

Quelle est la procédure à suivre par l'entreprise en cas de réception d'un signalement interne ?

Réponse courte

En cas de réception d'un signalement interne, l'entreprise doit accuser réception du signalement auprès du lanceur d'alerte dans un délai maximal de sept jours calendaires. Elle doit désigner une ou plusieurs personnes impartiales, internes ou externes, chargées de la gestion des signalements, qui instruisent le dossier de manière diligente, impartiale et confidentielle.

Une enquête interne doit être menée pour vérifier les faits signalés et déterminer les suites à donner. Dans un délai maximal de trois mois à compter de l'accusé de réception, l'entreprise informe le lanceur d'alerte des mesures envisagées ou prises, ou des raisons pour lesquelles aucune mesure n'a été prise. L'ensemble des échanges et documents relatifs au signalement doit être conservé de manière sécurisée, dans le respect de la confidentialité et de la protection des données, et l'accès est strictement limité aux personnes habilitées.

L'entreprise doit également prévenir toute mesure de représailles à l'encontre du lanceur d'alerte et veiller à la traçabilité des étapes du traitement. Il est recommandé de formaliser la procédure dans une politique interne, de former les personnes en charge et de consulter la délégation du personnel lors de la mise en place ou de la modification de la procédure.

Définition

Le signalement interne correspond à la démarche par laquelle un salarié ou toute personne en relation professionnelle avec l'entreprise communique des informations concernant des actes ou omissions susceptibles de constituer une violation grave ou manifeste de la loi, d'un règlement ou d'une obligation professionnelle. Au Luxembourg, ce dispositif est encadré par la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte, qui impose aux entreprises d'au moins 50 salariés la mise en place d'une procédure spécifique de recueil et de traitement des signalements internes.

Le signalement peut porter sur des faits relevant du champ d'application défini par la loi, notamment des violations effectives ou potentielles de la législation luxembourgeoise, commises dans le cadre professionnel. Le lanceur d'alerte doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire à la véracité des informations signalées.

Conditions d'exercice

La procédure de signalement interne s'applique obligatoirement aux entreprises employant au moins 50 salariés, conformément à l'article 6 de la loi du 16 mai 2023. Le signalement doit concerner des faits relevant du champ d'application matériel de la loi, à savoir des violations du droit luxembourgeois ou de l'Union européenne dans des

domaines précis (ex. marchés publics, services financiers, sécurité des produits, protection de l'environnement, etc.).

Le lanceur d'alerte bénéficie de la protection légale s'il effectue le signalement de bonne foi, dispose de motifs raisonnables de croire que les faits signalés sont exacts et procède dans le respect des canaux prévus. L'entreprise doit garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et de tout tiers mentionné dans le signalement, conformément à l'article 12 de la loi.

Modalités pratiques

Dès réception d'un signalement interne, l'entreprise doit accuser réception au lanceur d'alerte dans un délai maximal de sept jours calendaires (article 13, paragraphe 1). L'entreprise désigne une ou plusieurs personnes impartiales, internes ou externes, chargées de la gestion des signalements (article 11). Ces personnes doivent instruire le signalement de manière diligente, impartiale et confidentielle.

Une enquête interne est menée pour vérifier la véracité des faits signalés et déterminer les suites à donner. Dans un délai maximal de trois mois à compter de l'accusé de réception, l'entreprise doit informer le lanceur d'alerte des mesures envisagées ou prises, ou des raisons pour lesquelles aucune mesure n'a été prise (article 13, paragraphe 2).

L'ensemble des échanges et documents relatifs au signalement doit être conservé de manière sécurisée, dans le respect du secret professionnel et des règles applicables en matière de protection des données à caractère personnel (article 14). L'accès aux informations est strictement limité aux personnes habilitées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure de traitement des signalements dans une politique interne accessible à tous les salariés. L'entreprise doit former les personnes en charge du traitement des signalements à la gestion confidentielle, impartiale et respectueuse des droits des personnes concernées.

La traçabilité des étapes du traitement doit être assurée, tout en limitant l'accès aux informations aux seules personnes habilitées. L'entreprise doit veiller à prévenir toute mesure de représailles à l'encontre du lanceur d'alerte, conformément à l'interdiction expresse prévue par l'article 19 de la loi. Une communication claire sur l'existence et le fonctionnement du dispositif de signalement interne favorise la confiance des salariés et la conformité de l'entreprise.

Il est également conseillé de consulter le comité du personnel ou la délégation du personnel lors de la mise en place ou de la modification de la procédure, conformément aux principes de consultation prévus par le Code du travail.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte, notamment :
 - Article 6 (obligation de mise en place d'un canal interne pour les entreprises de 50 salariés et plus)
 - Article 11 (désignation des personnes compétentes)
 - Article 12 (confidentialité)
 - Article 13 (délais et modalités de traitement)
 - Article 14 (conservation et protection des données)
 - Article 19 (protection contre les représailles)
- Code du travail luxembourgeois, notamment :
 - Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel)
 - Article [L.241-1](#) et suivants (égalité de traitement)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel

L'absence de procédure interne conforme ou la mauvaise gestion d'un signalement expose l'entreprise à des sanctions administratives et à des actions en responsabilité civile. Il est essentiel de documenter chaque étape du traitement, de garantir la confidentialité à tous les stades de la procédure et de respecter l'égalité de traitement entre les salariés.

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.