

# Le règlement intérieur peut-il prévoir des dispositifs d'alerte interne ou de lanceur d'alerte ?

## Réponse courte

Le **règlement intérieur** peut prévoir des **dispositifs d'alerte interne** ou de **lanceur d'alerte**. Pour les employeurs de 50 salariés et plus, la mise en place d'un **canal interne de signalement** est obligatoire conformément à la **loi du 16 mai 2023**. En dessous de ce seuil, l'intégration d'un tel dispositif est possible sur une base volontaire, sous réserve du respect des principes de **confidentialité**, de **protection contre les représailles** et d'**impartialité**.

Le règlement intérieur doit détailler les faits concernés, les **modalités de traitement** des alertes, les **garanties** offertes aux salariés et assurer l'**égalité de traitement**. Toute modification du règlement intérieur intégrant un dispositif d'alerte doit être soumise à la **consultation** de la **délégation du personnel** et portée à la connaissance des salariés.

## Définition

Un **dispositif d'alerte interne**, ou mécanisme de **lanceur d'alerte**, est une procédure permettant aux salariés de signaler, de manière **confidentielle**, des faits susceptibles de constituer une **infraction**, une **violation grave** d'une obligation légale, ou un risque pour l'**intérêt général** au sein de l'entreprise.

Au Luxembourg, la **loi du 16 mai 2023** relative à la protection des lanceurs d'alerte encadre strictement la mise en place, le fonctionnement et la **protection des personnes** utilisant ces dispositifs, tant dans le secteur privé que public.

Ce dispositif vise à garantir la **sécurité juridique** des signalements, la **confidentialité** des informations transmises et la **protection contre les représailles** à l'encontre du lanceur d'alerte.

## Conditions d'exercice

L'intégration d'un dispositif d'alerte interne dans le règlement intérieur est autorisée et, dans certains cas, obligatoire. Les employeurs comptant au moins 50 salariés doivent obligatoirement mettre en place un canal interne de signalement conforme à la loi du 16 mai 2023.

En dessous de ce seuil, l'employeur peut instaurer un tel dispositif sur une base volontaire, à condition de respecter les principes de confidentialité, de protection contre les représailles et d'impartialité dans le traitement des alertes.

Le règlement intérieur doit préciser les catégories de faits pouvant faire l'objet d'une alerte, les modalités de traitement, les garanties offertes au salarié, et assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés.

## Modalités pratiques

La procédure d'alerte interne doit être formalisée dans le règlement intérieur ou dans un document annexe explicitement mentionné. Elle doit décrire les modalités de signalement (écrit, oral, plateforme dédiée), les personnes ou services habilités à recevoir les alertes, les délais de traitement, ainsi que les mesures de suivi et de retour d'information au lanceur d'alerte.

Les salariés doivent être informés de leur droit d'alerte, des conditions d'utilisation du canal interne, des garanties de confidentialité, et des voies de recours en cas de représailles. Toute collecte et traitement de données dans le cadre du dispositif doivent respecter les obligations issues de la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des données à caractère personnel.

La traçabilité des signalements doit être assurée, tout en limitant la conservation des données au temps strictement nécessaire au traitement de l'alerte.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer la délégation du personnel à la définition et à la mise en oeuvre du dispositif d'alerte interne, notamment lors de la consultation sur le projet de règlement intérieur.

L'employeur doit veiller à la proportionnalité du dispositif, en limitant le champ des alertes aux faits graves et en évitant toute surveillance généralisée. Il est conseillé de désigner un référent impartial chargé de la gestion des alertes et de former les salariés à l'utilisation du dispositif.

Toute modification du règlement intérieur intégrant un dispositif d'alerte doit être soumise à la consultation de la délégation du personnel et portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi du 16 mai 2023</b>	Protection des lanceurs d'alerte (transposition directive UE 2019/1937)
<b>Articles 3 à 13 de la loi du 16 mai 2023</b>	Mise en place des canaux internes, garanties de confidentialité, protection contre les représailles
<b>Article 14 de la loi du 16 mai 2023</b>	Obligations d'information des salariés
<b>Article <u>L.414-3</u> du Code du travail</b>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
<b>Loi modifiée du 1er août 2018</b>	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel

L'introduction d'un dispositif d'alerte interne dans le règlement intérieur impose une vigilance particulière quant à la protection des données personnelles, à la prévention des représailles et à l'information des salariés. Il est impératif de respecter l'ensemble des garanties prévues par la loi du 16 mai 2023 et de documenter chaque étape du processus pour assurer la traçabilité et la conformité légale.

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.