

# L'entreprise peut-elle instaurer un dispositif d'alerte disciplinaire ?

## Réponse courte

L'entreprise peut instaurer un **dispositif d'alerte disciplinaire** permettant de signaler des comportements fautifs, à condition de respecter le **RGPD** et l'article L.261-1 du Code du travail relatif à la surveillance des salariés. Ce dispositif doit être proportionnalité de la sanction, **transparent** et ne pas porter une atteinte excessive aux libertés individuelles. Les salariés doivent être **informés** de son existence et de ses modalités de fonctionnement. Le dispositif doit garantir la **confidentialité** des signalements et protéger les lanceurs d'alerte conformément à la loi du 16 mai 2023 transposant la directive européenne. La délégation du personnel doit être consultée si le dispositif figure dans le règlement intérieur (art. L.414-3).

## Définition

Le **dispositif d'alerte disciplinaire** est un mécanisme interne permettant aux salariés, managers ou tiers de signaler des comportements susceptibles de constituer des fautes disciplinaires. Il se distingue du dispositif d'alerte professionnelle (lanceur d'alerte) par son objet spécifiquement lié à la procédure disciplinaire interne\*\* de l'entreprise.

## Questions fréquentes

### Faut-il informer les salariés d'un dispositif d'alerte disciplinaire ?

Oui, les salariés doivent être préalablement informés de l'existence du dispositif, de ses modalités de fonctionnement et de ses finalités. Cette information est une exigence du RGPD et de la transparence.

### Les lanceurs d'alerte sont-ils protégés au Luxembourg ?

Oui, la loi du 16 mai 2023 transposant la directive européenne protège les lanceurs d'alerte de bonne foi contre toute mesure de représailles. Cette protection s'ajoute aux garanties du Code du travail.

### Un signalement via un dispositif d'alerte suffit-il pour sanctionner ?

Non, un signalement ne dispense pas l'employeur de mener sa propre investigation pour vérifier la matérialité des faits avant d'engager une procédure disciplinaire. La présomption d'innocence prévaut.

### Une entreprise peut-elle mettre en place un dispositif d'alerte au Luxembourg ?

Oui, à condition de respecter le RGPD et l'article L.261-1. Le dispositif doit être proportionné, transparent et précédé d'une consultation de la délégation du personnel s'il figure dans le règlement intérieur.

## Conditions d'exercice

Un dispositif d'alerte interne doit être pensé en articulation avec la loi du 16 mai 2023 transposant la directive Whistleblower et consulté auprès de la délégation du personnel.

Condition	Détail
Information préalable	Les salariés doivent être informés de l'existence du dispositif
Conformité RGPD	Le traitement des données doit respecter les principes de protection des données
Proportionnalité	Le dispositif ne doit pas porter une atteinte excessive aux libertés
Confidentialité	Les signalements doivent être traités de manière confidentielle
Consultation	La délégation du personnel doit être consultée (art. <a href="#">L.414-3</a> )
Protection	Les lanceurs d'alerte de bonne foi doivent être protégés contre les représailles

## Modalités pratiques

La protection des lanceurs d'alerte contre toute mesure de représailles est un pilier du dispositif et doit être clairement affichée aux salariés.

Étape	Détail
Conception	Définir le périmètre, les modalités de signalement et le traitement
Consultation	Soumettre le dispositif à la délégation du personnel
Information	Communiquer le dispositif à l'ensemble des salariés
Réception	Mettre en place un canal de signalement sécurisé et confidentiel
Traitement	Analyser chaque signalement et mener une investigation si nécessaire
Suivi	Informers le signalant des suites données dans le respect de la confidentialité

## Pratiques et recommandations

**Définir** clairement le périmètre du dispositif pour éviter les signalements abusifs ou hors sujet.

**Garantir** l'anonymat ou la confidentialité des signalants pour encourager les remontées d'information.

**Former** les managers au traitement des alertes dans le respect des droits de la défense.

**Protéger** les lanceurs d'alerte de bonne foi contre toute mesure de représailles.

**Évaluer** régulièrement l'efficacité du dispositif et procéder aux ajustements nécessaires.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.271-1</u> du Code du travail	Protection des lanceurs d'alerte
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel

Un dispositif d'alerte ne dispense pas l'employeur de mener sa propre investigation pour vérifier la matérialité des faits signalés avant d'engager une procédure disciplinaire.

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.