La délégation peut-elle jouer un rôle de lanceur d’alerte en matière pénale ?

Réponse courte

La délégation du personnel peut jouer un rôle de lanceur d’alerte en matière pénale au Luxembourg. Elle est expressément reconnue comme telle par la loi du 16 mai 2023, à condition de signaler, de bonne foi et dans l’intérêt général, des faits susceptibles de constituer une infraction pénale dont elle a eu connaissance dans l’exercice de ses fonctions.

Le signalement peut être effectué selon la procédure interne de l’entreprise ou directement auprès des autorités compétentes, en respectant la confidentialité et en documentant précisément les faits. La délégation bénéficie d’une protection légale contre les représailles, qui s’étend également à toute personne ayant aidé la délégation dans le signalement, conformément à l’article 19 de la loi du 16 mai 2023.

Il est interdit de limiter contractuellement ou statutairement le droit de signalement de la délégation du personnel, en application de l’article 23 de la loi du 16 mai 2023.

Définition

La délégation du personnel est l’organe de représentation des salariés dans l’entreprise, instituée conformément au Code du travail luxembourgeois. Le lanceur d’alerte, au sens de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national, est toute personne qui signale ou divulgue des informations concernant des actes ou omissions constitutifs d’infractions pénales ou d’autres violations graves.

La délégation du personnel peut exercer ce rôle lorsqu’elle constate, dans le cadre de ses missions, des faits susceptibles de constituer une infraction pénale. Aucun contrat, règlement interne ou statut ne peut restreindre ce droit de signalement.

Conditions d’exercice

La délégation du personnel peut agir en tant que lanceur d’alerte si elle a connaissance, dans l’exercice de ses fonctions, d’informations relatives à des faits susceptibles de constituer une infraction pénale. Cette possibilité est expressément prévue par l’article 3, paragraphe 2, de la loi du 16 mai 2023, qui reconnaît la qualité de lanceur d’alerte à la délégation du personnel lorsqu’elle signale, de bonne foi, des faits relevant du champ d’application de la loi.

La délégation doit agir dans l’intérêt général et non dans un but personnel ou diffamatoire. Le signalement doit porter sur des faits dont elle a eu connaissance dans le cadre de ses missions. Toute personne ayant aidé la délégation dans le signalement bénéficie également de la protection contre les représailles (article 19).

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

Modalités pratiques

La délégation du personnel peut effectuer un signalement selon les modalités prévues par la loi du 16 mai 2023. Elle peut utiliser la procédure interne de signalement, si elle existe et est appropriée, ou recourir directement à la procédure externe auprès des autorités compétentes, notamment le Parquet ou l'Inspection du travail et des mines (ITM), lorsque la gravité des faits ou le risque de représailles le justifie.

Pour les employeurs de 50 salariés et plus, la mise en place d'une procédure interne de signalement est obligatoire (article 8 de la loi du 16 mai 2023). La délégation doit être informée de cette procédure et de ses modalités d'utilisation (article 11).

Le signalement doit être formulé par écrit ou oralement, en précisant les faits, les circonstances et les éléments de preuve disponibles. La confidentialité de l'identité des membres de la délégation, des personnes concernées et de toute personne ayant aidé au signalement doit être strictement respectée. Les délais de traitement des signalements internes et externes doivent être respectés conformément aux articles 13 et 16 de la loi du 16 mai 2023.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à la délégation du personnel de documenter précisément les faits et de conserver toute preuve utile avant d'effectuer un signalement. Elle doit s'assurer que le signalement repose sur des éléments objectifs et sérieux.

Avant de procéder à un signalement externe, il est conseillé d'évaluer la pertinence d'un recours préalable à la procédure interne, sauf en cas de risque manifeste pour l'intérêt général ou de danger pour la sécurité des personnes. La délégation doit informer les salariés de l'existence de la procédure de signalement, de la protection offerte par la loi, et des délais de traitement applicables.

Il est également recommandé de consulter un conseiller juridique ou un avocat spécialisé avant toute démarche. Toute personne ayant aidé la délégation dans le signalement doit être informée de la protection contre les représailles.

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

Cadre juridique

- Code du travail, articles L.411-1 et suivants (délégation du personnel)
- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national, notamment :
    - Article 3, paragraphe 2 (qualité de lanceur d'alerte de la délégation)
    - Article 8 (obligation de procédure interne pour les employeurs de 50 salariés et plus)
    - Article 11 (obligation d'information de la délégation sur la procédure de signalement)
    - Articles 13 et 16 (délais de traitement des signalements internes et externes)
    - Article 19 (protection contre les représailles pour les personnes aidant la délégation)
    - Article 23 (interdiction de toute limitation contractuelle ou statutaire du droit de signalement)
- Loi modifiée du 8 juin 2004 sur la liberté d'expression dans les médias (pour la divulgation publique)
- Jurisprudence nationale relative à la protection des lanceurs d'alerte et à la responsabilité de la délégation du personnel

La délégation du personnel qui agit en tant que lanceur d'alerte doit veiller à ne pas abuser de ce droit. Un signalement effectué de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire peut engager la responsabilité civile ou pénale de ses membres.

Il est essentiel de respecter la confidentialité, de limiter la divulgation des informations aux seules autorités compétentes, et de respecter les délais de traitement prévus par la loi. Toute personne ayant aidé la délégation dans le signalement bénéficie de la même protection contre les représailles.

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.

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