reporting Corruption and Other Whistleblowers in the Republic of Slovenia in G. Thüsing, G. Forst (dir.), Whistleblowing – A Comparative Study, Cham 2016, p. 263–277.

²⁴ Voir D. Senčur-Peček, How to Improve the Protection of Employees-Whistleblowers in Slovenia by Implementing the EU Whistleblower Protection Directive in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021 ainsi que Ł. Bolesta, In Search of a Model for the Legal Protection of a Whistleblower in the Workplace in Poland, Berlin 2020, p. 50–56 ou bien H. Szewczyk, Whistleblowing. Zgłaszanie nieprawidłowości w stosunkach zatrudnienia (Whistleblowing. Le signalement d'irrégularités dans les relations de travail), Varsovie 2020, p. 101.

d'irrégularités et de garantir la protection des lanceurs d'alerte. Ces questions sont régies par la loi relative aux banques (*Zakon o bančništvu, ZBan-2*), aux assurances (*Zakon o zavarovalništvu, ZZavar-1*), au marché des instruments financiers (*Zakon o trgu finančnih instrumentov, ZTFI-1*), aux fonds d'investissement et aux sociétés de gestion (*Zakon o investicijskih skladih in družbah za upravljanje, ZISDU-3*), à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (*Zakon o preprečevanju pranja denarja in financiranja terorizma, ZPPDFT-1*) et aux secrets commerciaux (*Zakon o poslovni skrivnosti, ZPosS*). Cependant, le droit du travail slovène ne prévoit pas de protection spéciale pour les personnes qui signalent des violations contre les représailles de la part des employeurs. Tout de même, la loi relative aux relations de travail (*Zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1*) garantit à tous les travailleurs (dont les fonctionnaires publics) la protection contre les pratiques illicites des employeurs, telles que l'intimidation et le harcèlement moral, ainsi que contre une résiliation du contrat de travail infondée. La loi relative à l'inspection (*Zakon o inšpekcijskem nadzoru, ZIN*), à son tour, oblige les inspecteurs à protéger la source du rapport ou la source d'autres informations. La protection des lanceurs d'alerte est aussi indirectement abordée par la loi relative aux médias (*Zakon o medijih, ZMed*), qui garantit aux journalistes le droit de non-divulguer les sources, ainsi que par la loi sur la protection des témoins (*Zakon o zaščiti prič, ZZPrič*) et le Code pénal (*Kazenski zakonik, KZ-1*).

La définition des pratiques illicites, malhonnêtes ou non éthiques, les méthodes de signalement ainsi que la protection des lanceurs d'alerte au niveau des employeurs, sont également régies par les ainsi-dits codes de conduite, codes déontologiques ou les politiques d'intégrité des entreprises plus grandes, dont de nombreuses entreprises appartiennent à l'État. La majorité de ces entreprises ont également signé les lignes directrices slovènes sur l'intégrité des entreprises de 2014, élaborées par la chambre de commerce et d'industrie (GZS), l'association des managers de Sloénie (ZM) et l'association des directeurs slovène (ZNS) sur initiative de la faculté d'économie de l'université de Ljubljana.

En raison d'une protection juridique parcellaire des lanceurs d'alerte, il est postulé de mettre en œuvre la directive en adoptant une loi spéciale. Les propositions appropriées ont déjà été présentées au gouvernement slovène par le ministère de la Justice. Les représentants de la théorie de la doctrine juridique font leurs propres propositions²⁵.

²⁵ Voir D. Senčur-Peček, How to Improve the Protection of Employees-Whistleblowers in Slovenia by Implementing the EU Whistleblower Protection Directive in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021.

II. Les propositions de changements

1. La méthode de transposition de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte

Actuellement les États membres de l'Union européenne ont une mosaïque de règles régissant le lancement d'alertes et le statut des lanceurs d'alerte. La directive (UE) 2019/1937 institue des normes minimales communes de protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union dans les domaines régis par cette directive²⁶. C'est également son étendue de base à transposer par les États membres. Il est possible de s'en arrêter là. Cependant, la transposition constitue une occasion inestimable pour créer, au sein de l'Union et dans les États membres, un système de signalement des violations portant atteinte à l'intérêt public et de protection des lanceurs d'alerte, dépassant le cadre défini par les règles minimales prévues par la directive. En accord avec l'article 25 de la directive, les États membres peuvent adopter ou maintenir les règles existantes qui sont plus favorables du point de vue des droits des lanceurs d'alerte. En même temps, la mise en œuvre de la directive ne peut pas avoir pour conséquence la réduction du niveau de protection de leurs droits déjà offert.

Les États membres ne sont pas tenus par les limitations des compétences de l'UE visibles dans l'article 2 paragraphe 1 de la directive. Les articles 2 et 25 de la directive précisent qu'elle établit des normes communes minimales de la protection des personnes qui signalent uniquement des violations du droit de l'Union. Par contre les États membres peuvent décider d'étendre l'application des dispositions nationales à d'autres domaines. À la lumière du considérant 5, une telle extension devrait être faite avec l'intention de garantir, au niveau national, un cadre complet et cohérent de protection des personnes signalant des violations. La Commission européenne a incité les États membres à étendre la protection en indiquant qu'« une approche globale est indispensable afin de reconnaître l'importante contribution des lanceurs d'alerte à la prévention et à la lutte contre les comportements illicites qui

²⁶ Ceci concerne les articles de la directive car les considérants du préambule n'ont pas de force contraignante ; Arrêt de la CJUE du 19 novembre 1998 dans l'affaire C-162/97, Nilsson ECLI:EU:C:1998:554, point 54, et ne font pas objet de transposition. Ils ont quand même de l'importance pour l'application et l'interprétation de ses règles donc leur prise en compte est utile pour une bonne transposition; voir J. Mańnicki, *Metody transpozycji dyrektyw (Les méthodes de transposition des directives)*, Europejski Przegląd Sądowy, 2017, no. 8, p. 5.

nuisent à l'intérêt public, et de veiller à ce qu'ils soient correctement protégés dans toute l'UE »²⁷.

La directive ne contient pas d'indications relatives à la méthode de sa mise en œuvre en dehors d'une indication générale de l'importance d'assurer une protection équilibrée et efficace des lanceurs d'alerte (considérant 1). Il est donc sans importance si l'État membre donné réglemente la protection des lanceurs d'alerte dans un seul ou dans plusieurs actes juridiques. Cependant, il semble utile de partir du principe que la transposition doit garantir un tout complet et cohérent, où les canaux de signalement et de divulgation d'informations, les mécanismes d'enquête et correctifs, ainsi que les moyens de recours ayant pour but de protéger les lanceurs d'alerte, fonctionnent ensemble de manière efficace²⁸. C'est pourquoi, tout comme la directive constitue actuellement une *lex generalis* par rapport à la protection des informateurs et laisse de la place pour d'autres systèmes plus spécialisés qui peuvent s'appliquer là où de telles dispositions existent en sein de l'UE, p.ex. dans le domaine de la lutte contre le blanchiment de capitaux, la législation nationale pourrait, à son tour, constituer une *lex generalis* pour les dispositions spécifiques. Dans les États faisant objet de l'étude, le principe d'un seul acte juridique général a été adopté en Slovaquie et en Hongrie.

La possibilité d'utiliser les conventions collectives de travail comme un moyen de transposition de la directive éveille plus de questions. Tout d'abord, cette voie de transposition est admissible lorsque les conventions collectives de travail sont reconnues dans le système juridique de l'État membre en tant que source du droit commun²⁹. En outre, le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit une telle possibilité pour les directives adoptées en accord avec son article 153, ce qui ne concerne pas la directive (UE) 2019/1937. La manière dont les États membres vont réaliser l'obligation de garantir l'établissement par les entités juridiques des canaux et des procédures pour les signalements internes et leur suivi (articles 8 et 9 de la directive) est une question à part. L'instrument juridique établissant ces canaux et procédures peuvent être les règlements intérieurs, les décisions ou les actes internes similaires. Les conventions collectives de travail peuvent

²⁷ European Commission (2018), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee, *Strengthening whistleblower protection at EU level*, COM (2018) 214 final, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/placeholder_10.pdf, consulté le 30 juin 2021.

²⁸ Comp. Council of Europe (2014), Protection of whistleblowers, Recommendation CM/Rec(2014)7 and explanatory memorandum, p. 19 : <https://rm.coe.int/16807096c7>, consulté le 30 juin 2021.

²⁹ Voir plus : S. Prechal, *Directives in EC Law*, Oxford 2005, p. 85–87.

aussi les établir, surtout quand les canaux internes sont ouverts uniquement aux travailleurs – article 8 paragraphe 2 de la directive. Indépendamment de l’instrument choisi, la législation mettant en œuvre la directive devrait lui accorder la force contraignante permettant de le traiter comme source de droits et d’obligations.

Les actes juridiques non contraignants de tout type peuvent jouer un rôle auxiliaire, notamment les codes de conduite adoptés par les sociétés ou les groupes d’entreprises, les codes éthiques ou les politiques d’intégrité des entreprises qui ont de l’importance quant à la définition des pratiques déloyales ou non éthiques, la création des méthodes de signalement et de protection des personnes signalant des violations.

Les conventions collectives de travail, ainsi que les actes juridiques non contraignants susvisés, peuvent avoir une plus grande importance dans des domaines non couverts par la législation de l’Union ou la législation nationale relative au signalement des irrégularités. Néanmoins, également dans ces domaines, ils doivent être conformes aux exigences résultant des dispositions générales pertinentes du point de vue de la protection des lanceurs d’alerte.

2. La relation entre la législation générale et les dispositions sectorielles

En accord avec l’article 3 paragraphe 1 de la directive de l’UE sur la protection des lanceurs d’alerte, lorsque des règles spécifiques concernant le signalement de violations sont prévues dans les actes sectoriels de l’Union énumérés dans la partie II de l’annexe de cette directive, ces règles s’appliquent. Les dispositions de la directive de l’UE sur la protection des lanceurs d’alerte s’appliquent dans la mesure où une question n’est pas obligatoirement réglementée par ces actes sectoriels de l’Union.

Les actes énumérés dans la partie II de l’annexe peuvent être groupés selon les secteurs suivants : services, produits et marchés financiers, prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, sécurité des transports et protection de l’environnement. D’habitude, ces dispositions définissent les règles suivantes de création des canaux externes et internes de signalement des violations : canaux autonomes, spéciaux, conçus de manière à garantir la confidentialité des signalements et la protection des données des lanceurs d’alerte ainsi que de la personne concernée³⁰. Dans

³⁰ Voir p. ex. art. 24 para. 1 sous c) Règlement (UE) 2015/2365 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2015 relatif à la transparence des opérations de financement sur titres et de la réutilisation et modifiant le règlement (UE) no 648/2012, JO L 337, 23.12.2015, p. 1–34.

certains cas des signalements anonymes sont admis³¹ ou bien des incitations financières pour les lanceurs d'alerte³². Les dispositions sectorielles contiennent également des règles assez laconiques de l'obligation de garantir une protection des lanceurs d'alerte contre les représailles, la discrimination et autre traitement injuste³³. Certains actes sectoriels prévoient une protection des personnes signalant des violations contre des conséquences négatives lorsqu'elles agissent en bonne foi³⁴.

Conformément à l'article 3 paragraphe 1 deuxième phrase de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, il est nécessaire d'élargir l'application de la législation nationale transposant la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte aux personnes signalant des irrégularités dans le cadre des secteurs couverts par la partie II de l'annexe de cette directive tout en préservant les règles distinctes découlant des dispositions sectorielles en vigueur. Notamment, il faut garantir à ces personnes des normes minimales de protection découlant de la directive (UE) 2019/1937, tout comme l'application des exigences minimales aux différents secteurs portant sur la structure des canaux de signalement externes et les obligations des organes compétents, ainsi que sur la structure des canaux internes lorsqu'ils sont prévus par les dispositions sectorielles. Cependant certaines règles sectorielles, p. ex. celles qui concernent le caractère anonyme des signalements, les mécanismes

³¹ Voir art. 5 para. 1 sous a) de la directive d'exécution (UE) 2015/2392 de la Commission du 17 décembre 2015 relative au règlement (UE) n° 596/2014 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne le signalement aux autorités compétentes des violations potentielles ou réelles dudit règlement JO L 332 du 18.12.2015, p. 126–132 ou bien l'art. 21 para. 2 du règlement (UE) 2015/847 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2015 sur les informations accompagnant les transferts de fonds et abrogeant le règlement (CE) n° 1781/2006, JO UE ou bien l'art. 22 de la directive 2013/30/UE du Parlement européen et du Conseil du 12 juin 2013 relative à la sécurité des opérations pétrolières et gazières en mer et modifiant la directive 2004/35/CE, JO L 178, 28.6.2013, p. 66–106.

³² Voir art. 32 para. 4 Règlement (UE) n° 596/2014 du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 sur les abus de marché (règlement relatif aux abus de marché) et abrogeant la directive 2003/6/CE du Parlement européen et du Conseil et les directives 2003/124/CE, 2003/125/CE et 2004/72/CE de la Commission, JO L 173, 12.6.2014, p. 1–61.

³³ Voir art. 24 para. 1 sous b) Règlement (UE) 2015/2365 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2015 relatif à la transparence des opérations de financement sur titres et de la réutilisation et modifiant le règlement (UE) n° 648/2012.

³⁴ Comp. p. ex. art. 37 de la directive (UE) 2015/849 du Parlement Européen et du Conseil du 20 mai 2015 relative à la prévention de l'utilisation du système financier aux fins du blanchiment de capitaux ou du financement du terrorisme, modifiant le règlement (UE) n° 648/2012 du Parlement européen et du Conseil et abrogeant la directive 2005/60/CE du Parlement européen et du Conseil et la directive 2006/70/CE de la Commission, JO L 141, 5.6.2015, p. 73–117.

de confidentialité des données ou bien l'application des incitations financières en cas d'un nouveau signalement, et qui ont pour conséquences des sanctions administratives ou pénales imposées aux opérateurs qui commettent des violations, peuvent constituer une source d'inspiration dans le cadre de la transposition de la directive de l'Union sur la protection des lanceurs d'alerte.

3. Le champ d'application matériel du lancement d'alertes

La directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte se concentre sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union énumérées dans l'article 2. Néanmoins, elle laisse aux États membres la liberté d'étendre la protection au titre du droit national en ce qui concerne des domaines ou des actes non visés par son champ d'application (article 2 paragraphe 2).

Il semble que le champ d'application de futurs actes juridiques transposant la directive devrait être élargi de manière à couvrir généralement les « violations du droit³⁵ », tant de l'Union européenne, que du droit international, que droit national et étranger. En pratique, la séparation des violations portant d'une part sur le droit de l'Union, et qui d'autre part ne concernent pas le droit national, vu un large champ d'harmonisation ou même l'uniformisation des normes juridiques, semble être difficile. Il faut se prononcer pour la garantie de la protection également de ceux qui signalent les violations du droit étranger ou du droit international, ce qui revêt une importance particulière dans le contexte de groupes d'entreprises.

Conformément à l'article 5 paragraphe 1 sous ii) et au considérant 42 du préambule de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, la notion de violation comprend également les pratiques abusives, telles qu'elles sont déterminées par la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE, à savoir les actes ou omissions qui ne paraissent pas illicites sur le plan formel mais qui vont à l'encontre de l'objet ou la finalité de la loi. Il semblerait utile de définir la notion de violation du droit de l'UE dans les législations nationales en citant la définition ci-dessus tout en se privant de limiter cette notion aux abus concernant uniquement les actes de l'UE et aux domaines relevant du champ d'application matériel de la directive tel que précisé dans l'article 2 de cette dernière et de référer cette notion aussi aux actes de droit national.

³⁵ Comp. M. Łaga, Unormowania dotyczące sygnalizacji – wzmacnianie demokracji w miejscu pracy (Les règles relatives aux signalements de violations – le renforcement de la démocratie sur le lieu de travail) in Z. Hajn, M. Kurzynoga (dir.) *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne* (La démocratie sur le lieu de travail. Questions juridiques), Varsovie 2017, p. 482.

Il faut aussi préconiser l'élargissement du champ d'application matériel des violations aux violations des codes éthiques en vigueur dans certains secteurs ou certaines professions, en vertu de lois pertinentes. Il semble que les futures lois devraient également admettre la possibilité d'élargir le champ d'application matériel des violations qui peuvent être signalées dans le cadre des canaux internes, en vertu des règles internes en vigueur au sein de l'organisation donnée, telles que les documents RSE ou bien les codes éthiques. En conséquence d'un tel élargissement, la protection devrait être également accordée aux personnes qui signalent les violations faisant objet du signalement dans une organisation donnée.

Le champ d'application matériel doit comprendre, en accord avec l'article 5 point 2 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, les signalements des violations qui se sont produites sans aucune limitation dans le temps, présentes et susceptibles de se produire.

À la lumière de l'article 3 paragraphe 2 de la directive, elle n'affecte pas la responsabilité des États membres d'assurer la sécurité nationale, ni les pouvoirs des États membres de protéger leurs intérêts essentiels de sécurité. Cependant, les questions relatives à la défense, à la sécurité et aux informations classifiées ne devraient pas être exclues du champ d'application matériel des lois nationales, et seuls des systèmes spécifiques de signalement des violations devraient être mis en place dans ces domaines³⁶.

4. Le champ d'application personnel de la protection

4.1. Les remarques générales

La protection des lanceurs d'alerte est au service de l'objet exprimé à l'article 1 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, qui consiste à protéger l'intérêt public en renforçant l'application du droit et des politiques de l'Union dans des domaines spécifiques. L'assurance d'un niveau élevé de protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union doit permettre d'atteindre cet objectif. Cet objectif, modifié en conséquence de l'élargissement de l'étendue des domaines où le signalement est appliqué, devrait être pris en compte dans la législation mettant en œuvre la directive. La protection des lanceurs d'alerte peut avoir un caractère direct lorsqu'elle s'applique directement aux lanceurs d'alerte et indirect lorsque les mesures de représailles sont prises à l'encontre des personnes ayant un lien avec le lanceur d'alerte (considérant 41 de la directive).

³⁶ Cf. Transparency International, Building on the EU Directive for Whistleblowing Protection. Analysis and Recommendations, Position Paper 1/2019, p. 3, <https://www.transparency.org/en/publications/building-on-the-eu-directive-for-whistleblower-protection#>, consulté le 30.06.2021.

4.2. Le champ d'application personnel de la protection directe

Le lanceur d'alerte est défini par la directive comme « auteur de signalement ». La protection directe est octroyée à toutes les personnes qui sont des lanceurs d'alerte au sens de la directive et remplissent les conditions garantissant la protection définies dans la directive. Conformément à l'article 5 point 7 c'est une personne physique qui signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations, qu'elle a obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles.

Un lanceur d'alerte peut être protégé seulement lorsque, en accord avec l'article 6 de la directive, il a 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 directive ; et ne peut pas être identifié ou enregistré comme informateur rémunéré. Ceux qui déposent des plaintes en raison de leur intérêt privé lié au conflit avec une autre personne peuvent être exclus de la protection. Certaines caractéristiques et conditions d'octroi de la protection éveillent des doutes dans le contexte de la mise en œuvre ou bien sont critiquées.

L'exigence d'être une personne physique pour être lanceur d'alerte exclut les personnes morales du groupe des sujets protégés. Nous sommes d'avis que cette limitation est pertinente. La directive a pour but, comme déjà indiqué, de protéger l'intérêt public qui consiste à améliorer le respect du droit en protégeant les personnes qui signalent les violations dans le contexte professionnel. Dans ce but ont été créées des procédures de notification, des mesures de soutien et de protection contre les représailles spéciales, qui sont prévues par cet acte juridique. Ceci en soi est un domaine suffisamment important, séparé et spécifique de lutte contre les violations du droit qui menacent la société. En revanche, le signalement des violations par les personnes morales, comme les parties contractantes de l'opérateur qui commet des violations ou les organisations de la société civile luttant contre les abus et la corruption, exigerait, si les dispositions existantes étaient considérées comme insuffisantes, une réglementation séparée. La possibilité de protéger des organisations telles que les syndicats ou d'autres organisations de la société civile qui aident les lanceurs d'alerte, est une question à part. Cette question est liée à la protection des facilitateurs des lanceurs d'alerte et sera abordée plus loin.

Dans les travaux de transposition il faut également prêter attention à la caractéristique du lanceur d'alerte précisée dans l'article 5 point 7, c'est-à-dire la divulgation des informations dans le cadre de ses activités professionnelles. Cette notion est expliquée dans les définitions de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte dans son article 5 point 9.

D'après cette définition, un lanceur d'alerte est protégé lorsqu'il obtient des informations dans des circonstances ou situations professionnelles ou dans le cadre de ses activités professionnelles à travers lesquels il a eu le contact avec l'institution concernée par la divulgation. En outre il est protégé contre les représailles liées à cette activité, même si ces représailles sont exercées en dehors du contexte professionnel (considérant 97). Le fait que cette notion est définie dans la directive montre qu'elle doit être comprise de manière uniforme dans toute la directive. Si la directive définit p.ex. le facilitateur en tant qu'« une personne physique qui aide un auteur de signalement au cours du processus de signalement dans un contexte professionnel » cela signifie qu'il aide le lanceur d'alerte dans des circonstances liées à l'activité professionnelle du lanceur d'alerte et non pas à la sienne. En outre du contenu de la notion analysée, il faut conclure que l'obtention de l'information, dont la divulgation est protégée en vertu de la directive, doit être liée aux circonstances professionnelles du lanceur d'alerte mais un tel lien ne doit pas être caractéristique pour l'information même.

La condition suivante pour reconnaître le lanceur d'alerte en tant que sujet de la protection, c'est-à-dire l'exigence d'avoir des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement et que ces informations entrent dans le champ d'application de la directive, signifie que la directive rejette le test de la bonne foi, souvent appliquée pour protéger le lanceur d'alerte qui a divulgué des informations sur le mauvais comportement qui se sont avérées être erronées. En revanche, la directive introduit le test « des motifs raisonnables de croire » qui ne se réfère pas à la foi du lanceur d'alerte en la véracité des informations mais au jugement que porterait un observateur raisonnable et objectif se trouvant dans sa situation, c'est-à-dire p.ex. quelqu'un qui occupe un poste comparable et possède des connaissances et une expérience comparables. En plus, un lanceur d'alerte n'est pas tenu de fournir des informations authentiques pour pouvoir bénéficier de la protection. Il suffit qu'il ait des soupçons raisonnables qu'une violation s'est produite (article 5 point 2). En conséquence, les motifs des auteurs de signalement devraient être sans importance pour décider s'ils doivent recevoir une protection (considérant 32). Le fait de prévoir dans les dispositions de transposition l'exigence pour le lanceur d'alerte d'agir en bonne foi signifierait l'adoption des dispositions moins favorables pour les auteurs de signalement que celles prévues par la présente directive, ce qui serait inadmissible à lumière de l'article 25 paragraphe 1. Le test analogue a été adopté pour évaluer la situation lorsque le lanceur d'alerte est à tort parti de l'hypothèse que la violation signalée relevait du champ d'application de la présente directive. Cependant, les personnes qui, au moment

du signalement, ont signalé délibérément et sciemment des informations erronées ou trompeuses ne se voient pas accorder de protection³⁷ et devraient être soumises aux sanctions effectives, proportionnées et dissuasives et encourir la responsabilité pour les dommages résultant d'un tel signalement³⁸. Un cas à part constitue la situation lorsque le lanceur d'alerte procède au signalement sans savoir s'il y a des motifs raisonnables pour signaler et si la violation signalée relève de la directive, et, par exemple, signale les informations déjà connues au public ou bien qui ont le caractère des rumeurs ou ouï-dire non fondés. Dans une telle situation, conformément au considérant 43, le lanceur d'alerte n'a pas droit à la protection. Nous sommes d'avis que le refus de protection devrait se limiter aux cas lorsque l'évaluation erronée de la situation résulte de la négligence grave du lanceur d'alerte.

Dans les publications juridiques il est parfois dit que nous ne pouvons pas parler de signalement lorsque la divulgation de l'information est requise par le droit sous peine de sanctions³⁹. Nous considérons cette opinion comme erronée. L'adoption de cette opinion signifierait que les lanceurs d'alerte seraient privés de protection dans tous les cas où l'obligation du travailleur d'informer d'irrégularités est déduite de l'obligation de loyauté à l'égard de l'employeur, de l'obligation du travailleur de prendre soin de l'établissement de travail ou, pour un fonctionnaire, de prendre soin du bien public. Nous pensons que le considérant 30 de la directive à juste titre indique que celle-ci ne devrait pas s'appliquer aux cas dans lesquels des personnes qui, après avoir donné leur consentement éclairé, ont été identifiées comme informateurs ou enregistrées comme tels dans des bases de données gérées par des autorités désignées au niveau national, telles que les autorités douanières, et signalent des violations aux services répressifs en échange d'une récompense ou d'une indemnisation. Ces signalements sont effectués conformément à des procédures spécifiques qui visent à garantir l'anonymat de ces personnes afin de protéger leur intégrité physique et qui sont distinctes des canaux de signalement prévus par la présente directive. En même temps, conformément au considérant 62, la directive devrait également accorder une protection lorsque le droit de l'Union ou le droit national exige que les auteurs de signalement effectuent un signalement auprès des autorités nationales compétentes, par exemple parce

³⁷ Considérant 32.

³⁸ Art. 23 para. 2 et considérant 102.

³⁹ Voir par exemple D. Banisar, *Whistleblowing: International Standards and Developments* (February 1, 2011) in I. Sandoval (dir.), *Corruption and Transparency: Debating the Frontiers Between State, Market and Society*, World Bank-Institute for Social Research, UNAM, Washington, D.C., 2011, p. 5–6, <https://ssrn.com/abstract=1753180>, consulté le 30 juin 2021.

que cela relève de leurs responsabilités et devoirs professionnels ou parce que la violation constitue une infraction pénale.

La directive fait référence à l'intérêt public dans plusieurs considérants, souligne l'importance du signalement pour protéger les intérêts de l'Union et des États membres, et même lie le signalement à la protection de l'intérêt public⁴⁰, mais ne conditionne pas la protection des lanceurs d'alerte par l'action dans cet intérêt⁴¹. Seule l'admissibilité de la divulgation publique est conditionnée dans certaines situations par l'action dans l'intérêt public⁴². En conséquence, le conditionnement de la protection dans la législation transposant la directive à l'action dans l'intérêt public est inadmissible. En même temps la directive indique la manière de libérer les systèmes de lancement d'alertes des signalements n'étant pas liés de manière évidente à la protection de l'intérêt public. Notamment, conformément au considérant 22, les États membres peuvent décider que les signalements de griefs interpersonnels affectant exclusivement l'auteur de signalement, en d'autres termes les griefs concernant des conflits interpersonnels entre l'auteur de signalement et un autre travailleur (une autre personne), peuvent être communiqués via d'autres procédures. Nous pensons qu'il est pertinent d'introduire une telle règle dans la législation mettant en œuvre la directive. L'application de ce modèle de réglementation libère le lanceur d'alerte et les entités évaluant le signalement des réflexions sur la notion de l'intérêt public et des doutes si le signalement prend en compte l'intérêt public. En même temps, il permet de séparer les signalements qui n'ont pas pour but de protéger l'intérêt public et d'étendre la protection à un groupe plus important de lanceurs d'alerte que dans le cas où uniquement le concept de l'intérêt public serait adopté. C'est un instrument simple, facile à comprendre par les destinataires du droit et à évaluer par les autorités appliquant ce droit, et qui, en même temps, a ce bon effet de ne pas protéger les signalements faits dans l'intérêt clairement privé. Si la solution décrite ci-dessus, suggérée dans le considérant 22, n'est pas adoptée, les signalements dans l'intérêt privé pourront bénéficier de la protection offerte par la directive. Cependant la protection des lanceurs

⁴⁰ P.ex. considérants 1 et 31.

⁴¹ Ceci concerne également les lanceurs d'alerte qui, dans le champ relevant de la directive, divulguent des secrets d'affaires obtenus dans un contexte professionnel. Dans ce cas l'informateur en tant que partie défenderesse ne doit plus prouver qu'il a agi dans le but de protéger l'intérêt public général comme ceci est requis par l'art. 5 sous b) de la directive 2016/943 du 8 juin 2016 sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulguées (secrets d'affaires) contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation illicites, JO UE L 157, 15.6.2016, p. 1–18 voir art. 21 para. 7 et considérant 98 de la directive.

⁴² Art. 15 para. 1 sous b) et i).

d'alerte qui cherchent à en tirer un avantage personnel ou bien pécuniaire ne devraient pas être exclus de la protection et cette protection ne devrait pas être limitée dans leur cas. Une telle motivation n'exclut pas que l'information divulguée sur l'irrégularité soit vraie et dont la divulgation est de manière générale conforme avec l'objectif poursuivi par la directive précisé à l'article 1.

La définition du champ d'application personnel de la protection des lanceurs d'alerte qui procèdent à la divulgation publique requiert quelques remarques séparées. L'article 15 de la directive qui précise ces conditions, conditionne leur protection à la divulgation dans la situation où le lanceur d'alerte n'a pas obtenu de retour d'informations après un signalement interne ou externe, ou bien ces informations montrent qu'aucun suivi n'a été assuré⁴³. La protection sera également justifiée sans un signalement interne ou externe antérieur, lorsque le lanceur d'alerte a des motifs raisonnables de croire que les circonstances particulières ont eu lieu, indiquées à l'article 15 paragraphe 1 sous b). Nous pensons, comme déjà précisé, que l'expression « les motifs raisonnables de croire » se réfère au jugement que porterait un observateur raisonnable se trouvant dans la situation du lanceur d'alerte. L'interprétation de la disposition citée, en lien avec l'article 5 paragraphes 7 et 6 de la directive, montre que les conditions de protection susvisées, en cas de divulgation publique, ont un caractère accessoire, ce qui signifie que le lanceur d'alerte qui fait une divulgation publique pour être protégé doit remplir les conditions susvisées, précisées dans les dispositions.

Une solution particulière est prévue par la directive par rapport aux signalements anonymes. Elle laisse aux États membres le soin de décider si les entités juridiques et les autorités compétentes doivent accepter les signalements anonymes et en assurer le suivi. Concomitamment, même lorsque la législation nationale n'accepte pas de signalements anonymes, lorsqu'un tel signalement est accepté ou bien une divulgation publique anonyme a lieu et le lanceur d'alerte est identifié, il bénéficie de la protection contre les représailles. Ceci signifie qu'un lanceur d'alerte anonyme qui a fait une divulgation publique dans des conditions indiquées à l'article 15 paragraphe 1 sous b) i), et il a été identifié, a droit à la protection indépendamment du fait si l'État membre accepte les signalements anonymes via les canaux internes et externes. La directive stipule également que lorsque la législation nationale accepte les signalements anonymes, il faut assurer un suivi diligent⁴⁴. Il semblerait qu'il serait bien de compléter cette disposition générale par une obligation claire pour les gestionnaires des canaux internes et externes d'assurer la confidentialité

⁴³ Comp. considérant 79.

⁴⁴ Art. 9 para. 1 sous e).

en cas de divulgation de l'identité des lanceurs d'alerte anonymes, également dans le cas où leur identité peut être établie.

L'article 4 paragraphes 1 à 3 de la directive indique un large éventail de personnes qui devraient être considérées comme des lanceurs d'alerte. Nous trouvons parmi eux les travailleurs, les travailleurs indépendants, les actionnaires, les membres des organes d'une entreprise, les bénévoles et autres. Ce catalogue donne uniquement des exemples et n'est pas exhaustive. La transposition peut l'élargir mais ne peut pas le limiter. La protection doit être octroyée à toutes les personnes qui sont des lanceurs d'alerte au sens de la directive et remplissent les conditions garantissant la protection définies dans la directive. Des doutes sérieux existent quant à la définition des personnes autorisées à bénéficier de la protection dans l'article 4 paragraphes 2 et 3. Selon ces dispositions, les personnes qui signalent des violations qu'elles ont apprises après la fin de la relation avec l'entité juridique tout comme les personnes qui signalent des violations concernant les informations obtenues lors d'un recrutement ou d'une négociation précontractuelle avec cette entité juridique, sont aussi des lanceurs d'alerte. La version anglaise de la directive appelle cette relation „*work-based relationship*”, ce qui signifie en traduction littérale « relation basée sur le travail ». Cependant dans de nombreuses autres versions linguistiques, dont celles des pays faisant objet de l'étude, on parle de « relation de travail ». Cette différence est importante car elle entraîne la différenciation de la catégorie des lanceurs d'alerte et de la possibilité de signaler les violations. Selon nous, la relation susvisée ne peut pas être assimilée à la relation de travail, car elle fait référence à toutes les relations liées au travail au sens large du terme, des personnes énumérées à l'article 4 paragraphe 1 et d'autres personnes qui signalent ou divulguent publiquement les informations sur les violations obtenues dans le contexte de leur activité professionnelle. Une telle conclusion trouve sa justification dans l'interprétation systémique de tout l'article 4 paragraphe 1 et dans la finalité de cette disposition et de toute la directive, qui consiste à créer des possibilités aussi larges que possible de signaler des violations dans le contexte professionnel⁴⁵. Par conséquent, nous sommes d'avis que les dispositions mettant en œuvre la directive doivent adopter la notion de « relation basée sur le travail ». Cette solution est aussi la plus sûre, car une telle interprétation est plus favorable pour les droits des lanceurs d'alerte que l'utilisation de la notion « relation de travail ».

⁴⁵ La pertinence d'une telle interprétation est également confirmée par la dernière phrase du considérant 39 ainsi que par la position du Conseil de l'Europe expliquant l'application de la même formulation. Voir Council of Europe (2014), p. 20.

À la fin, il faut analyser certains postulats, signalés dans la littérature, d'élargir la protection juridique des lanceurs d'alerte au-delà du champ d'application personnel de la directive. Cela concerne avant tout les personnes qui ont seulement l'intention ou essaient de divulguer des informations et les personnes qui ne montrent pas leur intention de signaler, ou même n'ont pas de telles intentions, mais sont suspectées de l'avoir fait ou de vouloir le faire⁴⁶. La protection de ces personnes se limite actuellement à l'exigence pour les États membres d'introduire l'interdiction d'entraver ou de tentatives d'entraver les signalements ainsi que les sanctions pour sa violation⁴⁷. Une telle protection semble cependant insuffisante, car la punition de celui qui enfreint l'interdiction ne répare pas le préjudice subi en conséquence des représailles. Cette protection devrait être accordée, p.ex. en introduisant dans la législation nationale un clair principe de ne pas engager de représailles à l'égard de la personne suspectée de signalement ou bien ayant l'intention ou essayant de signaler, dans le contexte professionnel. Il est vrai que même en absence d'une réserve claire dans la législation, la divulgation d'une telle circonstance au cours de la procédure judiciaire devrait entraîner l'octroi de la protection par le tribunal, notamment en reconnaissant le caractère vicieux de la résiliation du contrat de travail ou d'un autre acte de l'employeur, mais pourrait s'avérer inefficace p.ex. dans l'affaire de dédommagement pour résiliation d'un contrat de droit civil, où la cause de la résiliation peut être sans importance. Une protection plus forte serait garantie par une bonne application du chapitre VI de la directive à l'égard des groupes des personnes susvisés.

4.3. Le champ d'application personnel de la protection indirecte

La protection indirecte est prévue par la directive pour les facilitateurs des lanceurs d'alerte, c'est-à-dire les personnes physiques qui aident le lanceur d'alerte au cours du processus de signalement, les tiers qui sont en lien avec le lanceur d'alerte et les entités juridiques qui appartiennent au lanceur d'alerte ou bien sont autrement liées avec lui dans le contexte professionnel. Vu cette disposition et dans le contexte de la mise en œuvre, quelques questions doivent être abordées.

La première consiste à demander s'il est admis d'élargir la catégorie des personnes couvertes par la protection indirecte dans la législation nationale. La comparaison du mode de définition du champ d'application personnel de la protection directe à l'article 4 paragraphe 1 et de la protection indirecte

⁴⁶ Voir Transparency International (2019), p. 5–6 ; Transparency International (2018), p. 11–13 ; Council of Europe (2014), p. 38.

⁴⁷ Art. 23 para. 1 sous a).

à l'article 4 paragraphe 4 indique la volonté du législateur de limiter les entités faisant objet de la protection indirecte à trois groupes d'entités. Leur liste se trouvant à l'article 4 paragraphe 4 de la directive est exhaustive. La possibilité d'élargir cette protection aux autres entités devrait être basée sur une interprétation extensive de l'article 25 paragraphe 1 qui autorise les États membres à adopter des dispositions plus favorables pour les droits des personnes qui signalent. Littéralement, l'élargissement du champ d'application personnel de la protection indirecte ne constitue pas en soi l'adoption des dispositions plus favorables « pour les droits » des lanceurs d'alerte. Par contre, c'est une mesure plus favorable pour les lanceurs d'alerte, en accord avec la description du libellé de l'article 25 paragraphe 1 au considérant 104. Comme indiqué ci-dessus, la protection indirecte est en fait une protection de lanceurs d'alerte contre les représailles indirectes. Nous sommes d'avis que la deuxième interprétation possible est plus fondée.

La notion du facilitateur exige aussi quelques remarques. Il est soulevé que la notion du facilitateur adoptée par la directive exclut les syndicats en tant que tels, donc en tant que personnes morales et autres organisations de la société civile avec leurs activistes, de la protection. Nous pensons que le soutien et la protection de telles organisations sont nécessaires. Par contre, ils devraient être garantis par une autre réglementation que la directive, qui vise clairement la protection des personnes physiques. En revanche, les travailleurs et les activistes des organisations autres que les syndicats ne sont pas couverts par le champ d'application personnel de la directive, car ils n'agissent pas dans le contexte professionnel. Il semble justifié d'octroyer la protection contre les représailles à ces personnes en tant que personnes physiques. Cependant ceci serait lié à l'élargissement de la notion du facilitateur pour inclure également d'autres personnes physiques qui fonctionnent en dehors du contexte professionnel. En raison de l'absence du soutien organisationnel, elles peuvent être plus exposées aux représailles que les représentants des organisations de la société civile. Nous sommes également d'avis que la protection devrait être octroyée non seulement aux personnes qui aident les lanceurs d'alerte avec le signalement, mais aussi aux personnes qui aident le lanceur d'alerte après le signalement, p.ex. en le protégeant contre son identification ou bien en s'opposant aux mesures entreprises à son encontre. En revanche, les personnes qui divulguent une information complétant les informations sur les violations déjà divulguées par une autre personne, ne sont pas selon nous les facilitateurs. Ces personnes doivent être considérées comme lanceurs d'alerte séparés.

5. Les canaux de signalement internes

5.1. Les entités tenues de gérer les canaux de signalement internes

Les canaux internes ont une importance fondamentale selon la directive⁴⁸. Leur création, ainsi que leur fonctionnement efficace instaurant la confiance des lanceurs d'alerte, est dans l'intérêt direct de l'institution où ils doivent être créés, non seulement en raison de la chance pour éliminer toute irrégularité de l'organisation, mais également vu la chance de traiter le cas « sur place » sans que les organes externes soient au courant ou bien sans qu'il devienne public.

En principe, tenant compte des exceptions prévues par l'article 8 paragraphes 4 et 7 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, les canaux de signalement internes doivent être créés par les entrepreneurs ayant au moins 50 travailleurs au sens de l'article 45 paragraphe 1 du TFUE. L'obligation de créer les canaux internes dans des entreprises plus petites, ayant plus de 20 travailleurs, mais moins que 50, en dehors des exceptions indiquées, ne semble pas être une bonne solution vu la charge financière importante liée à la création du canal satisfaisant à toutes les exigences, c'est-à-dire qui est autonome, conçu de manière à garantir la confidentialité des signalements, géré par les spécialistes formés, dans le cadre duquel une procédure interne peut être réalisée vite et avec efficacité. La confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte dans de petites organisations semble être problématique. Pour cette raison, le signalement des violations par les personnes ayant un rapport d'emploi avec de telles entités via le canal externe semble être une meilleure solution⁴⁹.

En revanche, il semble que toutes les entités juridiques du secteur public, indépendamment du nombre d'habitants d'une unité administrative donnée, dans le cadre de laquelle un organe ou une entité fonctionne, devraient avoir des canaux internes.

Les entités tenues de créer les canaux internes sont appelées par la directive des entités juridiques („*legal entities*”) ou organisations („*organisations*”). La directive parle rarement de « l'employeur » („*employer*”)⁵⁰ ou de « l'entreprise » („*undertaking*”)⁵¹. Cette rare utilisation de ces deux dernières notions est

⁴⁸ Art. 8 para. 1, considérant 47 la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte.

⁴⁹ Comp. K. Wygoda, D. Wasiak, Poufność informacji o sygnaliście jako ultima ratio systemu compliance (La confidentialité des informations sur le lanceur d'alerte comme ultima ratio du système de compliance) in B. Baran, M. Ożóg (dir.), Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości (Protection des lanceurs d'alerte. Réglementation concernant les personnes signalant les irrégularités), Varsovie 2021, p. 111.

⁵⁰ Considérant 47.

⁵¹ P. ex. art. 4 para. 1 sous c).

compréhensible, car l'entité tenue de créer un canal interne ne doit être ni employeur ni entreprise, même si elle est le plus souvent un employeur et une entreprise⁵².

L'utilisation de la large notion de „*legal entity*”, et non pas de personne physique et personne morale, justifie la thèse que la base de la capacité juridique n'est pas le critère définissant « l'entité juridique »⁵³. Cette notion peut également englober les personnes physiques et morales, ainsi que les associations de personnes ou bien les unités organisationnelles ayant la capacité juridique malgré l'absence de la personnalité juridique, comme p.ex. les sociétés en nom collectif et simples dans certaines législations nationales. Il est important pour que ce soit une unité où, vu son caractère séparé, l'existence de l'équipe propre de travailleurs et collaborateurs et de tâches, peuvent exister des violations en raison desquelles il est nécessaire de créer un canal interne et qui doit avoir des compétences juridiques permettant de réagir de manière appropriée aux violations, en accord avec les procédures de fonctionnement d'un tel canal. Il est souhaitable qu'une telle unité puisse être tenue légalement responsable. Vu que, comme indiqué, elle est le plus souvent la personne concernée par le signalement ou bien le signalement concerne son organe ou son travailleur.

Pour cette raison, la personne concernée (« *person concerned* ») est définie par la directive comme une personne physique ou morale qui est mentionnée dans le signalement ou la divulgation publique en tant que personne à laquelle la violation est attribuée ou à laquelle cette personne (donc la personne qui a commis la violation) est associée. La personne indiquée comme celle qui a commis la violation doit donc être une personne physique ou morale, car ceci garantit la capacité d'être tenu légalement responsable, surtout en vertu de la responsabilité civile pour dommages. Il semble que le traitement identique doit être réservé aux unités ayant la capacité juridique égale à la personnalité juridique, comme, par exemple, certaines sociétés n'ayant pas de personnalité juridique. L'absence d'une telle capacité ne devrait cependant pas exclure l'unité donnée de la qualification de l'entité juridique au sens de la directive. Dans un tel

⁵² Comp. Z. Hajn, Protection of Whistleblowers in the Workplace. Who Is Protected and Who Is Responsible under the Provisions of the EU Directive 2019/1937? in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021.

⁵³ De même, par exemple, au considérant 8 et à l'article 2, point c) de la directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, JO L 168, 30.6.2009, p. 24–32.

cas, le droit devrait garantir que la responsabilité juridique sera encourue par les personnes physiques ou morales qui se trouvent derrière une telle entité, comme par exemple la société avec sa filiale⁵⁴.

La spécificité de la notion « entité juridique » dans la directive est également visible par rapport à un groupe d'entreprises. Les procédures internes d'établissement de rapport devraient permettre aux entités juridiques dans le secteur privé de recevoir des signalements et d'enquêter, en toute confidentialité, sur les signalements effectués par des travailleurs de l'entité et par ses filiales ou sociétés affiliées (« un groupe »), mais aussi, dans la mesure du possible, par des agents et des fournisseurs du groupe, et par toutes les personnes qui obtiennent des informations dans le cadre de leurs activités professionnelles avec l'entité et le groupe⁵⁵. La création du canal interne au niveau du groupe n'empêche pas sa création au niveau des différentes entreprises du groupe. De plus, ceci est obligatoire en cas d'entités de 50 travailleurs ou plus.

Il convient d'ajouter que le lanceur d'alerte devrait pouvoir signaler les violations à de divers canaux internes exploités par les entités avec lesquelles il entretient des relations de travail ou avec lesquelles il coopère.

Le système de signalements au niveau de la direction centrale du groupe, tenu non seulement en langue officielle de l'État du siège du groupe donné, mais également en d'autres langues propres au groupe, serait utile, notamment pour des signalements portant sur les violations liées à l'activité supranationale du groupe; par exemple les violations des droits de l'homme, les violations du droit étranger ou les plaintes sur les irrégularités du fonctionnement des sociétés contrôlées portant préjudice à l'intérêt du groupe entier.

5.2. Le rôle des représentations des travailleurs

Le système de signalement des violations interne à l'entreprise doit faire objet de consultations ou de négociations, selon le droit et la pratique en vigueur dans l'État donné, avec les syndicats ou bien les représentations de travailleurs non syndicales⁵⁶.

⁵⁴ Le problème susvisé peut notamment concerner les États comme la Pologne où le statut d'employeur est également octroyé aux entités qui n'ont pas de personnalité juridique, donc lorsqu'elles ont l'ainsi dite capacité d'employer des travailleurs. Ceci concerne avant tout les unités organisationnelles gouvernementales, les unités des collectivités territoriales et les filiales internes des sociétés du secteur privé.

⁵⁵ Considérant 55.

⁵⁶ Voir aussi V. Abazi, Guide. Internal Whistleblowing Channels and the Role of Trade Unions, Eurocadres, 2021, p. 13–14, <https://www.eurocadres.eu/publications/guide-internal-whistleblowing-channels-and-the-role-of-trade-unions/> consulté le 30 juin 2021.

Il faut recommander à ce que les syndicats ou bien les comités de travailleurs aient le droit d'information et de consultation sur le nombre des signalements et le résultat des enquêtes menées dans les affaires relevant des missions des organes mentionnés ci-dessus, notamment sur les violations des régulations relatives à la sécurité et l'hygiène au travail, les pratiques antidiscriminatoires, le harcèlement moral ou la violence au travail. Les signalements des violations du droit du travail directement aux syndicats ne devraient pas être traités comme signalements publics. Il faut évaluer de manière critique le texte du considérant 45 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte qui assimile le statut des signalements via des plateformes en ligne ou les médias sociaux aux signalements adressés aux syndicats. Il faut distinguer entre les situations où une personne divulgue une violation publiquement, par exemple pendant la réunion d'un syndicat, des situations où elle informe un représentant syndical ou un autre représentant des travailleurs d'une violation, en toute confidentialité, en comptant sur son aide. Dans le contexte du signalement des violations du droit du travail, un syndicat est un allié naturel du lanceur d'alerte au travail, pouvant le conseiller ou le soutenir par rapport à la bonne voie à suivre⁵⁷.

Pour cette raison, les représentants syndicaux ou autres représentants des travailleurs sont considérés comme des facilitateurs⁵⁸, protégés contre les représailles et également soumis à un devoir de confidentialité⁵⁹.

5.3. Les éléments nécessaires de la structure du canal interne

En créant un canal interne de signalement, l'entité donnée doit définir de manière claire et accessible son champ d'application matériel, la procédure de signalement, la catégorie d'entités pouvant utiliser ce canal et le suivi des signalements. Les informations sur ces éléments doivent être facilement accessibles, y compris à des personnes autres que les travailleurs, qui entrent en contact avec l'entité donnée dans le cadre de leurs activités professionnelles telles que les prestataires de services, distributeurs, fournisseurs et partenaires d'affaires, si le canal est ouvert aux signalements

⁵⁷ V. Abazi, The European Union Whistleblower Directive: A 'Game Changer' for Whistleblowing Protection? *Industrial Law Journal*, Volume 49, Issue 4, Décembre 2020.

⁵⁸ Voir considérant 41 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte.

⁵⁹ Voir l'art. 5 para. 8 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte. Sur ce sujet comparer G. Bargain, Shortcomings in the Workplace Whistleblower Protection in France: What to Expect from the Transposition of Directive 2019/1937? in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021.

par ces personnes⁶⁰. Le champ d'application personnel des lanceurs d'alerte ne devrait pas se limiter aux travailleurs, comme admis par l'article 8 paragraphe 2 de la directive, mais devrait comprendre également les personnes qui coopèrent avec l'entité donnée dans le contexte professionnel⁶¹. L'information sur le canal interne devrait indiquer clairement qu'il n'est pas obligatoire de l'utiliser avant de faire un signalement via le canal externe et informer des canaux externes de signalement aux autorités compétentes (article 9 paragraphe 1 sous g)⁶². En outre, l'entité qui gère le canal interne devrait informer que lorsque le lanceur d'alerte reste en lien professionnel avec plusieurs entités juridiques, il peut procéder au signalement au sein de l'organisation concernée par l'obtention de l'information.

Le canal interne devrait être autonome par rapport à d'autres canaux de communication internes de l'organisation et devrait être tenu par un petit nombre permanent de travailleurs, formés auparavant en ce qui concerne la gestion d'un tel canal, ayant des connaissances juridiques appropriées leur permettant d'évaluer le caractère du signalement, et aussi dans le domaine de la protection des données. Elles devraient aussi avoir les habilitations appropriées concernant le traitement des données à caractère personnel.

Lorsque l'entité donnée décide de coopérer avec une entité externe, il est conseillé que ce soit des entités de prestation de services dans le cadre des professions réglementées telles que les avocats, conseillers juridiques, experts comptables ou conseillers fiscaux dont les représentants sont tenus par le secret professionnel et garantissent la confidentialité aux personnes qui procèdent aux signalements à leur intermédiaire⁶³.

Le canal interne devrait permettre la transmission non seulement des signalements oraux ou traditionnels, écrits, mais aussi à l'intermédiaire du canal électronique, lequel grâce aux nouvelles technologies, protège l'identité

⁶⁰ Comp. art. 7 para. 3 et considérant 59 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte.

⁶¹ La possibilité de permettre à des personnes autres que des employés de signaler des violations par des canaux internes résulte de l'art. 8 para. 2 phrase 2 de la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte.

⁶² Sur l'autonomie du lanceur d'alerte dans le choix du canal, voir W. Vandekerckhove, *Is It Freedom? The Coming About of the EU Directive on Whistleblower Protection*, *Journal of Business Ethics* 2021, <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04771-x>, consulté le 30 juin 2021.

⁶³ Comp. K. Wygoda, D. Wasiak, *Poufność informacji o sygnaliście jako ultima ratio systemu compliance* (La confidentialité des informations sur le lanceur d'alerte comme ultima ratio du système de compliance) in B. Baran, M. Ożóg (dir.), *Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości* (Protection des lanceurs d'alerte. Réglementation concernant les personnes signalant les irrégularités), Varsovie 2021, p. 111.

de l'auteur du signalement⁶⁴. Il faut souligner ici les travaux en cours réalisés par l'Organisation internationale de normalisation sur la norme ISO 37002 Whistleblowing Management System-Guidelines⁶⁵ selon laquelle un canal interne devrait se baser sur trois principes : la confiance, l'impartialité et la protection du lanceur d'alerte.

Le délai de confirmation de la réception du signalement – sept jours – résulte directement de l'article 9 paragraphe 1 sous b) de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, alors que le délai de transmission du retour d'informations ne devrait pas excéder trois mois (article 9 paragraphe 1 sous f). Néanmoins, en cas du signalement d'une infraction ou bien d'une infraction planifiée, après avoir vérifié la véracité du signalement dans le cadre d'une enquête interne, l'affaire devrait être immédiatement transmise au canal externe approprié. Les canaux internes ne semblent pas appropriés pour enquêter sur de telles questions. Dans d'autre cas que l'infraction, la transmission de l'affaire à un autre canal devrait requérir le consentement du lanceur d'alerte, en raison du fait que les lanceurs d'alerte peuvent avoir de bonnes raisons de choisir un canal de signalement spécifique⁶⁶.

6. Les canaux de signalement externes

6.1. Le rôle de l'autorité centrale responsable des lanceurs d'alerte

Aucune des législations nationales analysées dans le cadre du projet WhistlePro ne possède d'autorité externe qui recevrait et traiterait les signalements des violations du droit. Une telle solution ne serait d'ailleurs pas optimale en raison de l'étendue très large de l'objet des signalements qui portent sur les questions relevant des différents domaines de l'activité d'un État.

La multiplicité des canaux externes⁶⁷ permet à l'autorité la plus compétente de traiter un signalement. Par contre elle entraîne l'incertitude des lanceurs

⁶⁴ En ce sens E. Bielak-Jomaa, Challenges in the Field of Whistleblower Personal Data Protection in Polish Law Compared to European Solutions in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021.

⁶⁵ <https://www.iso.org/standard/65035.html>, consulté le 30 juin 2021.

⁶⁶ En ce sens Transparency International, Building on the EU Directive for Whistleblowing Protection. Analysis and Recommendations, Position Paper 1/2019, p. 10, <https://www.transparency.org/en/publications/building-on-the-eu-directive-for-whistleblower-protection#>, consulté le 30 juin 2021.

⁶⁷ Selon les informations communiquées par l'office du Commissaire des droits fondamentaux en Hongrie, le commissaire reste en contact avec 280 autorités publiques via le canal électronique de signalements externes géré par celui-ci, voir A. Gulyás, Z. Baksa in I. Miernicka, A. Pietras, D. Skupień (dir.), Workplace Whistleblower Protection in the

d'alerte potentiels concernant le bon canal externe auquel il faut signaler et, par conséquent, souvent les décourage. La méthode d'orientation des lanceurs d'alerte aux différents canaux externes par une institution centrale a été appliquée en France et en Hongrie. Dans les deux États, ce rôle est joué par une autorité constitutionnelle responsable de la protection et le respect des droits de l'homme – en France : le Défenseur des droits, en Hongrie : le Commissaire des droits fondamentaux. La Slovaquie a organisé son office pour la Protection des lanceurs d'alerte avec des larges compétences y inclus, entre autres, le droit de suspendre l'action dans le domaine du droit du travail entreprise par l'employeur à l'égard du lanceur d'alerte par voie d'une décision administrative.

Il faut postuler dans ces États, qui ne possèdent pas encore d'autorité centrale des lanceurs d'alerte la création d'une telle autorité. Cet office pourrait assurer, entre autres, l'orientation des signalements externes aux canaux appropriés. Dans son cadre il conviendrait de créer un canal de signalement électronique confidentiel, similaire à celui qui fonctionne, par exemple, en Hongrie dans le cadre de l'office du Commissaire des droits fondamentaux⁶⁸. Néanmoins ce canal ne serait pas exclusif pour les signalements dans le cadre des canaux externes.

La future autorité centrale pourrait également informer des canaux externes appropriés et conseiller les lanceurs d'alerte potentiels et actuels en ce qui concerne leurs droits et moyens de protection contre les représailles⁶⁹. Il est conseillé aux autorités responsables de ce qui précède à devenir membre du réseau des autorités européennes en charge des lanceurs d'alerte (Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities) ayant son siège à La Haye. Il serait bien que les autorités centrales responsables de la réception des signalements coopèrent. Les signalements peuvent porter sur les violations du droit étranger ou bien le droit de l'Union, alors le signalement devrait être renvoyé à l'office des lanceurs d'alerte compétent dans un autre État, ou bien, en accord avec le considérant 71 de la directive, à l'institution compétente de l'Union. Il faut postuler également, même si cela va au-delà de l'analyse faite dans le cadre du présent projet, la création d'une autorité centrale des lanceurs d'alerte au niveau de l'Union européenne, qui orienterait les lanceurs d'alerte potentiels aux autorités et institutions compétentes de l'Union. Actuellement cette obligation d'informer des autorités et institutions susvisées est imposée

V4 Countries, France and Slovenia. Current Regulations and Proposed Changes. Book of Abstracts. International Scientific Conference Organised Online. Department of European, International and Collective Labour Law. Faculty of Law and Administration, University of Lodz, 15th June 2021, Lodz 2021, p. 16.

⁶⁸ Voir chapitre 2 de la loi hongroise CLXV de 2013.

⁶⁹ Voir art. 20 para. 3 de la directive.

aux entités juridiques gérant les canaux internes (article 9 paragraphe 1 sous g) de la directive) ce qui peut dépasser leurs compétences.

Les projets ayant pour but de confier les compétences de l'autorité centrale des lanceurs d'alerte aux départements au sein des ministères ou à d'autres institutions faisant partie de l'administration gouvernementale doivent être désapprouvés. Ce rôle doit être joué par une institution indépendante du pouvoir exécutif, prévue par la loi. Comme il résulte clairement de l'article 20 paragraphe 3 de la directive, ainsi que son considérant 89, l'autorité administrative devant soutenir les lanceurs d'alerte doit être « indépendante ».

Dans les pays où la création d'une autorité centrale des lanceurs d'alerte n'est pas prévue, il est souhaitable d'établir l'unité séparée responsable du whistleblowing à l'instar du département pour la Protection des lanceurs d'alerte et de l'accueil des usagers à l'office du Commissaire des droits fondamentaux en Hongrie.

6.2. La création des canaux externes

Les canaux de signalement gérés par les institutions « externes » devraient être autonomes et indépendants des autres canaux de communication gérés par ces institutions. L'expérience actuelle du Commissaire des droits fondamentaux hongrois montre que la différence entre les canaux internes et externes dans des autorités ou institutions souvent s'estompe⁷⁰. Une telle situation doit être évitée à l'avenir.

Les canaux de signalement externes devraient garantir une protection appropriée au lanceur d'alerte et un traitement efficace du signalement ainsi que l'entière confidentialité des données de l'auteur de signalement et des personnes concernées par celui-ci. Selon le caractère de l'affaire, les signalements anonymes doivent être admis dans les cas les plus graves, lorsque le lanceur d'alerte ou ses proches se trouvent en danger pour leur santé ou leur vie. Actuellement, certaines réglementations sectorielles admettent des signalements anonymes. Il semble que la réglementation générale transposant la directive, également dans les États qui sont sceptiques par rapport aux signalements anonymes, doit au moins stipuler que les signalements anonymes doivent être traités et qu'il faut enquêter sur les faits signalés.

Une autre bonne solution qui fonctionne, par exemple, en Hongrie est la possibilité de soumettre une demande par un lanceur d'alerte à l'autorité

⁷⁰ Voir A. Gulyás, Z. Baksa in I. Miernicka, A. Pietras, D. Skupień (dir.), *Workplace Whistleblower Protection in the V4 Countries, France and Slovenia. Current Regulations and Proposed Changes. Book of Abstracts*. International Scientific Conference Organised Online. Department of European, International and Collective Labour Law. Faculty of Law and Administration, University of Lodz, 15th June 2021, Lodz 2021, p. 16.

centrale gérant un canal électronique confidentiel pour l'anonymisation de ses données personnelles, afin que ses données ne soient pas connues d'une autorité externe à laquelle le rapport est dirigé selon la compétence⁷¹.

En cas du signalement nominatif, il est nécessaire de garantir, tout comme pour le canal interne, la confidentialité des données du lanceur d'alerte en profitant des possibilités offertes par les nouvelles technologies. Le système électronique de dépôt des plaintes au Commissaire des droits fondamentaux hongrois peut en être un exemple⁷². Une autre méthode permettant de garantir la confidentialité est un numéro de téléphone dédié ou l'utilisation de la double enveloppe.

Un élément important du système des signalements externes sûr pour le lanceur d'alerte est la désignation du personnel formé dans ce but, composé de spécialistes d'une bonne réputation et d'une grande intégrité.

Il ne semble pas pertinent de prévoir, dans le cadre des canaux externes, une sélection de signalements selon le niveau de leur importance, ce qui est possible à la lumière de l'article 11 paragraphe 3 de la directive. Néanmoins, afin de garantir l'efficacité de ces canaux, les autorités des États membres pourraient réfléchir sur l'adoption de l'option prévue à l'article 11 paragraphe 4 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte qui permet de ne pas donner suite aux signalements répétitifs qui ne contiennent aucune nouvelle information par rapport à un signalement antérieur⁷³.

6.3. Les incitations financières

La question des incitations financières pour les lanceurs d'alerte est controversée. La compétence d'octroyer une rémunération est notamment accordée à l'office de Protection des lanceurs d'alerte slovaque⁷⁴, mais les décisions y afférentes sont discrétionnaires et ne font pas objet de recours ; le lanceur d'alerte ne peut pas saisir la justice pour obtenir une telle rémunération. L'octroi de rémunération en Slovaquie dépend de plusieurs facteurs, c'est-à-dire : est-ce que le signalement a permis de trouver et sanctionner l'auteur d'infraction au cours d'une procédure pénale ou administrative, quelle a été la participation du lanceur d'alerte dans la détection d'une violation grave ou de l'auteur de celle-ci, est-ce que le lanceur d'alerte a perdu la rémunération

⁷¹ Comp. § 6 de la loi hongroise CLXV de 2013. En ce sens M. Terracol, A Best Practice Guide for Whistleblowing Legislation, Transparency International, 2018, p. 20, <https://www.transparency.org/en/publications/best-practice-guide-for-whistleblowing-legislation>, consulté le 30 juin 2021.

⁷² Voir § 2/A5 de la loi hongroise CLXV de 2013.

⁷³ Voir art. (section) 2/A5 de la loi hongroise de 2013.

⁷⁴ Voir par. 9 de la loi slovaque de 2019.

en conséquence du signalement et quelle a été la valeur des biens protégés du détournement ou récupérés.

La question des incitations financières pour les lanceurs d'alerte doit être laissée aux législations nationales. Avant tout, dans une période donnée de fonctionnement d'un État, la lutte contre certains types de violations du droit peut faire partie des priorités politiques. Ces priorités peuvent être, notamment, la lutte contre la corruption, le terrorisme ou la criminalité organisée. Les autorités publiques doivent avoir la liberté d'offrir des prix en argent ou bien un pourcentage des ressources budgétaires récupérées. Ces solutions doivent être abordées avec beaucoup de prudence pour ne pas faire du signalement, qui est un acte de sensibilité sociale, une activité lucrative, une délation rémunérée qui évoque des connotations historiques péjoratives dans les États de l'Europe centrale et orientale.

7. Les divulgations publiques

À la lumière de l'article 15 la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, la divulgation publique a le caractère de l'action *ultima ratio*. D'un côté, le lanceur d'alerte donné doit avoir des motifs raisonnables de croire que la violation peut représenter un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public, comme lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible ou, en cas de signalement externe, il existe un risque de représailles à son encontre ou il y a peu de chances qu'il soit véritablement remédié à la violation, en raison des circonstances particulières de l'affaire, comme lorsque des preuves peuvent être dissimulées ou détruites, ou lorsqu'une autorité peut être en collusion avec l'auteur de la violation ou impliquée dans la violation.

Une telle personne, pour bénéficier de la protection, doit d'abord procéder au signalement interne et externe ou bien immédiatement au signalement externe ; la divulgation publique est possible lorsqu'aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse à son signalement. Dans ce contexte, il faut postuler à ce que les législations nationales, dans le cadre de la transposition de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, précisent la notion de « mesure appropriée » dont l'absence de la part des autorités compétentes ouvrirait la voie aux divulgations publiques.

En outre, les conditions d'octroi de la protection due au lanceur d'alerte en cas de divulgation publique à la lumière de la directive diffèrent des conditions de la protection du lanceur d'alerte résultant de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme⁷⁵.

⁷⁵ Comp. M. Górski, Interactions between the Interpretation of Article 10 ECHR and the EU Directive on the Protection of Whistleblowers in D. Skupień (dir.), Towards a Better

Notamment, il ne pas tout à fait clair comment il faut comprendre les notions utilisées dans l'article 15 paragraphe 1 sous b) de la directive, dont violation peut représenter « un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public », « une situation d'urgence », « un risque de préjudice irréversible », « peu de chances qu'il soit véritablement remédié à la violation ». Cette incertitude peut avoir un impact négatif sur la protection du lanceur d'alerte contre les représailles. Nous proposons donc de prévoir dans les législations nationales des mesures provisoires de protection procédurale pour éviter les mesures immédiates entreprises par l'employeur qui ont lieu avant de clarifier toutes les circonstances en l'espèce⁷⁶.

8. La protection contre les représailles

8.1. Les remarques générales

La protection des lanceurs d'alerte contre les représailles entreprises par l'entité concernée par le signalement ou la divulgation publique a une importance clé pour réaliser les finalités de la directive ainsi que de la réglementation nationale qui la met en œuvre. Les problèmes liés à la transposition des stipulations de la directive portant sur la protection, et présentés dans ce point, portent sur deux types de questions : l'interdiction des représailles et les mesures de protection contre les représailles. Pour que les réflexions suivantes soient claires, rappelons qu'en accord avec ce qui a été présenté au point 4.3 ci-dessus, un lanceur d'alerte fait objet de protection contre les représailles lorsqu'il est : une personne physique, il a signalé ou divulgué publiquement des informations sur des violations, a obtenu ces informations dans le cadre de ses activités professionnelles, a eu 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 directive, n'a pas été enregistré comme informateur (rémunéré) et son signalement ne constitue pas de plainte déposée dans son intérêt privé lié au conflit avec une autre personne. Les conditions susvisées résultent de l'article 5 point 7 et de l'article 6 de la directive.

Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021.

⁷⁶ Cf. D. Senčur Peček, How to Improve the Protection of Employees-Whistleblowers in Slovenia by Implementing the EU Whistleblower Protection Directive in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021.

8.2. L'interdiction de représailles

La directive dans son article 19 exige que les États membres, en transposant ses dispositions, interdisent toute forme de représailles, y compris les menaces de représailles et tentatives de représailles contre les lanceurs d'alerte et les personnes qui sont en lien avec eux définis à l'article 4 de cet acte. Les représailles constituent aussi l'encouragement ou la recommandation par l'employeur ou autre personne se trouvant dans une situation privilégiée à prendre des mesures de représailles (considérant 87). Cette interdiction ne concerne que seuls les actes de ce type et le caractère de l'obligation de s'abstenir des comportements déterminés. Nous sommes d'avis que la protection en question pourrait être renforcée en ajoutant à cette interdiction dans la législation nationale l'obligation, pour l'employeur ou autre entité juridique, de prévenir les mesures de représailles au sein de l'organisation qu'il gère. Cette règle aurait aussi une fonction préventive.

La définition à l'article 5 point 11 des représailles, étant tout comportement direct ou indirect qui intervient dans un contexte professionnel, signifie que les représailles doivent être liées aux activités professionnelles du lanceur d'alerte. En revanche, il faut également garder à l'esprit le fait que les actions engagées contre les lanceurs d'alerte peuvent être entreprises en dehors du contexte professionnel, par exemple par voie d'une action en diffamation (considérant 97). Les représailles signifient tout comportement qui cause ou peut causer un préjudice (considérant 44). C'est donc toute peine causée délibérément au lanceur d'alerte ou une personne qui est en lien avec lui au sens de l'article 4 paragraphe 4. La mise en œuvre de l'article 19 doit donc avant tout consister à instaurer une interdiction générale de toute mesure de représailles. Un bon modèle de formulation de l'interdiction est § 11 de la loi hongroise sur les signalements⁷⁷ qui considère toute mesure entreprise à l'issue de la divulgation des informations pouvant avoir des conséquences négatives pour le lanceur d'alerte comme mesure de représailles illicite, même si dans d'autres circonstances elles seraient licites. Ensuite il est nécessaire de dresser une liste avec des exemples de ses formes comme dans l'article 19 (sous a) au o)) de la directive. Cette liste doit également énumérer des exemples de comportements pris à l'encontre des personnes dont la relation basée sur le travail n'a pas de caractère de relation de travail, comme par exemple les bénévoles, les fournisseurs ou les contractants.

⁷⁷ Act CLXV of 2013 on Complaints and Public Interest Disclosures.

8.3. Les mesures de protection contre les représailles

La directive prévoit, dans son article 21, un ensemble étendu de mesures de protection pour protéger les lanceurs d'alerte contre les représailles et dans le cas où l'employeur (une autre entité juridique) les exerce. Les États membres doivent veiller à ce que les droits et recours prévus par la présente directive ne puissent faire l'objet d'une renonciation ni être limités par un quelconque accord ou une quelconque politique, forme d'emploi ou condition de travail, y compris une convention d'arbitrage (article 24).

Pour pouvoir bénéficier d'une grande partie de ces mesures, il faut remplir une condition supplémentaire formulée par la directive, mais non prévue par l'article 6, selon laquelle le lanceur d'alerte doit avoir des motifs raisonnables de croire que le signalement ou la divulgation publique est nécessaire pour révéler une violation en vertu de la directive. Cette condition concerne la protection contre la responsabilité pénale, civile, administrative ou en droit du travail pour violation des restrictions à la divulgation d'informations résultant, par exemple, des clauses de loyauté prévues par les contrats, des contrats de confidentialité etc. (article 21 paragraphe 2). Cependant dans des actions p.ex. en diffamation, ou pour violation du droit d'auteur, du secret d'affaires, de la confidentialité et de la protection des données à caractère personnel, les demandes d'indemnisation fondées sur le droit privé, public ou le droit collectif du travail, cela concerne la protection contre la responsabilité découlant du fait des signalements ou des divulgations publiques et la possibilité de demander l'abandon de la procédure (article 21 paragraphe 7). En accord avec le considérant 97, dans les procédures de ce type, la personne demandant le lancement de la procédure doit supporter la charge de la preuve que le lanceur d'alerte ne remplit pas les conditions prévues par la directive. Il faut donc partir de l'hypothèse que la notion « des motifs raisonnables de croire » se réfère au jugement que porterait un observateur raisonnable se trouvant dans la situation du lanceur d'alerte, c'est-à-dire p.ex. quelqu'un qui occupe un poste comparable et possède des connaissances et une expérience comparables. Néanmoins l'appréciation si un signalement ou une divulgation publique est nécessaire pour révéler une violation en vertu de la directive peut être difficile dans de nombreux cas et perçue par les lanceurs d'alerte potentiels comme risquée. La peur de prendre un tel risque peut conduire cette personne à renoncer au signalement. Pour ces raisons nous sommes d'avis que les États membres devraient réfléchir s'il est nécessaire d'introduire cette condition de protection.

Certaines ambiguïtés entourent la règle de la répartition de la charge de la preuve prévue par la directive dans les procédures portant sur le préjudice subi par le lanceur d'alerte en conséquence des représailles. Dans un tel cas,

en accord avec l'article 21 paragraphe 5, si la personne démontre qu'elle a procédé au signalement ou à la divulgation publique et a subi un préjudice, alors il incombe à la personne qui a pris des mesures causant le préjudice de prouver que ces mesures ont été prises pour des raisons valables. Il découle donc de la lecture littérale de la règle citée que l'auteur des représailles peut les justifier et gagner le procès s'il démontre que les mesures appliquées ont eu des motifs raisonnables, comme par exemple le motif justifiant le licenciement.

En même temps le considérant 93 explique qu'une fois le lanceur d'alerte aura démontré à première vue, la charge de la preuve devrait être transférée à la personne qui a pris la mesure préjudiciable et c'est elle qui devrait alors être tenue de démontrer que la mesure prise n'était en rien liée au signalement ou à la divulgation publique. En conséquence, il faut postuler que la loi mettant en œuvre la directive prenne en compte l'interprétation de l'article 21 paragraphe 5 présentée au considérant 93 par rapport à la répartition de la charge de la preuve⁷⁸. Il faut ajouter que, selon nous, la notion du « préjudice subi par l'auteur de signalement » utilisée dans l'article 21 paragraphe 5 devrait être comprise au sens large en tant que tout type de conséquences négatives ou peine résultant des représailles appliquées. Ceci peut donc signifier un préjudice économique tel que la perte du revenu, ainsi que le refus de promotion, la suspension de formation, dégradation de l'état de santé ou souffrance.

D'autres postulats sont liés à la transposition des règles qui se réfèrent aux ainsi dites « mesures correctives », dont parle l'article 21 paragraphes 6 et 8 de la directive. Il s'agit ici de moyens de recours à caractère procédural, comme la possibilité de déposer des demandes et de saisir la justice et autres autorités appliquant le droit (article 21 paragraphe 6) et à caractère matériel sous forme de prétentions dont la satisfaction peuvent attendre les lanceurs d'alerte et autres personnes mentionnées à l'article 4 de la directive (article 21 paragraphe 8) pour compenser ou atténuer au maximum les conséquences des représailles. Selon le cas, cela peut être une indemnisation couvrant la perte réelle et les revenus perdus, la réintégration, la mutation au poste équivalent, le paiement des frais de transition professionnelle, de soins, la réparation du préjudice moral, le rétablissement de la promotion refusée etc. Toutes ces possibilités sont incluses dans le libellé laconique des dispositions susvisées. Il faut également postuler à ce que la législation mettant en œuvre la directive ne se limite pas aux formulations du type « a droit aux mesures correctives en accord avec le droit », mais contienne également une liste avec des exemples de ces mesures qui illustre la diversité des possibilités d'atténuer les conséquences des représailles.

⁷⁸ Transparency International (2019), p. 7.

Il faut encore consacrer quelques commentaires au type spécial des mesures correctives, donc aux mesures provisoires (article 21 paragraphe 6). Elles ont pour but de prévenir des situations où le demandeur perd son affaire en réalité avant qu'elle ne soit traitée, comme, par exemple, dans le cas de la cessation de la relation de travail à l'issue de l'écoulement de la période du préavis avant que le tribunal ne décide dans l'affaire. Cette question a deux aspects. Le premier c'est de garantir aux tribunaux, et autres autorités appliquant le droit, la possibilité d'appliquer des mesures de sauvegarde de la prétention suffisamment larges et flexibles, par exemple la possibilité de suspendre le délai de préavis du contrat de travail. Le deuxième consiste à garantir une réaction rapide, par exemple en prévoyant des procédures judiciaires ou administrative spéciales de courte durée, permettant la sauvegarde des prétentions des lanceurs d'alerte⁷⁹. En leur absence, les lanceurs d'alerte auront seulement les mesures correctives « ordinaires » comme la réparation du dommage subi qui peut être irréversible.

9. Les mesures de soutien pour les lanceurs d'alerte

Les mesures de soutien prévues par la directive 20 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte couvrent notamment trois catégories : 1) des informations et des conseils complets et indépendants, qui sont facilement accessibles au public et gratuits, sur les procédures et les recours disponibles, sur la protection contre les représailles, ainsi que sur les droits de la personne concernée, 2) une assistance effective de la part des autorités compétentes, 3) une assistance juridique.

C'est donc tout un éventail de mesures qui permettent au lanceur d'alerte de se sentir en sécurité, en protégeant sa relation de travail, à travers la protection contre les actions négatives qui constituent dans des cas extrêmes un danger pour la vie ou l'intégrité physique du lanceur d'alerte ou bien des personnes qui sont en lien avec ce dernier.

Les mesures de soutien devraient inclure l'exonération du lanceur d'alerte des frais de justice et le droit à l'aide judiciaire d'office dans les affaires relevant du droit du travail ou bien dans les actions en indemnisation ou autres procédures, dans le cadre desquelles il est attiré en lien avec un signalement antérieur, comme les actions pour violation alléguée des données à caractère personnel, du droit d'auteur ou des secrets d'affaires,

⁷⁹ La Slovaquie a par exemple créé un organe administratif spécial autorisé à sauvegarder la prétention du lanceur d'alerte ; voir Zákon z 30. januára 2019 o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o doplnení niektorých zákonov, art. 7.

indépendamment de sa situation financière. Il serait donc important d'avoir un processus de certification du signalement par une autorité externe donnée, menant la procédure qui suit le signalement, et qui constituerait le document prouvant le statut du lanceur d'alerte dans la procédure⁸⁰.

À l'étape de la planification du signalement, l'État devrait assurer les conseils gratuits offerts par les spécialistes dans le cadre de l'autorité nationale des lanceurs d'alerte. Il faut également réfléchir sur la création des points de contact dans les différentes régions de l'État donné. Vu, qu'en cas de signalement d'infractions ou autres violations graves du droit, il peut y avoir des représailles plus graves, il faut instituer et mettre en œuvre un système efficace de protection des témoins. Il est également conseillé de garantir aux lanceurs d'alerte un soutien psychologique de la part de l'État au cours des procédures judiciaires⁸¹.

10. Le signalement de violations et l'obligation de confidentialité

L'obligation de loyauté à l'égard de l'employeur est l'une des obligations fondamentales des travailleurs. La divulgation du secret d'affaires peut engager la responsabilité civile et pénale du lanceur d'alerte à l'égard de l'employeur ou l'entité avec laquelle il collabore.

Dans le cadre d'un recours en indemnisation lié à la divulgation du secret d'affaires alléguée par le lanceur d'alerte, il faut postuler l'instauration du principe du renversement de la charge de la preuve⁸². Conformément au considérant 97 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, dans le cadre de telles procédures, les auteurs de signalement devraient également pouvoir invoquer le fait d'avoir signalé des violations ou fait une divulgation publique conformément à la présente directive en tant que moyen de défense, pour autant que les informations signalées ou divulguées publiquement étaient nécessaires pour révéler la violation. En pareils cas, il devrait incomber

⁸⁰ Comp. art. 10 para. 2 sous b) de la directive. En ce sens B. Baran, Środki ochrony sygnalistów na podstawie dyrektywy 2019/1937 (tzw. dyrektywy o ochronie sygnalistów) [Les mesures de protection des lanceurs d'alerte au titre de la directive 2019/1937 (dite directive sur la protection des lanceurs d'alerte)] in B. Baran, M. Ożóg (dir.), Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości (Protection des lanceurs d'alerte. Réglementation concernant les personnes signalant les irrégularités), Varsovie 2021, p. 22.

⁸¹ Voir art. 20 para. 3 de la directive UE sur les lanceurs d'alerte.

⁸² Comp. considérant 97 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte.

à la personne qui engage la procédure de prouver que l'auteur de signalement ne satisfait pas aux conditions fixées dans la présente directive.

À la lumière de l'article 21 paragraphe 7 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, lorsqu'une personne signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive, et que ces informations comportent des secrets d'affaires, et lorsque cette personne remplit les conditions de la directive, ce signalement ou cette divulgation publique est considéré comme licite dans les conditions énoncées à l'article 3, paragraphe 2, de la directive (UE) 2016/943⁸³. Il faut demander à ce que le signalement fait dans le cadre du canal interne ou externe, ou bien la divulgation publique des violations du droit autres que celles énumérées dans la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, soit conforme au droit à la lumière de la législation nationale transposant la directive.

Conformément à l'article 3 paragraphe 3 sous a) de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, elle n'a aucun impact sur l'application du droit de l'Union ou du droit national par rapport à la protection des informations classifiées. Cependant, il semble qu'il faut garantir la possibilité de signaler des violations du droit concernant la transmission des informations classifiées dans le domaine de la sécurité publique. Il faut partager l'opinion de Transparency International selon laquelle une institution appropriée devrait être créé qui pourrait traiter les signalements de manière à garantir une entière confidentialité⁸⁴.

La question de permettre aux représentants des professions juridiques ou médicales de signaler des violations, ou bien d'autres professions ayant le devoir du secret professionnel, reste problématique. Bien que la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, conformément à son article 3 paragraphe 3 sous b) n'affecte pas les questions liées à la protection du secret professionnel des avocats et du secret médical, il semble pertinent que la législation nationale précise clairement quelles questions peuvent être signalées par les représentants des professions tenues par le secret professionnel et que, dans le cas de leur divulgation, la personne donnée n'encourt pas la responsabilité disciplinaire et est protégée en tant que lanceur d'alerte.

⁸³ Directive du Parlement européen et du Conseil (UE) no. 2016/943 du 8 juin 2016 sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulguées (secrets d'affaires) contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation illicites.

⁸⁴ En ce sens Transparency International, Building on the EU Directive for Whistleblowing Protection. Analysis and Recommendations, Position Paper 1/2019, p. 3, <https://www.transparency.org/en/publications/building-on-the-eu-directive-for-whistleblower-protection#>, consulté le 30 juin 2021.

11. Les sanctions pénales

Un travailleur qui n'a pas de possibilité de procéder à un signalement anonyme, s'expose aux possibles représailles en cas de divulgation de ses données à caractère personnel. Pour cette raison, il faut prévoir des sanctions pénales effectives et dissuasives applicables aux personnes physiques ou morales qui sont responsables de la divulgation des données du lanceur d'alerte, de leur « fuite » du canal interne ou externe, ou bien entravent ou tentent d'entraver le signalement⁸⁵. La loi française Sapin 2, qui prévoit dans son article 9 (II) une peine de deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende pour les personnes physiques qui divulguent l'identité du lanceur d'alerte ou l'identité des personnes visées par le signalement ou quelconque élément des informations recueillies par le destinataire du signalement ainsi que son article 13 (I) qui prévoit une peine d'un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende pour toute personne physique qui fait obstacle au signalement⁸⁶, doit être évaluée positivement. En revanche, en ce qui concerne les personnes morales, les amendes dépendant de la taille de l'entreprise et de son chiffre d'affaires annuel seraient une meilleure solution.

Il faut souligner que le statut du lanceur d'alerte devrait être accordé uniquement aux personnes qui ont des motifs raisonnables de croire que les faits portant sur la violation du droit qu'ils signalent sont véridiques. Les législations nationales devraient prévoir une amende pour les personnes qui ont sciemment signalé ou divulgué publiquement de fausses informations⁸⁷. La responsabilité pénale pour une éventuelle diffamation liée à la divulgation publique constitue une question à part. Dans ces cas il faut se prononcer pour la levée de la peine privative de liberté en accord avec la résolution du Conseil de l'Europe⁸⁸.

⁸⁵ Comp. art. 23 para. 1 sous a) de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte.

⁸⁶ Voir G. Bargain, Challenges in the Field of Whistleblower Personal Data Protection in Polish Law Compared to European Solutions in D. Skupień (dir.), *Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia*, Lodz 2021.

⁸⁷ Comp. art. 23 para. 2 de la directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte. En ce sens un projet civique des organisations non gouvernementales polonaises de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte (art. 24), <https://www.sygnaLista.pl/projekt-ustawy/>, consulté le 30 juin 2021.

⁸⁸ Voir la Résolution du Conseil de l'Europe 1577 (2007) intitulée "Towards decriminalisation of defamation."

Conclusions

En travaillant sur les postulats législatifs dans le cadre de la Bourse WhistlePro pour les États du Groupe de Visegrad, la France et la Slovaquie, nous avons cherché à ce que les futurs règles augmentent le sentiment de sécurité du lanceur d'alerte en le protégeant contre la divulgation de son identité, garantissent la protection de la relation de travail et d'autres relations professionnelles du lanceur d'alerte et éliminent l'incertitude concernant l'institution pertinente pour procéder au signalement. Il est également important de garantir la protection en cas de divulgation publique. Une définition précise des conditions permettant de faire appel à la divulgation publique doit le permettre.

Sans aucun doute, l'instauration des mécanismes, des mesures de protection des lanceurs d'alerte pour transposer la directive (UE) 2019/1937, parfois allant au-delà du cadre défini, va constituer une charge financière pour l'État et pour les entités auxquelles les actes nationaux transposant la directive imposeront des obligations. Il semble néanmoins que cette charge va être rentable. Avec l'aide des campagnes publiques et éducatives appropriées, menées avec la participation des ONG, les personnes qui remarquent des phénomènes négatifs au sein de l'organisation où elles travaillent ou avec laquelle elles collaborent, devraient se sentir plus encouragées à signaler ces violations dans le cadre des canaux appropriés. En revanche, la garantie d'une protection efficace des lanceurs d'alerte et l'instauration des sanctions lourdes pour empêcher le signalement et les représailles, devrait dissuader les auteurs des violations potentiels, ce qui indubitablement sera avantageux pour la société de toute l'Union européenne.

Bibliographie

- Abazi V., Guide. Internal Whistleblowing Channels and the Role of Trade Unions, Eurocadres, <https://www.eurocadres.eu/publications/guide-internal-whistleblowing-channels-and-the-role-of-trade-unions/>, consulté le 30 juin 2021.
- Abazi V., Trade secrets and whistleblower protection in the European Union, *European Papers*, 1(3), <https://www.europeanpapers.eu/fr/europeanforum/trade-secrets-and-whistleblower-protection-in-the-eu>, consulté le 30 juin 2021, 2016.
- Abazi V., The European Union Whistleblower Directive: A 'Game Changer' for Whistleblowing Protection? *Industrial Law Journal*, Volume 49, Issue 4, Décembre 2020.
- Adam P., À propos de la protection générale des lanceurs d'alerte dans l'entreprise privée (Commentaire de la loi dite « Sapin II » du 9 décembre 2016), *Revue de jurisprudence sociale*, 5/2017.
- Baran B., Środki ochrony sygnalistów na podstawie dyrektywy 2019/1937 (tzw. dyrektywy o ochronie sygnalistów) [Les mesures de protection des lanceurs d'alerte au titre de la directive 2019/1937 (dite directive sur la protection des lanceurs d'alerte)] in B. Baran, M. Ożóg (dir.), *Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości* (Protection des lanceurs d'alerte. Réglementation concernant les personnes signalant les irrégularités), Varsovie 2021.
- Bargain G., Shortcomings in the Workplace Whistleblower Protection in France: What to Expect from the Transposition of Directive 2019/1937? in D. Skupień (dir.), *Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries*, France and Slovenia, Lodz 2021.
- Bielak-Jomaa E., Challenges in the Field of Whistleblower Personal Data Protection in Polish Law Compared to European Solutions in D. Skupień (dir.), *Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries*, France and Slovenia, Lodz 2021.
- Bolesta Ł., *In Search of a Model for the Legal Protection of a Whistleblower in the Workplace in Poland*, Berlin 2020.
- European Network of National Human Rights Institutions, State of the Rule of Law in the European Union, Reports of National Human Rights Institutions, 2021, <https://ennhri.org/news-and-blog/ennhri-publishes-its-second-annual-report-on-the-state-of-the-rule-of-law-in-europe/>, consulté le 30 juin 2021.
- Focus Marketing and Social Research, Záverečná správa z kvantitatívneho prieskumu pre Transparency International Slovensko (Rapport final de l'enquête quantitative pour Transparency International Slovaquie), Focus Marketing and Social Research, mai 2016, <https://transparency.sk/sk/prieskumy/>, consulté le 30/06/2021.
- Górski M., Interactions between the Interpretation of Article 10 ECHR and the EU Directive on the Protection of Whistleblowers in D. Skupień (dir.), *Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries*, France and Slovenia, Lodz 2021.

- Hajn Z., Protection of Whistleblowers in the Workplace. Who Is Protected and Who Is Responsible under the Provisions of the EU Directive 2019/1937? in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021.
- Łaga M., Unormowania dotyczące sygnalizacji – wzmacnianie demokracji w miejscu pracy (Les règles relatives aux signalements de violations – le renforcement de la démocratie sur le lieu de travail) in Z. Hajn, M. Kurzynoga (dir.) Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne (La démocratie sur le lieu de travail. Questions juridiques), Varsovie 2017.
- Kłosowski P., Status osób ujawniających nieprawidłowości w Republice Słowackiej z perspektywy przepisów nowej ustawy z 1.03.2019 r. in B. Baran, M. Ożóg (dir.), Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości (Protection des lanceurs d'alerte. Réglementation concernant les personnes signalant les irrégularités), Varsovie 2021.
- Kun A., Whistleblowing in Hungary in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021.
- Maśnicki J., Metody transpozycji dyrektyw (Les méthodes de transposition des directives), Europejski Przegląd Sądowy, 2017, no. 8.
- Makowski G., Waszak M., Gnębieni, podziwiani i... zasługujący na ochronę. Polacy o sygnalistach. Raport z badania opinii publicznej (Opprimés, admirés et... méritant une protection. Les Polonais à propos des lanceurs d'alerte. Un rapport de l'enquête d'opinion publique), Fondation Batory et Forum Idei, Varsovie 2019, https://www.sygnaalista.pl/wp-content/uploads/2019/06/Internet_Raport_sygnalisty_12-06.pdf, consulté le 30.06.2021.
- Mičudová T., Zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Komentár (La loi sur la protection des personnes divulguant les actes anti-sociaux. Commentaire) Bratislava 2019.
- Morávek J. in J. Pichrt et al., Zákon o státní službě, Komentář (Loi sur la fonction publique, Commentaire), éd. 1, Prague 2015.
- Oživení, Whistleblowing, juin 2020, https://www.oziveni.cz/wp-content/uploads/2021/01/v4-Whistleblowing_EN.pdf, consulté le 30.06.2021.
- Pichrt J., Morávek J., Whistleblowing: National Report for the Czech Republic in G. Thüsing, G. Forst (dir.), Whistleblowing – A Comparative Study, Cham 2016.
- Pichrt J., Morávek J., Protection of Whistleblowers under Czech law within the Context of the Directive on the Protection of Persons who Report Breaches of Union law (2019/1937) in D. Skupień (dir.), Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia, Lodz 2021.
- Prechal S., Directives in EC Law, Oxford 2005.
- Sachs T., La loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et sociétés donneuses d'ordre : les ingrédients d'une corégulation, Revue de droit du travail 2017.

- Senčur-Peček D., Protection of Persons Reporting Corruption and Other Whistleblowers in the Republic of Slovenia in G. Thüsing, G. Forst (dir.), *Whistleblowing – A Comparative Study*, Cham 2016.
- Senčur-Peček D., How to Improve the Protection of Employees-Whistleblowers in Slovenia by Implementing the EU Whistleblower Protection Directive in D. Skupień (dir.), *Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia*, Lodz 2021.
- Skupień D., Whistleblowing in Poland According to Legislation and Case Law in G. Thüsing, G. Forst (dir.), *Whistleblowing – A Comparative Study*, Cham 2016.
- Skupień D., The legal protection of whistleblowers in Poland in B. Lewaskiewicz-Petrykowska (dir.), *Rapports polonais, XIX Congrès international de droit comparé*, Vienne, 20–26 VII 2014, Lodz 2014.
- Skupień D., Workplace Whistleblower Protection in Poland: Current Situation and Perspectives in D. Skupień (dir.), *Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia*, Lodz 2021.
- Szewczyk H., Whistleblowing. Zgłaszanie nieprawidłowości w stosunkach zatrudnienia (Whistleblowing. Le signalement d'irrégularités dans les relations de travail), Varsovie 2020.
- Terracol M., A Best Practice Guide for Whistleblowing Legislation, Transparency International, 2018. <https://www.transparency.org/en/publications/best-practice-guide-for-whistleblowing-legislation>, consulté le 30 juin 2021.
- Transparency International, Building on the EU Directive for Whistleblowing Protection. Analysis and Recommendations, Position Paper 1/2019, <https://www.transparency.org/en/publications/building-on-the-eu-directive-for-whistleblower-protection#>, consulté le 30 juin 2021.
- Vandekerckhove W., Is It Freedom? The Coming About of the EU Directive on Whistleblower Protection, *Journal of Business Ethics*, 2021, <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04771-x>, consulté le 30 juin 2021.
- Varga P., Zoričáková V., Slovak Whistleblowing Law after Revision – a Step Forward? in D. Skupień (dir.), *Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovenia*, Lodz 2021.
- Wygoda K., Wasiak D., Poufność informacji o sygnaliście jako ultima ratio systemu compliance (La confidentialité des informations sur le lanceur d'alerte comme ultima ratio du système de compliance) in B. Baran, M. Ożóg (dir.), *Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości (Protection des lanceurs d'alerte. Réglementation concernant les personnes signalant les irrégularités)*, Varsovie 2021.

La présente monographie résume les résultats de la recherche réalisée par le groupe international d'experts en droit dans le cadre de la Bourse de Visegrad (Nr 21930021) intitulée « La protection des lanceurs d'alerte au travail dans les États V4, en France et en Slovaquie (WhistlePro) » financée par le Fonds international de Visegrad. Le projet avait pour objectif principal d'étudier la réglementation relative à la protection des personnes qui divulguent les irrégularités et les violations du droit dans des entreprises et dans d'autres institutions privées et publiques dans des États faisant objet de l'étude, ainsi que de montrer les problèmes et de proposer des solutions juridiques liées à la transposition de la directive de l'Union européenne 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union dans la législation nationale.

La publication présente, entre autres, une analyse de l'étendue des questions pouvant faire objet de signalement, de personnes qui peuvent être considérées des lanceurs d'alerte et bénéficier de la protection liée à la divulgation des violations et d'autres entités couvertes par la protection en raison de leur lien avec le lanceur d'alerte, de procédures et canaux internes et externes de signalement des violations, de mesures de soutien juridique des lanceurs d'alerte dans leur activité et de leur protection contre les représailles pour divulgation d'informations, de la confidentialité de leur activité, de la responsabilité juridique pour les représailles ou la violation des obligations à l'égard des lanceurs d'alerte.

La recherche susvisée a été coordonnée par l'Université de Lodz, la faculté de Droit et d'Administration en coopération avec l'Université Charles à Prague, l'Université de l'Église réformée Gáspár Károli en Hongrie, l'Université de Maribor, l'Université de Tours et l'Université de Trnava à Trnava ainsi qu'avec la participation des représentants d'autres centres scientifiques, institutions publiques, partenaires sociaux, organisations de société civile, entreprises et praticiens du droit.

Le résultat global de la recherche réalisée dans le cadre du projet est présenté dans le livre « Towards a Better Protection of Workplace Whistleblowers in the Visegrad Countries, France and Slovakia » publié par la maison d'édition de l'Université de Lodz.

Cette publication s'adresse à tous ceux qui s'intéressent aux mesures ayant pour but d'améliorer la situation juridique des personnes qui signalent des violations du droit au travail.

The project is co-financed by the Governments of Czechia, Hungary, Poland and Slovakia through Visegrad Grants from International Visegrad Fund. The mission of the Fund is to advance ideas for sustainable regional cooperation in Central Europe.

Le projet est cofinancé par les gouvernements de la République tchèque, la Hongrie, la Pologne et la Slovaquie à travers les Bourses de Visegrad du Fonds international de Visegrad. Le Fonds a pour mission de promouvoir des idées en faveur d'une coopération régionale durable au sein de l'Europe centrale.



 wydawnictwo.uni.lodz.pl
 ksiegarnia@uni.lodz.pl
 (42) 665 58 63



<https://doi.org/10.18778/8220-643-2>

Livre également
disponible en e-book