

Un employeur est-il légalement tenu de mettre en place un dispositif de signalement interne pour les lanceurs d'alerte au Luxembourg ?

Réponse courte

Un employeur est légalement tenu de mettre en place un dispositif de signalement interne pour les lanceurs d'alerte au Luxembourg s'il emploie au moins 50 salariés, tous établissements confondus, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois. Pour les entités du secteur financier soumises à la surveillance de la CSSF ou d'autres autorités de régulation, cette obligation s'applique quel que soit l'effectif.

Les employeurs de moins de 50 salariés ne sont pas soumis à cette obligation légale, mais peuvent instaurer un dispositif de signalement sur une base volontaire. L'absence de dispositif dans une entité soumise à l'obligation expose l'employeur à des sanctions administratives.

Définition

Le dispositif de signalement interne désigne l'ensemble des procédures et outils mis à disposition des salariés, collaborateurs et personnes en lien professionnel avec une entreprise pour signaler, de manière confidentielle, des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois ou de l'Union européenne dans un contexte professionnel.

Le lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue des informations concernant des actes illicites, des abus ou des manquements constatés dans le cadre de ses activités professionnelles, conformément à la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte. Cette protection s'étend également aux personnes facilitant le signalement, aux collègues ou proches exposés à des représailles, ainsi qu'aux anciens salariés et candidats à l'embauche.

Conditions d'exercice

L'obligation de mettre en place un dispositif de signalement interne s'impose à tout employeur du secteur privé ou public occupant au moins 50 salariés, tous établissements confondus, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois.

Pour les entités du secteur financier soumises à la surveillance de la Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) ou à d'autres autorités de régulation, l'obligation s'applique indépendamment du seuil d'effectif. Les employeurs de moins de 50 salariés ne sont pas légalement tenus de mettre en place un tel dispositif, mais peuvent le faire sur une base volontaire.

L'obligation s'étend à la garantie d'égalité de traitement, à la non-discrimination et à la protection contre toute forme de représailles à l'encontre du lanceur d'alerte ou des personnes associées.

Modalités pratiques

Le dispositif interne doit permettre la réception et le traitement sécurisé des signalements, garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes concernées et de tout tiers mentionné dans le signalement.

L'employeur doit désigner une ou plusieurs personnes impartiales, indépendantes et formées, chargées de la gestion des signalements. Le dispositif doit offrir la possibilité de signaler par écrit, oralement ou lors d'une rencontre physique, selon le choix du lanceur d'alerte.

Un accusé de réception doit être adressé au lanceur d'alerte dans un délai de 7 jours ouvrables à compter de la réception du signalement. Un retour d'information sur le suivi donné au signalement doit être communiqué dans un délai raisonnable n'excédant pas 3 mois à compter de l'accusé de réception.

L'ensemble des procédures doit être formalisé, documenté et communiqué de manière claire et accessible à l'ensemble du personnel, y compris aux travailleurs temporaires, stagiaires, anciens collaborateurs et candidats à l'embauche. La traçabilité des signalements doit être assurée, tout en respectant les exigences de confidentialité et de protection des données à caractère personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de rédiger une politique interne détaillant les modalités de signalement, les garanties de confidentialité, la protection contre les représailles et les voies de recours.

La formation des personnes en charge du dispositif est essentielle pour garantir l'impartialité, la confidentialité et la conformité du traitement des signalements. Il convient d'assurer la traçabilité des signalements, la conservation sécurisée des données et la destruction des informations non nécessaires, conformément aux exigences de la CNPD.

Les employeurs doivent veiller à ce que le dispositif soit distinct des canaux hiérarchiques ordinaires, accessible à tous les salariés et personnes assimilées, et qu'il fasse l'objet d'un encadrement humain effectif. Il est conseillé de consulter la délégation du personnel lors de la mise en place ou la modification du dispositif, conformément aux principes de dialogue social.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte, notamment :
 - Article 10 : Obligation de mise en place d'un canal interne de signalement
 - Article 11 : Désignation des personnes ou services compétents
 - Article 12 : Procédure de traitement des signalements
 - Article 13 : Confidentialité et protection des données
 - Article 14 : Protection contre les représailles
 - Article 36 : Sanctions administratives
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article L.414-3 : Consultation de la délégation du personnel sur les mesures affectant l'organisation du travail
 - Article L.245-2 : Protection contre les discriminations
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) pour le traitement des données issues des dispositifs de signalement

L'absence de dispositif de signalement interne dans une entité soumise à l'obligation expose l'employeur à des sanctions administratives, à des risques de contentieux et à une perte de confiance des salariés. Il est essentiel de garantir la confidentialité, la traçabilité et l'encadrement humain du dispositif pour assurer sa conformité et son efficacité.

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.