

# Quels sont les critères pour juger de la recevabilité d'un signalement ?

## Réponse courte

Un signalement est recevable s'il provient d'une personne ayant obtenu, dans le cadre de ses activités professionnelles actuelles ou passées, des informations sur des violations, et si cette personne agit de bonne foi avec des motifs raisonnables de croire à la véracité des faits signalés. Le signalement doit porter sur des faits relevant du champ d'application de la loi du 16 mai 2023 et être transmis via les canaux internes ou externes prévus par la loi, sauf exception pour la divulgation publique.

L'examen de la recevabilité implique de vérifier la qualité du lanceur d'alerte, la nature et la pertinence des faits signalés, l'existence d'éléments factuels ou d'indices sérieux, ainsi que le respect de la procédure (canal utilisé, délais, confidentialité). Tous les signalements doivent être traités sans discrimination, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

## Définition

La recevabilité d'un signalement correspond à la possibilité, pour une alerte, d'être prise en compte par l'entité compétente conformément à la législation luxembourgeoise. Un signalement recevable permet au lanceur d'alerte de bénéficier de la protection prévue par la loi et impose à l'employeur ou à l'autorité compétente des obligations spécifiques de traitement.

La notion de recevabilité implique que le signalement respecte les critères légaux relatifs à la qualité de l'auteur, à l'objet de l'alerte, à la bonne foi et à l'utilisation des canaux appropriés. Elle conditionne l'ouverture d'une procédure interne ou externe de traitement du signalement.

## Conditions d'exercice

Pour qu'un signalement soit recevable au Luxembourg, les conditions suivantes doivent être réunies :

- **Qualité du lanceur d’alerte** : Le signalement doit provenir d’une personne ayant obtenu, dans le cadre de ses activités professionnelles actuelles ou passées, des informations sur des violations. Sont concernés : salariés, anciens salariés, candidats à l’embauche, travailleurs indépendants, actionnaires, membres d’organes d’administration, sous-traitants, fournisseurs et toute personne en lien professionnel avec l’entité.
- **Bonne foi et motifs raisonnables** : Le lanceur d’alerte doit avoir des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sont exactes au moment du signalement. L’absence de bonne foi, l’intention de nuire ou la connaissance de la fausseté des faits rendent le signalement irrecevable et peuvent entraîner des sanctions.
- **Objet du signalement** : Le signalement doit porter sur des faits constituant une violation effective ou potentielle d’une disposition légale, réglementaire ou d’un acte unilatéral de l’employeur relevant du champ d’application de la loi du 16 mai 2023. Les faits doivent concerner l’entité ou être survenus dans le cadre de ses activités professionnelles.
- **Utilisation d’un canal approprié** : Le signalement doit être effectué via les canaux internes ou externes prévus par la loi. Le recours à la divulgation publique n’est recevable que dans les cas strictement définis par la loi, notamment en cas de danger imminent, d’absence de suite appropriée ou de risque de représailles.
- **Respect de l’égalité de traitement** : Tous les signalements doivent être examinés sans discrimination, conformément au principe d’égalité de traitement garanti par le Code du travail.

## Modalités pratiques

L’évaluation de la recevabilité incombe à la personne ou au service désigné pour recevoir les signalements au sein de l’entité. À réception d’un signalement, il convient de procéder aux vérifications suivantes :

- Identification et vérification de la qualité du lanceur d’alerte, sauf en cas de signalement anonyme. Les signalements anonymes peuvent être recevables si les faits sont suffisamment étayés.
- Analyse de la nature des faits rapportés et de leur rattachement au champ d’application de la loi du 16 mai 2023.
- Vérification de l’existence d’éléments factuels ou d’indices sérieux permettant de présumer la véracité des faits signalés.
- Contrôle du respect de la procédure de signalement : canal utilisé, délais, confidentialité, traçabilité et documentation des étapes.

Un accusé de réception doit être adressé au lanceur d’alerte dans un délai de sept jours ouvrables à compter de la réception du signalement. En cas d’irrecevabilité, une notification motivée doit être transmise au lanceur d’alerte, sauf si cela compromet la confidentialité ou la sécurité. Toutes les étapes doivent être documentées pour garantir la traçabilité et la conformité aux obligations légales.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne détaillée précisant les critères de recevabilité et les étapes de traitement des signalements. Les personnes en charge doivent être formées à l'analyse des signalements, à la gestion de la confidentialité, à la traçabilité et à la protection contre les représailles.

Il convient de documenter chaque étape de l'examen de recevabilité et de conserver les preuves du respect des obligations légales. L'encadrement humain du processus doit être assuré à chaque étape, notamment pour garantir l'impartialité et la protection des droits du lanceur d'alerte. En cas de doute sur la qualification du signalement, il est conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé.

## Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national (Mémorial A n° 233 du 17 mai 2023) :
  - Article 2 : Définitions et champ d'application
  - Article 3 : Conditions d'accès à la protection
  - Article 4 : Procédure de signalement interne
  - Article 5 : Procédure de signalement externe
  - Article 6 : Divulgation publique
  - Article 7 : Protection contre les représailles
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.241-1](#) et suivants : Égalité de traitement et non-discrimination
  - Article [L.261-1](#) et suivants : Protection des données à caractère personnel
- Autres textes applicables :
  - Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) pour la protection des données personnelles dans le cadre du traitement des signalements

Assurez-vous de traiter chaque signalement avec impartialité, célérité et confidentialité, en garantissant la protection du lanceur d'alerte dès la phase d'examen de la recevabilité. Toute décision d'irrecevabilité doit être motivée et documentée, dans le respect des droits fondamentaux.

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.