

# Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte selon la législation luxembourgeoise ?

## Réponse courte

Un lanceur d'alerte, selon la législation luxembourgeoise, est une personne physique qui signale ou divulgue, de bonne foi, des informations sur des violations effectives ou potentielles du droit national, obtenues dans un contexte professionnel. Cette définition inclut les salariés, anciens salariés, candidats, indépendants, actionnaires, membres d'organes, bénévoles, stagiaires, sous-traitants et fournisseurs, dès lors que les faits sont connus dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Pour être reconnu comme lanceur d'alerte, il faut avoir des motifs raisonnables de croire à la véracité des faits signalés, agir sans intention de nuire, et utiliser les canaux prévus par la loi (procédure interne, autorités compétentes, ou divulgation publique sous conditions). La protection s'applique indépendamment du contrat de travail ou du lien juridique, mais ne couvre pas les signalements abusifs, diffamatoires ou de mauvaise foi.

## Définition

Un lanceur d'alerte, selon le droit luxembourgeois, est une personne physique qui signale ou divulgue, de bonne foi, des informations concernant des violations effectives ou potentielles du droit national, obtenues dans un contexte professionnel. Cette qualité s'applique notamment aux salariés, anciens salariés, candidats à un emploi, travailleurs indépendants, actionnaires, membres d'organes d'administration, bénévoles, stagiaires, sous-traitants et fournisseurs, dès lors que les informations sont acquises dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Le signalement doit porter sur des actes ou omissions constituant une infraction, une violation d'une obligation légale, ou une atteinte à l'intérêt général. La protection s'applique indépendamment de la nature du contrat de travail ou du lien juridique avec l'entité concernée.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte, la personne doit avoir des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sont véridiques au moment du signalement. Le signalement doit être effectué dans le respect des canaux prévus par la loi, à savoir : en priorité par la procédure interne de l'employeur, sauf risque de représailles ou d'inefficacité manifeste, ou directement auprès des autorités compétentes.

La divulgation publique n'est protégée que si les canaux internes et externes n'ont pas permis de remédier à la violation dans un délai raisonnable, ou en cas de danger imminent pour l'intérêt général. Le lanceur d'alerte doit agir sans intention de nuire et ne pas rechercher d'avantage personnel indu.

## Modalités pratiques

Tout employeur de droit privé ou public comptant au moins 50 salariés doit mettre en place une procédure interne de recueil et de traitement des signalements, garantissant la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et des personnes visées. Le signalement peut être fait par écrit, oralement ou lors d'une rencontre physique, selon les modalités prévues par l'employeur.

L'accusé de réception doit être adressé dans un délai de 7 jours à compter de la réception du signalement. Un retour d'information sur le suivi donné au signalement doit intervenir dans un délai maximal de 3 mois. L'anonymat n'est pas une condition de recevabilité, mais la protection ne s'applique pas en cas de signalement manifestement abusif, diffamatoire ou de mauvaise foi.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser une politique interne claire sur le traitement des alertes, d'informer régulièrement les salariés sur les procédures existantes et de former les personnes en charge du traitement des signalements. Les mesures de rétorsion à l'encontre d'un lanceur d'alerte sont strictement interdites et nulles de plein droit.

L'employeur doit documenter chaque étape du traitement du signalement et garantir la traçabilité des actions entreprises. Il est conseillé de désigner un référent interne indépendant, d'assurer la conservation sécurisée des dossiers relatifs aux alertes et de respecter l'égalité de traitement entre les salariés.

## Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national, telle que modifiée
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.271-1](#) à [L.271-13](#) (protection des lanceurs d'alerte, obligations de l'employeur, procédures de signalement, interdiction des représailles)
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
  - Article [L.121-6](#) (protection contre le licenciement abusif)
- Autres textes applicables :
  - Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) pour la protection des données à caractère personnel dans le cadre du traitement des signalements

La protection du lanceur d'alerte ne couvre pas les signalements effectués de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire. Toute procédure disciplinaire ou licenciement fondé sur un signalement loyal expose l'employeur à la nullité de la mesure et à des sanctions civiles. Il est essentiel d'assurer un encadrement humain du dispositif et de respecter la confidentialité à chaque étape.

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.