

Un salarié témoin d'une faute doit-il la signaler à l'employeur ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois n'impose pas d'**obligation générale** au salarié de dénoncer les fautes de ses collègues. Toutefois, des obligations spécifiques de signalement existent dans certains domaines. L'article L.312-2 impose au salarié de signaler immédiatement toute situation présentant un **danger grave et imminent** pour la sécurité. L'obligation de **loyauté** peut également justifier un devoir de signalement lorsque la faute observée cause un préjudice grave à l'employeur.

L'absence de signalement n'est donc pas systématiquement une faute disciplinaire. Elle le devient lorsque le salarié a une **obligation spécifique** de vigilance (poste d'encadrement, fonction de contrôle) ou lorsque le comportement observé met en danger la sécurité des personnes. Le salarié qui signale de bonne foi une faute bénéficie d'une **protection** contre les représailles, renforcée par la loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte.

Définition

L'**obligation de signalement** en milieu professionnel désigne le devoir pour un salarié de porter à la connaissance de l'employeur ou des autorités compétentes un fait ou une situation qu'il estime constituer une infraction, un danger ou un manquement grave. Cette obligation est **limitée** en droit luxembourgeois au regard des règlement intérieur et ne constitue pas un devoir général de dénonciation entre collègues.

Questions fréquentes

Dois-je dénoncer les fautes de mes collègues à mon employeur au Luxembourg ?

Non, le droit luxembourgeois n'impose pas d'obligation générale de dénoncer les fautes des collègues. Toutefois, l'article L.312-2 impose de signaler immédiatement tout danger grave et imminent pour la sécurité.

Dois-je signaler un harcèlement dont je suis témoin au Luxembourg ?

Il n'y a pas d'obligation légale stricte, mais une obligation morale de signaler est reconnue. Le témoin qui signale de bonne foi bénéficie d'une protection renforcée par la loi sur les lanceurs d'alerte du 16 mai 2023.

Les entreprises doivent-elles avoir un canal de signalement au Luxembourg ?

Oui, la loi du 16 mai 2023 transposant la directive (UE) 2019/1937 impose aux entreprises de plus de 50 salariés la mise en place de canaux de signalement internes accessibles et confidentiels.

Un encadrant a-t-il des obligations de signalement renforcées au Luxembourg ?

Oui, un manager a un devoir de vigilance renforcé sur les comportements de son équipe. Son obligation de signalement est plus étendue que celle d'un salarié sans responsabilité hiérarchique.

Conditions d'exercice

Le droit luxembourgeois ne consacre aucun devoir général de dénoncer ses collègues ; seules la sécurité et certaines fonctions d'encadrement imposent un signalement.

Condition	Détail
Danger pour la sécurité	Obligation de signalement immédiat (art. L.312-2)
Fonction d'encadrement	Devoir de vigilance renforcé sur les comportements de l'équipe
Atteinte grave aux intérêts	L'obligation de loyauté peut imposer un signalement
Harcèlement	Obligation morale de signaler, protection légale du témoin
Faute mineure	Pas d'obligation de signalement

Modalités pratiques

Depuis 2023, les entreprises de plus de 50 salariés doivent offrir un canal de signalement interne, qui devient l'outil central de la remontée des faits.

Étape	Détail
Canal de signalement	Mise en place d'une procédure accessible et confidentielle
Information	Communication sur les obligations et les protections des signalants
Protection	Garantie de non-représailles pour les signalements de bonne foi
Traitement	Procédure de traitement rapide et confidentiel des signalements
Retour	Information du signalant sur les suites données

Pratiques et recommandations

Mettre en place un canal de signalement confidentiel et accessible encourage les salariés à rapporter les situations problématiques sans crainte de représailles.

Clarifier dans le règlement intérieur les situations qui nécessitent un signalement (danger, harcèlement, fraude) informe les salariés de leurs obligations.

Protéger systématiquement les salariés qui signalent de bonne foi est une obligation renforcée par la loi sur les lanceurs d'alerte.

Former les managers à traiter les signalements avec sérieux et confidentialité renforce la confiance dans le dispositif, dans le respect de la proportionnalité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-2</u> du Code du travail	Obligations du salarié en matière de sécurité (signalement de danger)
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.246-2</u> du Code du travail	Harcèlement moral
Art. <u>L.245-2</u> du Code du travail	Harcèlement sexuel
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination

La loi du 16 mai 2023 transposant la directive (UE) 2019/1937 impose aux entreprises de plus de 50 salariés la mise en place de canaux de signalement internes. Cette obligation renforce le cadre du signalement sans créer pour autant une obligation générale de dénonciation à la charge du salarié.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.