

# Transposition de la directive sur les lanceurs d'alerte : quel impact pour les entreprises ?



## Abandon partiel de la notion de « connaissance personnelle » des faits dénoncés

Lorsque les informations n'ont **pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles**, le lanceur d'alerte doit en avoir eu **personnellement** connaissance.



## Elargissement de la liste des personnes susceptibles d'effectuer un signalement

Aux **anciens salariés**, aux **candidats à des emplois**, aux **dirigeants**, aux **actionnaires** ou **associés**, aux **cocontractants** et **sous-traitants** de l'entreprise.



## Nouvelle définition du lanceur d'alerte

Notion de désintéressement réduite à l'**absence d'intérêt financier**.



## Suppression de la hiérarchisation des canaux de signalement

Possibilité d'un signalement **externe** auprès des autorités compétentes **sans signalement interne préalable**.



## Extension de la protection du lanceur d'alerte

- à **toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif** ayant aidé le lanceur d'alerte à signaler et divulguer des informations relatives aux faits dénoncés (associations, syndicats, etc.) ;
- aux **salariés signalant une situation de harcèlement moral ou sexuel**.



Toutes les **entreprises d'au moins 50 salariés** devront mettre à jour leurs procédures internes de recueil des alertes professionnelles.

