

Une entreprise peut-elle mutualiser un canal de signalement avec d'autres entités ?

Réponse courte

Une entreprise peut mutualiser un canal de signalement avec d'autres entités uniquement si elle emploie entre 50 et 249 salariés, et à condition que les entités concernées appartiennent à un même groupe ou soient liées par des relations organisationnelles ou contractuelles permettant une gestion commune. Les entreprises de 250 salariés et plus doivent disposer de leur propre canal interne distinct.

La mutualisation doit garantir la confidentialité, l'indépendance et l'impartialité du traitement des signalements pour chaque entité participante. Un accord écrit doit formaliser les modalités de fonctionnement, la répartition des responsabilités et les mesures de protection des données personnelles, et chaque entité doit informer individuellement ses salariés du dispositif mutualisé.

Définition

La mutualisation d'un canal de signalement désigne la mise en place d'un dispositif commun permettant à plusieurs entités juridiques distinctes de recevoir, traiter et suivre les signalements internes effectués par leurs salariés ou collaborateurs. Ce mécanisme vise à centraliser la gestion des alertes relatives à des faits de corruption, infractions, manquements graves ou autres violations, conformément à la législation luxembourgeoise sur la protection des lanceurs d'alerte.

La mutualisation 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 canaux internes de signalement adaptés à leur taille et à leur organisation. Elle concerne principalement les entités de taille moyenne, sous conditions strictes.

Conditions d'exercice

La mutualisation d'un canal de signalement est autorisée uniquement pour les entités juridiques employant entre 50 et 249 salariés, conformément à l'article 10 de la loi du 16 mai 2023. Les entreprises de 250 salariés et plus doivent disposer de leur propre canal interne distinct, sans mutualisation possible.

Les entités concernées doivent appartenir à un même groupe ou être liées par des relations organisationnelles ou contractuelles permettant une gestion commune du dispositif. Il est obligatoire de garantir la confidentialité, l'indépendance et l'impartialité du traitement des signalements pour chaque entité participante, conformément à l'article 11 de la même loi.

L'égalité de traitement des salariés, la traçabilité des signalements et l'encadrement humain du dispositif doivent être assurés, en application des principes généraux du Code du travail luxembourgeois (articles [L.241-1](#) et suivants).

Modalités pratiques

La mise en place d'un canal mutualisé nécessite la formalisation d'un accord écrit entre les entités concernées, précisant les modalités de fonctionnement, la répartition des responsabilités et les mesures de protection des données personnelles, conformément à l'article 12 de la loi du 16 mai 2023.

Chaque entité doit informer individuellement ses salariés de l'existence du canal mutualisé, des procédures applicables et des garanties offertes, en application de l'article L.414-3 du Code du travail. Le canal doit permettre l'identification claire de l'entité à laquelle le signalement se rapporte.

Les personnes chargées du traitement doivent être spécifiquement désignées, formées et indépendantes des directions opérationnelles. Les délais de traitement, la traçabilité des signalements et la protection de l'identité du lanceur d'alerte doivent être conformes aux exigences légales (articles 10 à 12 de la loi du 16 mai 2023).

La protection des données à caractère personnel doit être assurée conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 et au Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), notamment en ce qui concerne la limitation de l'accès aux données et la sécurité des informations.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de désigner un organisme tiers spécialisé ou un service interne dédié pour gérer le canal mutualisé, afin de renforcer la confidentialité et l'impartialité du dispositif. Le partage d'informations doit être limité au strict nécessaire, chaque signalement devant être traité par des personnes habilitées, dans le respect du secret professionnel et des obligations de discrétion.

La documentation des procédures et la tenue d'un registre sécurisé des signalements sont essentielles pour assurer la conformité et faciliter d'éventuels contrôles de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Une évaluation régulière du dispositif mutualisé doit être réalisée pour garantir son efficacité et sa conformité continue.

Il est également conseillé de prévoir des mesures de sensibilisation et de formation à destination des salariés et des personnes en charge du traitement des signalements, afin d'assurer une compréhension adéquate des droits et obligations liés au dispositif.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte :
 - Article 10 : Mutualisation des canaux de signalement pour les entités de 50 à 249 salariés
 - Article 11 : Garanties de confidentialité, d'indépendance et d'impartialité
 - Article 12 : Modalités de mise en œuvre et obligations d'information
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article L.241-1 et suivants : Égalité de traitement et non-discrimination
 - Article L.414-3 : Obligation d'information des salariés
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)

Avant de mutualiser un canal de signalement, il est impératif de vérifier l'effectif de chaque entité, de formaliser les responsabilités de traitement et de garantir la conformité avec les exigences de confidentialité, d'indépendance et de protection des données, afin d'éviter toute non-conformité susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

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.