

# Comment informer les nouveaux embauchés de l'existence du canal de signalement ?

## Réponse courte

Les nouveaux embauchés doivent être informés de l'existence du canal de signalement **par écrit, sur un support durable** (règlement interne, livret d'accueil, note de service ou tout autre document remis individuellement) dès leur entrée en service. Cette information doit décrire clairement le canal interne, les garanties de confidentialité, les conditions de recevabilité des signalements, les suites données aux alertes et les voies de recours disponibles.

L'employeur doit pouvoir **prouver la remise de cette information** à chaque nouvel embauché, par exemple via une signature pour réception, un accusé de remise électronique ou un enregistrement dans le dossier individuel du salarié. La traçabilité de cette démarche est essentielle pour démontrer la conformité en cas de contrôle ou de litige.

Il est recommandé d'intégrer cette information dans le processus d'accueil, éventuellement complétée par une présentation orale, et de veiller à ce qu'elle soit compréhensible et accessible à tous les salariés, en tenant compte des éventuelles barrières linguistiques.

## Définition

Le canal de signalement interne est un dispositif mis en place par l'employeur permettant aux salariés de signaler, en toute confidentialité, des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois dans le cadre professionnel. L'information des nouveaux embauchés sur l'existence et le fonctionnement de ce canal constitue une obligation légale visant à garantir la protection des lanceurs d'alerte et la conformité de l'entreprise à la législation luxembourgeoise.

Cette obligation s'inscrit dans le cadre de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national, qui impose aux employeurs de garantir l'accès effectif à un canal de signalement sécurisé et confidentiel.

L'information doit permettre au salarié de comprendre ses droits, les garanties de confidentialité, ainsi que les modalités d'utilisation du canal interne dès le début de la relation de travail.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'information s'applique à tout employeur du secteur privé ou public occupant au moins 50 salariés, conformément à l'article 8 de la loi du 16 mai 2023. Cette obligation concerne tous les nouveaux embauchés, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, intérim, apprentissage, stage).

L'information doit être délivrée dès l'entrée en service du salarié, sans délai, afin d'assurer l'effectivité du droit au signalement dès le début de la relation de travail.

L'employeur doit également respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination dans la diffusion de cette information, conformément aux articles L.241-1 et suivants du Code du travail.

## Modalités pratiques

L'information doit être fournie par écrit, sur un support durable, tel que le règlement interne, le livret d'accueil, une note de service ou tout autre document remis individuellement au salarié lors de l'embauche.

Cette information doit comporter au minimum :

- Une description claire du canal interne de signalement (modalités d'accès, coordonnées du référent ou du service compétent, procédure à suivre).
- Les garanties de confidentialité et de protection contre les représailles prévues par la loi.
- Les conditions de recevabilité des signalements et les suites données aux alertes.
- Les voies de recours internes et externes à disposition du salarié.

L'employeur doit être en mesure de prouver que l'information a bien été remise à chaque nouvel embauché, par exemple au moyen d'une signature pour réception, d'un accusé de remise électronique ou d'un enregistrement dans le dossier individuel du salarié.

La traçabilité de la remise de l'information est essentielle pour démontrer la conformité en cas de contrôle ou de litige.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer systématiquement l'information sur le canal de signalement dans le processus d'accueil des nouveaux salariés, notamment lors de la remise du contrat de travail ou du règlement interne.

L'organisation d'une session d'information ou d'une présentation orale lors de l'intégration peut compléter la remise écrite, mais ne saurait s'y substituer.

Il est conseillé de conserver une trace écrite de la communication, notamment dans le dossier individuel du salarié, afin d'assurer la traçabilité et la preuve du respect de l'obligation légale.

En cas de modification du dispositif ou de la procédure de signalement, une mise à jour de l'information doit être assurée auprès de l'ensemble des salariés, y compris les nouveaux embauchés.

L'employeur doit veiller à ce que l'information soit compréhensible, accessible et adaptée à la diversité des salariés, en tenant compte notamment des éventuelles barrières linguistiques.

## Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national, articles 8 et 9.
- Code du travail luxembourgeois, articles L.241-1 et suivants (égalité de traitement et non-discrimination).
- Code du travail luxembourgeois, article L.261-1 (obligation d'information des salariés).
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) pour la protection des données à caractère personnel dans le cadre du traitement des signalements.
- Interventions et recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) concernant la confidentialité et la sécurité des canaux de signalement.

L'information sur le canal de signalement doit être actualisée en cas de modification de la procédure ou des coordonnées du référent. Il est essentiel de garantir la traçabilité de la remise de l'information à chaque nouvel embauché et de veiller à la conformité continue avec la législation en vigueur.

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.