

Existe-t-il une obligation de formation du personnel sur les dispositifs d'alerte professionnelle au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, il existe une obligation de formation du personnel sur les dispositifs d'alerte professionnelle au Luxembourg. Cette obligation découle de la loi du 16 mai 2023, qui impose à tout employeur de 50 salariés ou plus de mettre en place des canaux internes de signalement et d'informer et former l'ensemble des salariés, y compris intérimaires, détachés et stagiaires, sur l'existence, le fonctionnement et les garanties du dispositif d'alerte.

L'information et la formation doivent être claires, accessibles, actualisées et dispensées lors de l'embauche puis régulièrement, notamment en cas de modification du dispositif ou de la législation. L'employeur doit pouvoir prouver la réalisation effective de cette formation, sous peine de voir sa responsabilité engagée et de s'exposer à des sanctions.

Définition

L'alerte professionnelle désigne la démarche par laquelle un salarié ou toute personne en lien avec l'entreprise signale, de bonne foi, des faits susceptibles de constituer une violation grave d'une disposition légale, réglementaire ou d'une politique interne. Au Luxembourg, le dispositif d'alerte vise à prévenir et détecter les infractions, manquements à la probité ou risques graves pour l'entreprise ou des tiers. La formation du personnel sur ces dispositifs consiste à informer et sensibiliser les salariés sur l'existence, le fonctionnement, les garanties et les modalités d'utilisation du dispositif d'alerte interne, ainsi que sur la protection offerte aux lanceurs d'alerte.

Conditions d'exercice

L'obligation de formation du personnel sur les dispositifs d'alerte découle de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national, transposant la directive (UE) 2019/1937. Cette loi impose à tout employeur du secteur privé ou public, comptant au moins 50 salariés, de mettre en place des canaux internes de signalement. L'information et la formation des salariés sur ces dispositifs sont obligatoires pour garantir leur effectivité et assurer la protection des lanceurs d'alerte. Cette obligation concerne tous les salariés, y compris les intérimaires, travailleurs détachés et stagiaires, dès lors qu'ils peuvent accéder ou recourir au dispositif d'alerte.

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser une information claire, accessible et actualisée sur le dispositif d'alerte, ses objectifs, les procédures à suivre, les garanties de confidentialité, la protection contre les représailles et les suites données aux alertes. Cette information doit être dispensée lors de l'embauche, puis régulièrement, notamment en cas de modification du dispositif ou de la législation applicable. La formation peut prendre la forme de sessions présentielles, de modules e-learning, de supports écrits ou de réunions d'information. L'employeur doit pouvoir prouver la réalisation effective de cette formation (feuilles de présence, attestations, supports remis), conformément à l'exigence de traçabilité. L'absence de formation ou d'information adéquate peut engager la responsabilité de l'employeur en cas de défaillance du dispositif ou de préjudice subi par un salarié lanceur d'alerte.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer la formation sur les alertes dans le parcours d'intégration des nouveaux salariés et de prévoir des rappels périodiques, notamment lors de la mise à jour des procédures internes. L'information doit être adaptée au public concerné et accessible à tous, y compris aux salariés non francophones. Les supports doivent être conservés, actualisés et mis à disposition du personnel. L'employeur peut associer les représentants du personnel à l'élaboration et à la diffusion de la formation afin d'en garantir la pertinence et l'acceptabilité. Il est conseillé de sensibiliser également l'encadrement à la gestion des alertes, à la protection des lanceurs d'alerte et au respect de l'égalité de traitement.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national
 - Article 9 : Obligation de mise en place de procédures internes de signalement et d'information des salariés sur leur existence et leur fonctionnement
 - Article 21 : Protection contre les représailles
 - Article 23 : Sanctions en cas de non-respect des obligations
- Code du travail luxembourgeois
 - Article [L.414-3](#) : Obligation d'information et de consultation du personnel
 - Article [L.414-4](#) : Égalité de traitement et non-discrimination
- Directive (UE) 2019/1937 transposée
- Jurisprudence luxembourgeoise sur l'effectivité des dispositifs d'alerte et la responsabilité de l'employeur

L'absence de formation ou d'information sur le dispositif d'alerte constitue une faute de l'employeur et peut compromettre la protection juridique des lanceurs d'alerte, exposant l'entreprise à des risques contentieux, à des sanctions administratives et à la remise en cause de la validité 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.