

# Existe-t-il un modèle officiel de procédure d'alerte interne au Luxembourg ?

## Réponse courte

Il n'existe **aucun modèle officiel ni formulaire standardisé** de procédure d'alerte interne imposé par les autorités luxembourgeoises. Les employeurs doivent élaborer une procédure adaptée à leur entreprise, en respectant les exigences minimales prévues par la loi du 16 mai 2023.

La procédure doit garantir la confidentialité, la protection contre les représailles, la traçabilité des signalements et l'information des salariés, mais sa forme et ses modalités restent à la libre appréciation de chaque employeur. Aucun arrêté ministériel, circulaire ou guide officiel ne fixe de modèle type à suivre.

## Définition

La procédure d'alerte interne, ou dispositif de signalement, désigne l'ensemble des mesures permettant aux salariés, collaborateurs externes, stagiaires ou anciens salariés de signaler, de manière confidentielle, des faits susceptibles de constituer une violation du droit luxembourgeois, d'un règlement interne ou de porter atteinte à l'intérêt général. Ce dispositif vise à protéger les personnes effectuant un signalement, conformément à la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national.

La procédure d'alerte s'inscrit dans le cadre de la protection des lanceurs d'alerte, en garantissant la confidentialité, l'absence de représailles et la traçabilité des signalements. Elle constitue une obligation légale pour certains employeurs et un outil de conformité interne.

## Conditions d'exercice

La mise en place d'une procédure d'alerte interne est obligatoire pour toute entité de droit privé ou public employant au moins 50 salariés, conformément à l'article 8 de la loi du 16 mai 2023. Cette obligation s'applique également aux communes de plus de 10 000 habitants et à certaines entités du secteur financier, indépendamment de l'effectif.

La procédure doit garantir :

- La confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et de toute tierce personne mentionnée.
- L'accès au dispositif pour tous les salariés, collaborateurs externes, stagiaires et anciens salariés.
- L'absence de représailles à l'encontre du lanceur d'alerte, sous peine de sanctions civiles et pénales.
- Le respect du principe d'égalité de traitement et la protection des données à caractère personnel, conformément au Code du travail et au RGPD.

## Modalités pratiques

À ce jour, il n'existe aucun modèle officiel ou formulaire standardisé de procédure d'alerte imposé par les autorités luxembourgeoises. L'employeur doit élaborer une procédure adaptée à la taille, à la structure et à l'activité de l'entreprise, en respectant les exigences minimales prévues par la loi du 16 mai 2023.

La procédure doit prévoir :

- Les canaux de réception des signalements (écrit, oral, ou rencontre physique sur demande).
- L'accusé de réception du signalement dans un délai maximal de 7 jours.
- Les étapes de traitement du signalement, incluant l'enquête interne et la communication des suites données dans un délai maximal de 3 mois.
- Les mesures de protection de la confidentialité et de conservation des données, en conformité avec le RGPD.
- L'information claire et accessible à tous les salariés sur l'existence et le fonctionnement du dispositif.
- La traçabilité et la documentation de chaque étape du traitement des signalements.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure d'alerte dans un document interne distinct, accessible à tous les salariés, et de la communiquer lors de l'embauche et à chaque mise à jour. L'employeur doit désigner une ou plusieurs personnes impartiales, disposant de l'autorité et des moyens nécessaires, pour la gestion des alertes.

La consultation de la délégation du personnel est obligatoire lors de l'élaboration ou de la modification de la procédure, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. L'utilisation d'une plateforme numérique sécurisée peut faciliter la gestion des signalements et renforcer la traçabilité. Il est conseillé de réviser régulièrement la procédure pour garantir sa conformité et son efficacité.

## Cadre juridique

La procédure d'alerte interne est encadrée par :

- La loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national (Mémorial A n° 233 du 17 mai 2023), notamment ses articles 8 à 13.
- Le Code du travail luxembourgeois, notamment l'article L.414-3 relatif à la consultation de la délégation du personnel.
- Le Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) pour la protection des données à caractère personnel.
- Aucun arrêté ministériel, circulaire ou guide officiel n'impose de modèle type ou de formulaire standardisé pour la procédure d'alerte interne.

L'absence de procédure d'alerte conforme expose l'employeur à des sanctions administratives et à une remise en cause de la protection des lanceurs d'alerte. Il est essentiel de documenter chaque étape du traitement des signalements, de garantir la confidentialité à tous les stades et d'assurer un encadrement humain impartial du dispositif.

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.