

Que se passe-t-il si le canal de signalement est détourné pour régler des conflits personnels ?

Réponse courte

Si le canal de signalement est détourné pour régler des conflits personnels, le signalement peut être classé sans suite après une analyse préliminaire, car il ne relève pas du champ d'application légal. L'auteur du signalement en est informé, et le traitement est consigné dans le registre des signalements.

En cas de signalement manifestement abusif ou calomnieux, l'auteur s'expose à des sanctions disciplinaires, voire à des poursuites civiles ou pénales. Il ne bénéficie d'aucune protection prévue pour les lanceurs d'alerte et peut être sanctionné proportionnellement à la gravité de la faute, jusqu'au licenciement pour motif grave en cas de récidive ou d'intention de nuire.

Définition

Le canal de signalement interne, instauré conformément à la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte, permet aux salariés de signaler des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois dans un cadre professionnel. Le détournement de ce dispositif consiste à l'utiliser pour des motifs étrangers à la finalité légale, notamment pour régler des différends personnels, des querelles interpersonnelles ou des conflits non liés à une infraction ou à une violation du droit.

Conditions d'exercice

Le droit d'utiliser le canal de signalement est strictement encadré. Le salarié doit agir de bonne foi et disposer de motifs raisonnables de croire que les faits signalés constituent une violation relevant du champ d'application de la loi précitée. L'utilisation du canal à des fins étrangères, telles que la résolution de conflits personnels, ne répond pas à ces conditions. Un signalement abusif, c'est-à-dire effectué sciemment sur des faits inexacts ou dans un but de nuire, expose son auteur à des sanctions disciplinaires et, le cas échéant, à des poursuites civiles ou pénales.

Modalités pratiques

Lorsqu'un signalement est manifestement détourné de sa finalité, la personne ou l'entité chargée de la gestion du canal doit procéder à une analyse préliminaire de la recevabilité. Si le signalement concerne exclusivement des différends personnels sans lien avec une violation du droit, il peut être classé sans suite, avec information motivée à l'auteur du signalement. L'entreprise doit consigner ce traitement dans le registre des signalements, conformément à l'obligation de traçabilité. Si le signalement est manifestement abusif ou calomnieux, une procédure disciplinaire peut être engagée à l'encontre de l'auteur, dans le respect des droits de la défense et des procédures internes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de former les salariés et les gestionnaires du canal sur la finalité du dispositif et les risques liés à son détournement. La politique interne de signalement doit préciser que l'utilisation du canal à des fins personnelles ou diffamatoires est prohibée et expose à des sanctions. Une communication claire sur la distinction entre conflits interpersonnels relevant de la gestion RH classique et signalements de violations du droit est essentielle. En cas de doute sur la qualification d'un signalement, il convient de solliciter l'avis du service juridique ou du délégué à la protection des données, sans retarder indûment le traitement du dossier.

Cadre juridique

La loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte encadre strictement le champ des signalements protégés. L'article 3 définit les violations concernées et exclut expressément les différends individuels sans lien avec une infraction ou une violation du droit luxembourgeois. L'article 36 prévoit que l'auteur d'un signalement abusif ou manifestement infondé ne bénéficie d'aucune protection et peut être sanctionné. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que le détournement du canal de signalement à des fins personnelles constitue une faute disciplinaire, pouvant justifier une sanction proportionnée, voire un licenciement pour motif grave en cas de récidive ou d'intention de nuire avérée.

Veillez à documenter rigoureusement chaque signalement et à informer clairement les salariés des conséquences d'un usage abusif du canal, afin de prévenir les risques de contentieux et de garantir la crédibilité du dispositif.

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.