

## Peut-on mettre en place un canal oral (ex : numéro vert) uniquement ?

### Réponse courte

Il est juridiquement possible de mettre en place un canal de signalement interne exclusivement oral, tel qu'un numéro vert, à condition de garantir la confidentialité, la traçabilité et l'enregistrement fidèle et durable du signalement, avec le consentement exprès du lanceur d'alerte. L'employeur doit également proposer un entretien physique sur demande et permettre au lanceur d'alerte de valider ou corriger la transcription du signalement.

Cependant, il est fortement recommandé de proposer également un canal écrit afin d'assurer une meilleure accessibilité, une sécurité juridique renforcée et une confiance accrue dans le dispositif. Limiter le dispositif à un canal oral unique peut exposer l'employeur à des risques de contestation, notamment en matière d'accessibilité, de traçabilité et de protection des données.

### Définition

Le canal de signalement interne est un dispositif instauré par l'employeur pour permettre aux salariés, ainsi qu'aux personnes en lien professionnel avec l'entreprise, de signaler de manière confidentielle des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte. Le canal peut être écrit, oral ou combiner les deux modalités, à condition de garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et de tout tiers mentionné.

### Conditions d'exercice

Selon l'article 10 de la loi du 16 mai 2023, toute entité juridique du secteur privé employant au moins 50 salariés doit mettre en place un ou plusieurs canaux internes de signalement. Ces canaux doivent permettre la réception et le traitement sécurisés des signalements, en assurant la confidentialité et l'intégrité des informations. Le canal peut être écrit, oral ou les deux. Toutefois, si le canal est exclusivement oral, il doit permettre un enregistrement fidèle et durable du signalement, sous réserve du consentement exprès du lanceur d'alerte. L'employeur doit également garantir l'égalité d'accès au dispositif pour toutes les personnes concernées.

### Modalités pratiques

La mise en place d'un canal oral, tel qu'un numéro vert, est possible si les conditions suivantes sont respectées :

- Le signalement oral doit être enregistré sur un support durable, par exemple via un enregistrement audio ou une transcription écrite réalisée par la personne chargée de recevoir le signalement.
- Le lanceur d'alerte doit être informé de l'enregistrement et donner son consentement exprès avant toute conservation de l'enregistrement ou de la transcription.
- La confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et de tout tiers mentionné doit être strictement assurée.
- Un entretien physique doit être proposé au lanceur d'alerte si celui-ci en fait la demande.
- Le canal oral doit permettre au lanceur d'alerte de confirmer ou de corriger le signalement, notamment par la validation d'une transcription écrite.
- L'employeur doit assurer la traçabilité des signalements tout en respectant les obligations en matière de protection des données à caractère personnel.

## Pratiques et recommandations

Bien qu'il soit juridiquement possible de mettre en place un canal oral unique, il est fortement recommandé de proposer également un canal écrit (formulaire en ligne, adresse e-mail dédiée, courrier postal sécurisé). Cette diversification facilite l'accessibilité du dispositif à tous les lanceurs d'alerte, y compris ceux qui préfèrent ou nécessitent un support écrit. Elle renforce la sécurité juridique de l'employeur, la traçabilité des signalements et la confiance des salariés dans le dispositif. Il est également conseillé de former les personnes chargées de recevoir les signalements afin d'assurer un traitement conforme aux exigences légales et déontologiques.

## Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte, notamment article 10 (mise en place et modalités des canaux internes de signalement)
- Code du travail luxembourgeois, articles [L.271-1](#) à [L.271-13](#) (protection des lanceurs d'alerte)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg, concernant le traitement des données à caractère personnel dans le cadre des signalements
- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) sur la confidentialité, la traçabilité et la sécurité des dispositifs de signalement

Limiter le dispositif à un canal oral unique peut exposer l'employeur à des risques de contestation, notamment en matière d'accessibilité, de traçabilité et de protection des données. La pluralité des canaux est une bonne pratique recommandée par la CNPD et favorise la conformité au droit du travail luxembourgeois.

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.