Existe-t-il une obligation de former le personnel au dispositif d'alerte ?

Réponse courte

Non. La loi du 16 mai 2023 n'impose aucune formation du personnel des entreprises. Ce qu'elle exige est plus limité : la mise à disposition d'**informations claires et facilement accessibles** concernant les procédures de signalement aux autorités compétentes et, le cas échéant, aux institutions de l'Union, ainsi que des informations appropriées sur l'utilisation du canal interne (article 7 (1), point 6°).

La seule obligation de formation du texte figure à l'article 19 (6) et ne vise pas les employeurs : elle concerne les membres du personnel **des autorités compétentes** chargés du traitement des signalements, qui reçoivent une formation spécifique visant notamment à garantir la confidentialité de l'auteur.

Former les personnes qui recevront et suivront les alertes relève donc de la bonne pratique. Elle se rattache indirectement au **RGPD**, auquel renvoie l'article 23, et à l'exigence d'une personne ou d'un service **impartial** compétent pour assurer le suivi (article 7 (1), point 3°).

Définition

L'**information** exigée par l'article 7 (1), point 6°, porte sur l'existence et le fonctionnement des voies de signalement : comment saisir le canal interne, et quelles sont les procédures ouvertes devant les autorités compétentes. Elle est due à ceux qui peuvent utiliser le canal, et son défaut se rattache directement aux procédures que l'article 6 impose d'établir.

La **formation**, au sens de l'article 19 (6), est tout autre chose : elle vise la compétence professionnelle des agents qui reçoivent et instruisent les signalements. Le législateur l'a réservée aux autorités compétentes, sans étendre cette exigence aux entités privées ou publiques dotées d'un canal interne.

Conditions d’exercice

Deux obligations distinctes cohabitent, et une seule pèse sur l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément	Détail
Information des utilisateurs	Obligatoire : informations claires et facilement accessibles sur les procédures de signalement (article 7 (1), point 6°)
Formation des salariés	Aucune obligation dans la loi du 16 mai 2023
Formation des agents publics	Obligatoire pour les membres du personnel des autorités compétentes chargés du traitement (article 19 (6))
Exigence indirecte	La personne ou le service chargé du suivi doit être impartial et compétent (article 7 (1), point 3°)
Traitement des données	Encadré par le RGPD et la loi modifiée du 1er août 2018, auxquels renvoie l'article 23 (1)

Modalités pratiques

L'information due n'est soumise à aucun formalisme, mais elle doit atteindre effectivement ceux qui pourraient signaler.

Aspect	Détail
Contenu minimal	Utilisation du canal interne, procédures devant les autorités compétentes et, le cas échéant, devant les institutions de l'Union (article 7 (1), point 6°)
Support	Libre : note de service, intranet, affichage, contrat, livret d'accueil
Langues	Le canal doit recevoir les signalements dans une des trois langues administratives ou toute autre langue admise par l'entité (article 7 (2))
Destinataires	Les travailleurs de l'entité au minimum ; les autres personnes de l'article 2 si le canal leur est ouvert
Sanction du défaut	Manquement à l'article 7 (1), passible de l'amende administrative de 1 500 à 250 000 euros (article 18 (5))

Pratiques et recommandations

L'obligation réputée faible est en réalité la seule dont le manquement soit tarifé. Ne pas former son personnel n'expose à rien ; ne pas l'informer des procédures relève de l'article 7 (1) et donc des cinq manquements sanctionnés par l'amende administrative de 1 500 à 250 000 euros, doublée en cas de récidive dans les cinq ans.

Quand une formation est organisée, elle gagne à se concentrer sur les trois gestes dont dépend la validité de la procédure : accuser réception dans les sept jours, ne jamais laisser filtrer un élément permettant de déduire l'identité de l'auteur, et produire un retour motivé avant l'expiration des trois mois.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La question des langues est décisive au Luxembourg, où le canal doit pouvoir recevoir un signalement dans l'une des trois langues administratives ou dans toute autre langue que l'entité accepte. Une information diffusée en français seulement, dans une entreprise où les équipes de terrain travaillent en portugais ou en anglais, manque l'accessibilité qu'exige le point 6°.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 7 (1), point 3°	Personne ou service impartial compétent pour assurer le suivi des signalements
Art. 7 (1), point 6°	Mise à disposition d'informations claires et facilement accessibles sur les procédures
Art. 7 (2)	Langues et formes admises pour le signalement interne
Art. 19 (6)	Formation spécifique des membres du personnel des autorités compétentes
Art. 23 (1)	Renvoi au RGPD et à la loi modifiée du 1er août 2018
Art. 18 (5)	Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros, doublée en cas de récidive dans les 5 ans

Aucune disposition de la loi du 16 mai 2023 n'oblige un employeur à former ses salariés au dispositif d'alerte. L'obligation réelle est d'informer, clairement et de façon accessible, sur l'utilisation du canal interne et sur les procédures ouvertes devant les autorités compétentes.

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.