

Quels sont les éléments clés d'un dispositif interne d'alerte au Luxembourg ?

Réponse courte

La loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte impose aux entreprises de **50 salariés ou plus** un canal de signalement interne. Ce dispositif garantit la **confidentialité** de l'identité du signalant, permet le signalement par écrit ou oralement, et assure un accusé de réception sous **7 jours**. L'employeur désigne une personne ou un service compétent pour traiter les signalements avec impartialité.

Ce dispositif s'articule avec les obligations de prévention du harcèlement moral (art. L.246-3, §3, 1°) imposant la définition des **moyens mis à disposition des victimes**. La délégation participe à la prévention du harcèlement et de la violence au travail (art. L.414-3, §1, 8°). Le lanceur d'alerte bénéficie d'une **protection contre les représailles** couvrant le licenciement, la rétrogradation et toute mesure discriminatoire.

Définition

Le dispositif interne d'alerte désigne le mécanisme mis en place par l'employeur pour permettre aux salariés de **signaler** des violations, des manquements ou des situations de harcèlement en toute **confidentialité**. Au Luxembourg, il est encadré par la loi du 16 mai 2023 transposant la directive européenne 2019/1937.

Conditions d'exercice

Le dispositif d'alerte interne doit respecter des exigences précises.

Condition	Détail
Seuil d'effectif	Obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus (loi du 16 mai 2023)
Confidentialité	Garantie de la confidentialité de l'identité du signalant et des personnes concernées
Canaux	Signalement possible par écrit (plateforme, email dédié) ou oralement (entretien)
Accusé de réception	Envoi dans un délai de 7 jours à compter de la réception du signalement
Suivi	Retour d'information au signalant dans un délai raisonnable (maximum 3 mois)
Impartialité	Personne ou service désigné, indépendant et compétent pour traiter les signalements

Modalités pratiques

La mise en place du dispositif d'alerte interne suit un processus structuré.

Élément	Détail
Désignation	Nommer un référent ou un service chargé de recevoir et traiter les signalements
Canal sécurisé	Mettre en place une plateforme numérique ou une adresse dédiée garantissant la confidentialité
Procédure écrite	Rédiger une procédure décrivant les étapes du signalement, du traitement et du suivi
Formation	Former le référent et les managers au traitement des signalements
Information	Informers tous les salariés de l'existence du dispositif et de la procédure à suivre
Archivage	Conserver les signalements dans des conditions garantissant la confidentialité et la sécurité

Pratiques et recommandations

Désigner un référent présentant des garanties d'indépendance et de compétence, idéalement distinct de la ligne hiérarchique directe, pour traiter les signalements avec impartialité.

Communiquer largement sur l'existence du dispositif d'alerte, ses modalités d'accès et les garanties de protection offertes aux lanceurs d'alerte, afin d'encourager les signalements précoces.

Articuler le dispositif d'alerte avec les mesures de prévention du harcèlement moral prévues par l'art. [L.246-3](#), §3, en intégrant le canal de signalement dans la procédure de gestion du harcèlement.

Garantir l'absence de représailles contre le signalant en informant les managers des sanctions encourues en cas de mesure de rétorsion, conformément à la loi du 16 mai 2023.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 16 mai 2023	Protection des lanceurs d'alerte et obligation de canal de signalement interne
Art. <u>L.246-3</u>, §3, 1° Code du travail	Moyens mis à disposition des victimes de harcèlement moral
Art. <u>L.414-3</u>, §1, 8° Code du travail	Rôle de la délégation dans la prévention du harcèlement et de la violence au travail
Art. <u>L.246-4</u> Code du travail	Protection contre les représailles en matière de harcèlement moral
Art. <u>L.271-1</u> Code du travail	Obligation de canal de signalement interne (entreprises 50+ salariés)

La loi du 16 mai 2023 a renforcé la protection des lanceurs d'alerte au Luxembourg en imposant un cadre formel de signalement interne. Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas soumises à cette obligation mais restent tenues de prévoir des moyens de signalement du harcèlement au titre de l'art. L.246-3.

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.