

# Le registre des alertes internes doit-il contenir les alertes RPS ?

## Réponse courte

Le registre des alertes internes doit contenir les alertes relatives aux risques psychosociaux (RPS) uniquement si elles portent sur des faits susceptibles de constituer une infraction pénale, une violation grave d'une obligation légale ou réglementaire, ou une atteinte à la santé et à la sécurité au travail.

Les signalements RPS qui relèvent d'une simple plainte, d'une demande d'accompagnement psychologique ou d'un conflit interpersonnel sans infraction ou violation grave ne doivent pas être inscrits dans ce registre, mais traités par d'autres dispositifs internes appropriés.

## Définition

Le registre des alertes internes est un document obligatoire pour les employeurs luxembourgeois soumis à la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte. Il vise à consigner les signalements effectués dans le cadre du dispositif interne de lancement d'alerte, portant sur des faits susceptibles de constituer une violation grave ou manifeste du droit luxembourgeois, notamment en matière de criminalité, de fraude, de sécurité ou de santé au travail.

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent les situations de travail susceptibles de porter atteinte à la santé mentale ou physique des salariés, telles que le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, le stress professionnel ou la violence au travail. Ces situations peuvent, selon leur gravité et leur nature, relever du dispositif légal de lancement d'alerte.

## Conditions d'exercice

L'obligation de tenir un registre des alertes internes s'applique à tout employeur de droit privé ou public employant au moins 50 salariés, conformément à l'article 8 de la loi du 16 mai 2023. Ce registre doit recenser toutes les alertes reçues via le canal interne, qu'elles soient fondées ou non, dès lors qu'elles relèvent du champ d'application de la loi.

Les alertes relatives aux RPS doivent être inscrites dans le registre uniquement si elles portent sur des faits susceptibles de constituer une infraction pénale, une violation grave d'une obligation légale ou réglementaire, ou une atteinte à la santé et à la sécurité au travail, conformément aux articles [L.312-1](#) et suivants du Code du travail et à la loi du 29 juin 2023 relative à la protection contre le harcèlement moral et sexuel au travail.

Les signalements relatifs à des situations individuelles de souffrance au travail, sans lien avec une infraction ou une violation grave, ne relèvent pas du registre des alertes internes mais d'autres dispositifs internes, tels que la médecine du travail ou la délégation du personnel.

## Modalités pratiques

L'enregistrement d'une alerte RPS dans le registre des alertes internes est requis uniquement si le signalement répond aux critères de la loi du 16 mai 2023, à savoir la dénonciation d'un acte illicite, d'une violation grave d'une obligation légale ou d'une menace grave pour la santé ou la sécurité.

L'employeur doit consigner dans le registre la date de réception de l'alerte, l'objet du signalement, les suites données, ainsi que les mesures de protection du lanceur d'alerte. Le traitement des données personnelles doit respecter la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Les alertes RPS qui relèvent d'une simple plainte, d'une demande d'accompagnement psychologique ou d'un conflit interpersonnel sans infraction ou violation grave ne doivent pas être inscrites dans ce registre, mais traitées par les dispositifs internes appropriés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une procédure claire de qualification des alertes RPS afin de distinguer celles qui relèvent du dispositif légal de lancement d'alerte de celles relevant d'autres procédures internes.

La formation des personnes en charge du traitement des alertes est essentielle pour garantir la conformité du registre, la protection des données et le respect du secret professionnel. Il convient également de sensibiliser les salariés sur les canaux appropriés pour signaler une situation de RPS, en précisant que seules les alertes répondant aux critères de gravité et de légalité doivent être consignées dans le registre des alertes internes.

Un contrôle régulier du registre est conseillé afin de s'assurer de la conformité des enregistrements, du respect de la confidentialité et de la traçabilité des alertes.

## Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte, notamment article 8 (registre des alertes internes)
- Code du travail luxembourgeois, articles [L.312-1](#) et suivants (santé et sécurité au travail)
- Loi du 29 juin 2023 relative à la protection contre le harcèlement moral et sexuel au travail
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination (Code du travail, articles [L.241-1](#) et suivants)
- Obligation d'encadrement humain et de traçabilité des alertes (loi du 16 mai 2023, articles 6 à 10)

Veillez à ne pas inscrire dans le registre des alertes internes les signalements RPS qui ne relèvent pas d'une violation grave ou d'une infraction, afin de respecter la confidentialité, la finalité du dispositif légal et la protection des données personnelles.

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.