

# Quelles infractions ou faits peuvent être signalés dans le cadre du dispositif de lanceur d'alerte ?

## Réponse courte

Peuvent être signalés dans le cadre du dispositif de lanceur d'alerte au Luxembourg : les infractions pénales (crimes, délits, contraventions) commises dans l'entreprise ou l'administration, les manquements à des obligations légales ou réglementaires (droit du travail, sécurité, environnement, fiscalité, blanchiment, protection des données), les actes ou omissions portant gravement atteinte à l'intérêt général (santé publique, sécurité, intégrité des marchés, gestion des fonds publics), ainsi que les tentatives de dissimulation ou de destruction de preuves relatives à ces faits.

Ne peuvent pas être signalés : les faits relevant exclusivement de la vie privée, les différends individuels sans impact sur l'intérêt général, les informations obtenues illégalement, ou les signalements manifestement inexacts ou non circonstanciés.

Le signalement doit être fait de bonne foi, sur des faits précis et circonstanciés, et dans le respect du cadre légal défini par la loi du 16 mai 2023.

## Définition

Le dispositif de lanceur d'alerte au Luxembourg permet à toute personne travaillant dans le secteur privé ou public de signaler, de bonne foi, des informations concernant des faits ou comportements illicites dont elle a eu connaissance dans le cadre de ses activités professionnelles. Ce mécanisme vise à protéger l'intérêt général en révélant des actes susceptibles de porter atteinte à la légalité, à l'intégrité des institutions, à la sécurité publique ou à d'autres domaines protégés par la loi.

Le signalement doit être effectué dans le respect des principes de confidentialité, de bonne foi et d'absence d'intention de nuire. La protection du lanceur d'alerte s'applique uniquement si le signalement concerne des faits relevant du champ défini par la loi luxembourgeoise.

## Conditions d'exercice

Le signalement doit porter sur des faits précis et circonstanciés, relevant d'une infraction pénale, d'une violation d'une obligation légale, réglementaire ou statutaire, ou de tout comportement susceptible de constituer une menace grave pour l'intérêt général. Le lanceur d'alerte doit avoir acquis l'information dans un contexte professionnel, que ce soit en tant que salarié, travailleur indépendant, actionnaire, membre d'un organe d'administration, bénévole ou stagiaire.

La protection s'applique uniquement si le signalement est effectué de bonne foi, sans contrepartie financière, et que le lanceur d'alerte avait des motifs raisonnables de croire que les informations signalées étaient vraies au moment du signalement. Les faits signalés doivent entrer dans le champ d'application de la loi du 16 mai 2023 relative à la

protection des lanceurs d'alerte.

## Modalités pratiques

Les infractions ou faits pouvant être signalés incluent notamment :

- Les infractions pénales (crimes, délits, contraventions) commises au sein de l'entreprise ou de l'administration, telles que le vol, la fraude, la corruption, l'abus de biens sociaux, le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination, ou la violation du secret professionnel.
- Les manquements à des obligations légales ou réglementaires imposées par la législation luxembourgeoise, par exemple en matière de droit du travail, de sécurité et santé au travail, de protection de l'environnement, de fiscalité, de blanchiment d'argent, ou de protection des données à caractère personnel.
- Les actes ou omissions susceptibles de porter gravement atteinte à l'intérêt général, tels que la mise en danger de la santé publique, la sécurité des personnes, l'intégrité des marchés financiers, ou la gestion des fonds publics.
- Les tentatives de dissimulation ou de destruction de preuves relatives à l'une des infractions ou violations précitées.

Ne peuvent pas faire l'objet d'un signalement protégé :

- Les faits relevant exclusivement de la vie privée.
- Les différends individuels sans impact sur l'intérêt général.
- Les informations obtenues en violation d'une interdiction légale d'accès ou de divulgation.
- Les signalements portant sur des faits manifestement inexacts ou non circonstanciés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place un canal interne de signalement, clairement identifié et accessible à tous les salariés, permettant de recueillir les alertes de manière confidentielle et sécurisée. Les responsables RH doivent informer les salariés sur la nature des faits pouvant être signalés, les modalités de traitement des alertes, et les garanties offertes au lanceur d'alerte.

Il convient de former les personnels en charge du dispositif à l'analyse de la recevabilité des signalements, en s'assurant que seuls les faits entrant dans le champ légal sont traités. Toute mesure de représailles à l'encontre d'un lanceur d'alerte est strictement prohibée et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Il est également essentiel d'assurer la traçabilité des signalements et de garantir l'encadrement humain du dispositif.

## Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte, transposant la directive (UE) 2019/1937.
- Code du travail luxembourgeois, notamment :
  - Article [L.271-1](#) à [L.271-13](#) (protection des lanceurs d'alerte, champ d'application, modalités de signalement, protection contre les représailles, obligations de l'employeur).
  - Article [L.414-3](#) (égalité de traitement et non-discrimination).
  - Article [L.261-1](#) et suivants (protection des données à caractère personnel dans le cadre du signalement).
- Autres textes applicables selon la nature des faits signalés (Code pénal, Code de la sécurité sociale, législation sectorielle).

Avant d'engager toute procédure, vérifiez systématiquement que le signalement porte sur des faits relevant du champ légalement protégé. Assurez-vous du respect de la confidentialité, de la traçabilité et de l'encadrement humain du dispositif pour éviter tout risque de contentieux ou de sanction pour traitement abusif d'alertes.

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.