

# Comment intégrer une procédure de signalement interne dans le règlement intérieur ?

## Réponse courte

L'intégration d'une **procédure de signalement interne** dans le **règlement intérieur** est **obligatoire** pour les entreprises de **50 salariés et plus** au Luxembourg, conformément à la **loi du 16 mai 2023** sur les **lanceurs d'alerte**. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, elle reste facultative mais recommandée.

Cette procédure doit garantir la **confidentialité** des signalements, la **protection contre les représailles** (article L.271-1) et le **traitement effectif** des alertes. Un **accusé de réception** doit être envoyé sous **7 jours**, et le traitement doit être finalisé sous **3 mois** maximum.

La mise en place nécessite la **consultation préalable** de la **délégation du personnel** (article L.414-3). Un **référént impartial** doit être désigné pour recevoir et traiter les signalements. La procédure doit également respecter le **RGPD** en matière de protection des **données personnelles**.

## Définition

La **procédure de signalement interne** (ou **dispositif d'alerte**) est un mécanisme formalisé permettant aux **salariés** de signaler des **violations** du droit national ou européen, des atteintes à l'**intégrité** de l'entreprise ou des manquements à l'**éthique professionnelle**. Les personnes effectuant ces signalements sont protégées en tant que **lanceurs d'alerte**.

Elle s'inscrit dans le cadre du **règlement intérieur**, document qui définit les règles générales et permanentes relatives à l'**organisation** et à la **discipline** au sein de l'entreprise. La **loi du 16 mai 2023** transpose la directive européenne 2019/1937 sur la protection des lanceurs d'alerte.

## Conditions d'exercice

La mise en place de la procédure est soumise à plusieurs conditions :

| Condition               | Exigence                                     | Base légale             |
|-------------------------|--|-------------------------|
| <b>Seuil d'effectif</b> | Obligatoire à partir de <b>50 salariés</b>   | Loi 16 mai 2023, Art. 6 |
| <b>Consultation</b>     | Avis préalable de la délégation du personnel | Art. <u>L.414-3</u>     |
| <b>Confidentialité</b>  | Identité du lanceur d'alerte protégée        | Loi 16 mai 2023, Art. 7 |
| <b>Protection</b>       | Interdiction des représailles                | Art. <u>L.271-1</u>     |
| <b>Référent</b>         | Désignation d'une personne impartiale        | Loi 16 mai 2023, Art. 6 |
| <b>RGPD</b>             | Conformité au traitement des données         | RGPD Art. 5, 32         |

## Modalités pratiques

La procédure de signalement doit préciser les éléments suivants :

| Élément                       | Description                                   | Délai/Exigence        |
|-------------------------------|---|-----------------------|
| <b>Types de signalements</b>  | Violations du droit, fraude, corruption, etc. | Liste définie         |
| <b>Canaux sécurisés</b>       | Courrier, email dédié, plateforme en ligne    | Confidentiels         |
| <b>Accusé de réception</b>    | Confirmation de réception au lanceur d'alerte | <b>7 jours</b>        |
| <b>Traitement</b>             | Enquête et décision                           | <b>3 mois maximum</b> |
| <b>Référent</b>               | Personne habilitée à traiter les signalements | Impartial et formé    |
| <b>Protection des données</b> | Conservation limitée, accès restreint         | Conformité RGPD       |
| <b>Information</b>            | Retour au lanceur d'alerte sur les suites     | Obligatoire           |

Les **mesures de protection** contre les représailles doivent être clairement énoncées : interdiction de licenciement, de sanction, de mutation ou de toute mesure défavorable liée au signalement.

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace du dispositif :

- **Former** les personnes en charge du traitement des signalements
- **Communiquer** clairement sur la procédure auprès de tous les salariés
- **Documenter** chaque étape du traitement (traçabilité)
- **Garantir l'impartialité** du référent désigné
- **Prévoir des mesures anti-représailles** concrètes et applicables
- **Réviser régulièrement** le dispositif (au moins annuellement)

Il est conseillé de mettre en place une **plateforme sécurisée** permettant les signalements anonymes, tout en garantissant la possibilité d'échanges avec le lanceur d'alerte.

## Cadre juridique

| Référence                                | Objet   |
|--|---|
| Articles <u>L.271-1</u> à <u>L.271-8</u> | Protection des lanceurs d'alerte                |
| Article <u>L.414-3</u>                   | Consultation de la délégation du personnel      |
| Loi du 16 mai 2023, Art. 6               | Canaux de signalement interne                   |
| Loi du 16 mai 2023, Art. 7               | Procédure de signalement interne                |
| Loi du 16 mai 2023, Art. 8               | Protection contre les représailles              |
| RGPD, Art. 5 et 32                       | Principes et sécurité du traitement des données |

Le **non-respect** des obligations légales en matière de signalement interne peut entraîner des **sanctions administratives** et **pénales**. Une attention particulière doit être portée à la **protection des données** et à la prévention des **signalements abusifs**.

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.