

Le canal de signalement doit-il être disponible en plusieurs langues ?

Réponse courte

Le canal de signalement n'a pas l'obligation légale explicite d'être disponible en plusieurs langues, mais il doit être accessible et compréhensible pour l'ensemble des salariés. L'employeur doit donc adapter le dispositif aux langues effectivement utilisées dans l'entreprise pour la communication interne et la documentation RH.

Il est recommandé de proposer le canal de signalement dans toutes les langues de travail courantes au sein de l'entreprise, et d'ajouter d'autres langues, comme l'anglais, si une part significative du personnel ne maîtrise pas les langues administratives. L'objectif est de garantir l'égalité d'accès au dispositif pour tous les salariés, conformément aux principes d'accessibilité et de non-discrimination.

Définition

Le canal de signalement désigne le dispositif interne mis à disposition des salariés et des personnes assimilées pour signaler, de manière confidentielle, des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois dans le cadre professionnel. Ce canal peut prendre la forme d'une plateforme numérique, d'une adresse électronique dédiée, d'une ligne téléphonique ou d'un interlocuteur désigné. Il s'inscrit dans le cadre de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte, qui impose aux employeurs de mettre en place des procédures internes de recueil et de traitement des signalements.

Conditions d'exercice

L'obligation de mise en place d'un canal de signalement s'applique aux employeurs du secteur privé occupant au moins 50 salariés, ainsi qu'à certaines entités du secteur public, indépendamment de leur effectif. La loi ne prévoit pas expressément une obligation générale de multilinguisme pour le canal de signalement. Toutefois, l'accessibilité effective du dispositif doit être garantie à l'ensemble des personnes susceptibles d'effectuer un signalement, ce qui implique une prise en compte de la diversité linguistique du personnel.

Modalités pratiques

En l'absence d'exigence légale explicite quant au nombre de langues, l'employeur doit veiller à ce que le canal de signalement soit compréhensible et utilisable par tous les salariés. Au Luxembourg, le français, l'allemand et le luxembourgeois sont les langues administratives, mais la langue de travail peut varier selon les entreprises. Il est recommandé d'offrir le canal de signalement, au minimum, dans la ou les langues effectivement utilisées dans l'entreprise pour la communication interne et la documentation RH. Lorsque le personnel comprend une proportion

significative de salariés non francophones ou non germanophones, l'employeur doit évaluer la nécessité d'ajouter d'autres langues, notamment l'anglais, afin de garantir l'égalité d'accès au dispositif.

Pratiques et recommandations

Pour assurer la conformité et l'efficacité du canal de signalement, il est conseillé de :

- Proposer le formulaire de signalement et les instructions associées dans toutes les langues de travail courantes au sein de l'entreprise.
- Préciser dans la politique interne les langues dans lesquelles les signalements peuvent être déposés et traités.
- Former les personnes chargées de recueillir et traiter les signalements à la gestion multilingue des dossiers, ou prévoir un recours à des traducteurs/interprètes en cas de besoin.
- Informer explicitement les salariés de la disponibilité linguistique du canal de signalement lors de la communication sur le dispositif. L'absence de prise en compte des besoins linguistiques du personnel peut être considérée comme un obstacle à l'effectivité du droit d'alerte et exposer l'employeur à un risque de contestation.

Cadre juridique

La loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte impose la mise en place d'un canal de signalement interne, sans fixer d'obligation linguistique spécifique. Toutefois, l'article 8 de cette loi impose à l'employeur de garantir l'accessibilité et la confidentialité du dispositif. Le Code du travail luxembourgeois, notamment en matière de non-discrimination (article L.251-1), impose de traiter tous les salariés de manière égale, ce qui inclut l'accès effectif aux procédures internes. La jurisprudence nationale insiste sur l'effectivité des droits des salariés, ce qui implique une adaptation du dispositif aux réalités linguistiques de l'entreprise.

Veillez à documenter les choix linguistiques retenus pour le canal de signalement et à justifier leur adéquation avec la composition linguistique du personnel lors d'un éventuel contrôle ou litige.

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.