

Les sous-traitants peuvent-ils utiliser le canal de signalement d'une entreprise ?

Réponse courte

Oui, les sous-traitants peuvent utiliser le canal de signalement interne d'une entreprise luxembourgeoise. La loi du 16 mai 2023 impose explicitement que ce dispositif soit accessible non seulement aux salariés, mais aussi aux sous-traitants et à leurs collaborateurs, à condition que le signalement concerne des violations constatées dans le cadre de leur activité professionnelle avec l'entreprise.

L'entreprise doit garantir l'accessibilité effective du canal de signalement aux sous-traitants, informer ces derniers de son existence, assurer la confidentialité et la protection contre les représailles, et traiter les signalements dans les délais légaux. Toute mesure de rétorsion à l'encontre d'un sous-traitant ayant effectué un signalement de bonne foi est interdite.

Définition

Le canal de signalement interne est un dispositif mis en place par l'employeur pour permettre à certaines personnes de signaler, de manière confidentielle, des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois dans le cadre professionnel. Ce mécanisme s'inscrit dans la protection des lanceurs d'alerte, telle que prévue par la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national. Les sous-traitants, au sens de cette législation, sont des personnes physiques ou morales fournissant des biens ou services à l'entreprise sans en être salariés.

Conditions d'exercice

La loi du 16 mai 2023 impose que le canal de signalement interne soit accessible non seulement aux salariés, mais aussi à d'autres personnes en lien professionnel avec l'entreprise. Sont notamment concernés :

- les travailleurs indépendants,
- les actionnaires,
- les membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance,
- les sous-traitants et leurs collaborateurs.

Pour bénéficier de la protection légale, le sous-traitant doit avoir obtenu des informations sur des violations dans le cadre de ses activités professionnelles avec l'entreprise. Le signalement doit porter sur des faits relevant du champ d'application de la loi, tels que des infractions pénales, des manquements à la législation sectorielle ou des atteintes à l'intérêt général.

Modalités pratiques

L'entreprise doit garantir l'accessibilité effective de son canal de signalement aux sous-traitants. Cette obligation implique :

- d'informer clairement les sous-traitants de l'existence du dispositif,
- de préciser les modalités de signalement,
- d'assurer la confidentialité et la protection de l'identité du lanceur d'alerte.

Le canal peut prendre la forme d'une adresse électronique dédiée, d'une plateforme en ligne sécurisée ou d'un numéro de téléphone spécifique. L'entreprise doit veiller à ce que les sous-traitants puissent soumettre un signalement sans obstacle technique ou organisationnel. La procédure interne doit prévoir un accusé de réception dans un délai de sept jours et un retour d'information sur le suivi du signalement dans un délai de trois mois.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans les contrats de sous-traitance une clause relative à l'accès au canal de signalement et à la protection contre les représailles. L'entreprise doit former les personnes en charge du traitement des signalements à la gestion des alertes émanant de sous-traitants. Il est conseillé de documenter les actions prises suite à un signalement afin d'assurer la traçabilité et la conformité avec la loi.

L'entreprise doit également s'abstenir de toute mesure de rétorsion à l'encontre du sous-traitant ou de ses collaborateurs ayant effectué un signalement de bonne foi. Il est pertinent de prévoir une communication régulière sur le dispositif auprès de l'ensemble des partenaires externes. Enfin, l'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties à chaque étape du processus.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national
 - Article 4 : Champ des personnes protégées, incluant explicitement les sous-traitants et leurs collaborateurs
 - Article 8 : Exigences relatives à la procédure interne de signalement (accessibilité, confidentialité, protection contre les représailles)
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.271-1](#) et suivants : Protection des lanceurs d'alerte et obligations de l'employeur
 - Article [L.414-3](#) : Obligation d'égalité de traitement et de non-discrimination
- Jurisprudence nationale : Obligation d'effectivité du dispositif et garantie de l'absence de discrimination à l'égard des sous-traitants lanceurs d'alerte

Vérifiez régulièrement que le canal de signalement reste accessible aux sous-traitants et conforme aux évolutions législatives. Le non-respect de ces obligations expose l'entreprise à des sanctions administratives et à des contentieux en responsabilité.

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.