

Quels sont les canaux de signalement prévus par la loi luxembourgeoise du 16 mai 2023 ?

Réponse courte

La loi luxembourgeoise du 16 mai 2023 prévoit trois canaux de signalement distincts : le canal interne, le canal externe et le signalement public. Le canal interne doit être mis en place par les employeurs du secteur privé de plus de 50 salariés et toutes les entités du secteur public, permettant aux travailleurs de signaler des violations en toute confidentialité. Le canal externe permet aux lanceurs d'alerte de s'adresser directement aux autorités compétentes désignées, qui doivent également garantir la confidentialité et le traitement sécurisé des signalements.

Le signalement public, par voie de presse ou réseaux sociaux, n'est autorisé que dans des circonstances exceptionnelles, notamment en cas de danger imminent pour l'intérêt général, de risque de représailles, de destruction de preuves, ou si les canaux interne et externe n'ont pas permis de traiter efficacement le signalement dans les délais prévus.

Définition

La loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national instaure un dispositif structuré de signalement des manquements dans le cadre professionnel. Les canaux de signalement désignent les moyens formalisés par lesquels toute personne ayant obtenu des informations dans un contexte professionnel peut porter à la connaissance d'une entité ou d'une autorité compétente des faits constitutifs d'une violation effective ou potentielle du droit luxembourgeois. Ces canaux sont conçus pour garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et de toute tierce partie mentionnée dans le signalement, conformément à l'article [L.271-3](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Le recours aux canaux de signalement est réservé aux personnes ayant acquis, dans un contexte professionnel, des informations sur des violations relevant du champ d'application de la loi du 16 mai 2023 et des articles [L.271-1](#) à [L.271-14](#) du Code du travail. Le signalement doit être effectué de bonne foi, sans contrepartie, et reposer sur des motifs raisonnables de croire à la véracité des faits signalés. La loi impose une gradation dans l'utilisation des canaux : le signalement interne doit être privilégié lorsque le manquement peut être traité efficacement au sein de l'entité concernée et que le lanceur d'alerte ne s'expose pas à des représailles. Le signalement externe est autorisé si le canal interne n'est pas approprié, s'il existe un risque de représailles, ou en l'absence de suite donnée dans les délais légaux. Le signalement public n'est admis que dans des circonstances exceptionnelles, strictement encadrées par la loi, notamment en cas de danger imminent pour l'intérêt général ou de risque de destruction de preuves.

Modalités pratiques

La loi du 16 mai 2023 et les articles [L.271-4](#) à [L.271-8](#) du Code du travail prévoient trois canaux de signalement distincts :

- **Canal interne :**

Les employeurs du secteur privé comptant au moins 50 salariés et toutes les entités du secteur public sont tenus de mettre en place des procédures internes permettant la réception, le traitement et le suivi des signalements. Ces procédures doivent garantir la confidentialité, l'accusé de réception dans un délai de 7 jours calendaires, et la communication des suites données dans un délai maximal de 3 mois. Le canal interne peut prendre la forme d'une adresse électronique dédiée, d'une plateforme sécurisée, ou d'un référent désigné. L'accès doit être effectif pour tous les travailleurs, y compris intérimaires, stagiaires et anciens salariés.

- **Canal externe :**

Les lanceurs d'alerte peuvent s'adresser directement aux autorités compétentes désignées par règlement grand-ducal (par exemple, l'Inspection du travail et des mines, la Commission nationale pour la protection des données, l'Administration des contributions directes). Ces autorités doivent mettre à disposition des moyens de signalement sécurisés, accessibles et distincts des canaux internes, assurer la confidentialité et respecter les mêmes délais de traitement que les employeurs.

- **Signalement public :**

La divulgation publique (par voie de presse, réseaux sociaux, etc.) n'est permise que si le signalement interne et externe n'a pas donné lieu à une suite appropriée dans les délais, ou en cas de danger imminent pour l'intérêt général, ou si le lanceur d'alerte risque des représailles ou que les preuves risquent d'être dissimulées ou détruites. La protection légale n'est acquise que si ces conditions cumulatives sont respectées, conformément à l'article [L.271-8](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser par écrit les procédures internes de signalement, d'en assurer la diffusion auprès des salariés et de former les personnes chargées de la réception et du traitement des alertes. La traçabilité des signalements et la conservation des données doivent respecter les principes de confidentialité, de proportionnalité et de sécurité, conformément à l'article [L.271-5](#) du Code du travail et au RGPD.

Les employeurs doivent veiller à ce que l'accès au canal interne soit effectif pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, stagiaires et anciens salariés. Il est conseillé de prévoir un dispositif permettant le signalement anonyme, bien que la loi ne l'impose pas expressément. Les autorités compétentes doivent publier sur leur site internet les modalités d'accès à leur canal externe.

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, conformément à l'article [L.271-10](#) du Code du travail. L'égalité de traitement, la traçabilité des procédures et l'encadrement humain du dispositif doivent être garantis à chaque étape.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national
- Règlement grand-ducal du 13 juillet 2023 désignant les autorités compétentes pour la réception et le traitement des signalements externes
- Code du travail, articles L.271-1 à L.271-14 :
 - L.271-1 : Définitions et champ d'application
 - L.271-3 : Confidentialité
 - L.271-4 à L.271-8 : Procédures de signalement interne, externe et public
 - L.271-10 : Protection contre les représailles
 - L.271-12 : Sanctions
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) pour la protection des données à caractère personnel

La mise en place d'un canal interne conforme, la sensibilisation des salariés et la documentation des procédures sont essentielles pour limiter les risques de signalements externes ou publics et préserver la conformité légale de l'entreprise.

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.