

Quelle est la différence entre un signalement interne, externe et une divulgation publique selon la législation luxembourgeoise ?

Réponse courte

Le **signalement interne** consiste à transmettre des informations sur une violation à une personne ou un service désigné au sein de l'entité concernée, via un canal interne mis en place par l'employeur. Le **signalement externe** implique de communiquer ces informations à une autorité compétente extérieure, comme une autorité administrative ou judiciaire désignée par la loi. La **divulgation publique** correspond à la diffusion de ces informations dans le domaine public, par exemple via la presse ou les réseaux sociaux.

Le signalement interne est la voie privilégiée et doit être utilisé en premier, sauf exceptions prévues par la loi. Le signalement externe est possible si le canal interne n'existe pas, n'est pas accessible, ou si le salarié a des raisons de penser que le signalement interne serait inefficace ou risqué. La divulgation publique n'est protégée que si les deux autres voies ont été utilisées sans suite appropriée, ou en cas de danger imminent, risque de représailles ou de dissimulation de preuves.

Chaque modalité obéit à des conditions et procédures spécifiques, notamment en matière de confidentialité, de délais de traitement et de protection contre les représailles. Le non-respect de la hiérarchie des canaux ou des conditions légales peut entraîner la perte de la protection du lanceur d'alerte.

Définition

Le droit du travail luxembourgeois distingue trois modalités principales de communication d'informations concernant des violations potentielles ou avérées dans le cadre professionnel.

Le **signalement interne** désigne la transmission d'informations à une personne ou un service désigné au sein de l'entité concernée, généralement l'employeur ou un canal interne spécifique mis en place à cet effet.

Le **signalement externe** consiste à transmettre ces informations à une autorité compétente extérieure à l'entité, telle qu'une autorité administrative ou judiciaire expressément désignée par la loi.

La **divulgation publique** correspond à la mise à disposition de ces informations dans le domaine public, par exemple via la presse, les réseaux sociaux ou tout autre moyen accessible au public.

Conditions d'exercice

Le signalement interne est la voie privilégiée lorsque le canal interne existe, fonctionne de manière appropriée et garantit la confidentialité.

Le salarié doit, sauf exception prévue par la loi, utiliser ce canal avant de recourir à un signalement externe ou à une divulgation publique.

Le signalement externe est autorisé si le canal interne n'existe pas, n'est pas accessible, ou si le salarié a des motifs raisonnables de croire que le signalement interne serait inefficace, entraînerait des représailles, ou risquerait de

compromettre le traitement effectif de la violation.

La divulgation publique n'est protégée que si le salarié a d'abord effectué un signalement interne et externe sans suite appropriée dans les délais légaux, ou s'il existe un danger imminent pour l'intérêt général, un risque de représailles, ou un risque de dissimulation de preuves.

Modalités pratiques

Pour le signalement interne, l'employeur doit mettre en place des procédures écrites, garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et accuser réception du signalement dans un délai de sept jours ouvrables.

Une suite appropriée doit être donnée dans un délai de trois mois à compter de l'accusé de réception, conformément à l'article 9 de la loi du 16 mai 2023.

Le signalement externe doit être adressé à l'autorité compétente désignée par la loi, qui applique des procédures similaires en matière de confidentialité, d'accusé de réception et de suivi, dans les délais prévus par l'article 12 de la loi précitée.

La divulgation publique ne requiert pas de procédure formalisée, mais la protection du lanceur d'alerte dépend du respect strict des conditions légales préalables.

Toute divulgation publique prématurée ou non justifiée peut entraîner la perte de la protection légale et exposer le salarié à des sanctions disciplinaires ou civiles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser les canaux internes de signalement, de former les responsables à la gestion des alertes et d'informer régulièrement les salariés sur leurs droits et obligations en matière de signalement.

Les salariés doivent documenter les faits signalés, conserver la preuve de leurs démarches et respecter la hiérarchie des canaux, sauf exception prévue par la loi.

Les employeurs doivent s'abstenir de toute mesure de représailles à l'encontre d'un salarié ayant effectué un signalement conforme aux conditions légales, conformément à l'article 19 de la loi du 16 mai 2023.

La traçabilité, la confidentialité et l'encadrement humain du traitement des signalements doivent être assurés à chaque étape, en conformité avec les principes d'égalité de traitement et de protection des données à caractère personnel.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national, telle que modifiée.
- Articles 7 à 14 de la loi du 16 mai 2023 : procédures de signalement interne et externe, délais, confidentialité, suivi.
- Article 19 de la loi du 16 mai 2023 : interdiction des représailles.
- Annexe de la loi du 16 mai 2023 : liste des autorités compétentes pour les signalements externes.
- Code du travail luxembourgeois, notamment articles [L.271-1](#) à [L.271-14](#) relatifs à la protection des lanceurs d'alerte.
- Principes généraux du Code du travail : égalité de traitement (article [L.241-1](#)), protection des données (article [L.261-1](#) et suivants), traçabilité et encadrement humain des procédures.

La protection du lanceur d'alerte dépend du respect rigoureux de la hiérarchie des canaux de signalement et des conditions légales. Toute divulgation publique injustifiée ou prématurée peut entraîner la perte de la protection et exposer le salarié à des poursuites disciplinaires, civiles ou pénales.

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.