

Le non-respect des obligations liées aux lanceurs d’alerte peut-il constituer une faute de gestion ?

Réponse courte

Le non-respect des obligations liées aux lanceurs d’alerte peut constituer une faute de gestion si le dirigeant ou le responsable omet de mettre en place les procédures requises, ne garantit pas la confidentialité, la protection contre les représailles ou ne traite pas correctement les signalements. Cette faute est caractérisée dès lors qu’elle cause ou risque de causer un préjudice à la société, à ses salariés ou à des tiers, et qu’un lien de causalité peut être établi.

La responsabilité du dirigeant peut être engagée même sans intention frauduleuse, notamment en cas de contrôle de l’Inspection du travail et des mines (ITM) ou de contentieux, et peut entraîner des sanctions administratives, civiles ou pénales. Il est donc impératif de respecter et de documenter toutes les obligations légales relatives aux lanceurs d’alerte pour éviter tout risque de faute de gestion.

Définition

La faute de gestion, en droit luxembourgeois, désigne tout comportement ou omission d’un dirigeant ou d’un responsable qui contrevient à une obligation légale ou statutaire, causant un préjudice à la société ou à des tiers. Les obligations relatives aux lanceurs d’alerte, issues de la loi du 16 mai 2023 transposant la directive (UE) 2019/1937, imposent aux employeurs des devoirs précis en matière de protection, de traitement et de suivi des signalements internes. Le non-respect de ces obligations peut être qualifié de faute de gestion si l’action ou l’omission du dirigeant expose l’entreprise à des sanctions, à des dommages-intérêts ou à une atteinte à sa réputation.

Conditions d’exercice

Pour qu’une faute de gestion soit reconnue en lien avec les obligations relatives aux lanceurs d’alerte, plusieurs conditions doivent être réunies :

- L’existence d’une obligation légale claire, notamment la mise en place d’une procédure interne de signalement, la protection contre les représailles et la garantie de confidentialité.
- Une violation caractérisée de ces obligations, par action ou omission, imputable à un ou plusieurs dirigeants ou responsables.
- Un préjudice avéré ou potentiel pour la société, ses salariés ou des tiers, résultant directement du non-respect des obligations.
- Un lien de causalité entre la faute et le préjudice subi.

La jurisprudence luxembourgeoise admet que la méconnaissance des obligations légales, en particulier celles relatives à la protection des lanceurs d'alerte, peut engager la responsabilité du dirigeant, même en l'absence d'intention frauduleuse.

Modalités pratiques

Les entreprises occupant au moins 50 salariés doivent instaurer un canal interne de signalement conforme à la loi du 16 mai 2023. Le responsable RH ou le dirigeant doit garantir la confidentialité des signalements, l'absence de représailles et l'information du lanceur d'alerte sur le suivi donné à sa démarche. Le défaut de mise en place de ces dispositifs, l'absence de traitement diligent des alertes ou la divulgation de l'identité du lanceur d'alerte constituent des manquements susceptibles d'être qualifiés de faute de gestion.

En cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de contentieux, ces manquements peuvent entraîner des sanctions administratives, civiles ou pénales à l'encontre de la société et de ses dirigeants. Il est également obligatoire d'assurer la traçabilité des signalements et de garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne de recueil et de traitement des alertes, de former les responsables concernés et de documenter chaque étape du traitement des signalements. La désignation d'un référent lanceur d'alerte, l'information régulière des salariés sur leurs droits et la traçabilité des actions entreprises constituent des pratiques de gestion prudente.

Toute décision ou omission relative à un signalement doit être motivée et archivée afin de pouvoir démontrer, en cas de litige, le respect des obligations légales. Il est essentiel d'assurer un encadrement humain du dispositif, de veiller à la protection des données personnelles et de respecter le principe d'égalité de traitement. La vigilance s'impose lors de la gestion de la confidentialité et de la protection contre les représailles, sous peine d'engager la responsabilité personnelle du dirigeant pour faute de gestion.

Cadre juridique

Les obligations relatives aux lanceurs d'alerte sont fixées par :

- La loi du 16 mai 2023 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit national.
- Le Code du travail luxembourgeois, notamment :
 - Article [L.271-1](#) et suivants (obligations de l'employeur en matière de signalement et de protection)
 - Article [L.271-6](#) (confidentialité et protection contre les représailles)
 - Article [L.271-9](#) (sanctions en cas de non-respect)
- Le Code civil, articles 1382 et suivants (responsabilité civile pour faute de gestion)
- Toute obligation connexe relative à la protection des données personnelles (RGPD, Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel)

Le non-respect des obligations relatives aux lanceurs d'alerte expose le dirigeant à des risques personnels de responsabilité, y compris en cas de contrôle de l'ITM ou d'action en justice intentée par un salarié. Il est impératif d'anticiper, de documenter et d'encadrer humainement toute démarche relative à la gestion des alertes afin de limiter les risques de faute de gestion.

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.