



# Les midis de l'entreprise

Séminaire  
Arendt House  
19 septembre 2024

[arendt.com](https://arendt.com)

**CONFIDENTIALITY REMINDER**  
This document is confidential and is intended solely for its recipient.  
Do not distribute outside your organisation.





## Un an après : Retours d'expérience sur les nouvelles lois relatives au harcèlement moral et aux lanceurs d'alertes

Vos contacts / orateurs



**Noémie Haller**

Counsel  
Employment Law,  
Pensions & Benefits,  
Business Crime



**Stéphanie Lhomme**

Partner  
Head of Forensic  
Investigations,  
Corporate Intelligence  
& Litigation Support



**Jean-Luc Putz**

Partner  
Business Crime  
Employment Law,  
Pensions & Benefits



## **Un an après : retours d'expérience sur les nouvelles lois relatives au harcèlement moral et aux lanceurs d'alertes**

- 1. Rappels introductifs et premiers constats**
- 2. Gestion de l'alerte & de la plainte**
- 3. Les nouvelles protections légales sont-elles effectives ?**
- 4. Actions recommandées et défis de l'investigation**
- 5. Comment sanctionner de manière appropriée ?**
- 6. Conclusion et projections**



## Loi du 16 mai 2023 sur la protection des personnes qui signalent des violations

### Protection des personnes qui signalent des violations de la loi contre les mesures de représailles

### Obligations de l'employeur

- Mise en place d'un canal de signalement interne + procédure interne et de suivi
- Optionnel mais recommandé si moins de 50 salariés

### Création d'un office des signalements

- L'office des signalements est en fonction depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023.
- <https://mj.gouvernement.lu/fr/dossiers/2023/lanceurs-d-alerte.html>

#### Les sanctions en cas de signalement malveillant

L'auteur d'un signalement qui a sciemment signalé ou divulgué publiquement de **fausses informations**, pourra se voir infliger une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois et une amende de 1.500 euros à 50.000 euros.

La **responsabilité civile** de l'auteur d'un faux signalement sera engagée. L'entité qui a subi des dommages peut demander réparation du préjudice subi devant la juridiction compétente.

Cette disposition est nécessaire pour empêcher des signalements abusifs, qui auraient pour unique but de se "venger" ou d'essayer de profiter d'une protection même en cas de licenciement ou de sanction légitime.

L'office des signalements est en fonction depuis le 1er septembre 2023.

Pour toute question, veuillez contacter:

#### Office des signalements

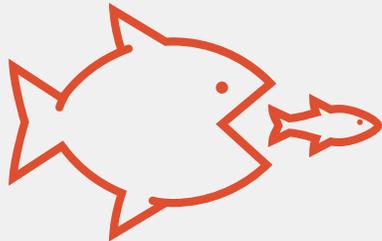
13, rue Erasme, Centre administratif Werner

L-1468 Luxembourg

Tél.: (+352) 247-88564

E-mail: francis.maquil@mj.etat.lu | ods.info@mj.etat.lu

## Rappels introductifs et premiers constats



# Loi du 29 mars 2023 relative à la protection contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail



**Protection** de la victime et des témoins contre les mesures de représailles



### Obligations de l'employeur

Mise en place de mesures de prévention contre le harcèlement moral, mener des investigations, stopper toute situation de harcèlement, etc.



**Saisine de l'ITM** possible suivi d'une procédure spécifique



**Sanctions administratives et pénales**

# Rappels introductifs et premiers constats



## Autorité de la concurrence

**Alerter l'Autorité de la concurrence**

Système d'alerte sécurisé sans authentification sur [MyGuichet](#)

**Service "Lanceurs d'alerte"**

**Autorité de la concurrence**  
 Service "lanceurs d'alerte"  
 2A, rue d'Anvers  
 L-1130 Luxembourg  
 Grand-Duché de Luxembourg  
 Tél. : (+352) 247 84484  
 E-mail : [alerte@conurrence.etat.lu](mailto:alerte@conurrence.etat.lu)

[en savoir plus...](#)

**Autres langues sur Guichet.lu**

[Alerter l'Autorité de la concurrence \(FR\)](#)  
[Alerting the Competition Authority \(EN\)](#)  
[Der Wettbewerbsbehörde Verstöße melden \(DE\)](#)

Guichet.lu

renvoi sur [Myguichet.lu](#) pour le formulaire) [CSSF](#)

Lanceurs d'alerte

(+352) 247-76104

ALERTEZ

ACCÉDER À LA DÉMARCHÉ

### Comment faire un signalement auprès de la CSSF ?

Les personnes désirant signaler des violations de la loi peuvent effectuer un signalement externe auprès de la CSSF soit directement, soit après avoir effectué un signalement interne pour autant qu'il soit possible de remédier efficacement à la violation en interne et qu'elles estiment qu'il n'y a pas de risque de représailles.

Toute personne qui souhaite signaler des violations de législation entrant dans le domaine de compétences de la CSSF, peut s'adresser à la CSSF en français, luxembourgeois, allemand ou en anglais :

- via le formulaire disponible sous le lien suivant : [formulaire](#) ;
- par email à l'adresse : [whistleblowing@cssf.lu](mailto:whistleblowing@cssf.lu) ;
- en personne au siège de la CSSF ;
- par téléphone au numéro : +352 2625 1 2757 pendant les heures de bureau pour un premier contact.

Le formulaire est à privilégier dans la mesure où ce canal permet de garantir au mieux les exigences d'indépendance et d'autonomie pour la réception et le traitement des signalements reçus conformément à l'article 17 de la Loi du 16 mai 2023.

## CAA

### Comment se fait la déclaration et quelle est la protection prévue par la loi ?

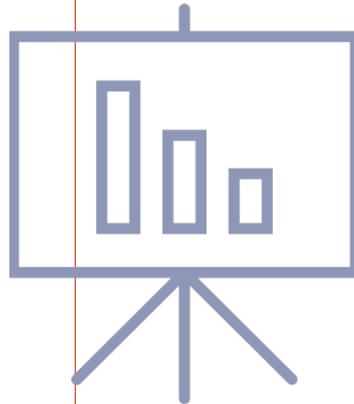
La loi prévoit une liste - non-exhaustive - de représailles interdites à l'encontre d'un auteur de signalement. Avant de contacter le CAA, les auteurs de signalement travaillant auprès d'un professionnel du secteur des assurances sont invités à utiliser d'abord la procédure d'alerte interne existante auprès du professionnel.

Le CAA n'examinera que les déclarations effectuées en français, allemand, luxembourgeois ou anglais soumises soit : via le formulaire « Whistleblowing » qui doit être transmis par e-mail à l'adresse suivante: [whistleblowing@caa.lu](mailto:whistleblowing@caa.lu); soit, si une déclaration écrite n'est pas envisageable, le lanceur d'alerte peut appeler le 226911-1 pendant les heures de bureau et être mis en relation avec un membre de son personnel autorisé. Les appels téléphoniques ne sont pas enregistrés. Sur demande, et aux seules fins de signalement, il est possible pour le lanceur d'alerte de solliciter une rencontre en personne avec un membre autorisé du personnel du CAA.

Le CAA a la faculté de solliciter une confirmation écrite ou orale d'informations communiquées de manière incomplète ou imprécise. A défaut de communication des informations complémentaires dans le délai imparti, le CAA ne sera potentiellement pas en mesure de fournir à l'auteur un retour d'information.

Le CAA accuse réception du signalement dans un délai de sept jours et fournira, sauf circonstances exceptionnelles, un retour d'information sur la recevabilité du signalement dans un délai de 3 mois à son auteur. Compte tenu de la réglementation applicable au CAA qui interdit la divulgation de toute information confidentielle concernant des entreprises ou des individus, le CAA ne peut informer des suites données au signalement, hormis lorsque la loi permet de rendre publiques d'éventuelles sanctions.

## Rappels introductifs et premiers constats



### **Qu'avons-nous constaté depuis l'adoption de la loi du 29 mars 2023 sur le harcèlement et celle du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alertes ?**

- Progression de la mise en place de procédures auprès de nos clients
- Importance de disposer de procédures séparées harcèlement / lanceurs d'alertes
- Formations des salariés sur le sujet du harcèlement
- Augmentation du nombre de plaintes en matière de harcèlement et de signalements en matière de lanceurs d'alertes

## Rappels introductifs et premiers constats



# Statistiques ?

Peu de chiffres  
disponibles

Selon, le **rapport de  
l'ITM 2023** :

Harcèlement  
1.373 requêtes en 2023  
contre 632 en 2022

Lanceurs d'alertes  
37 requêtes en 2023  
(dont 11 anonymes) alors  
qu'aucune n'était  
renseignée en 2022

116 dossiers attribués au  
Service Dialogue Social  
et Elections Sociales en  
2023 contre 35 en 2022

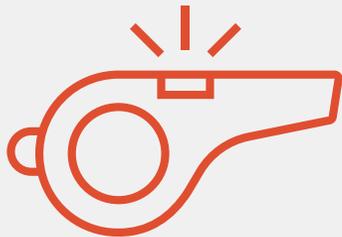
## Rappels introductifs et premiers constats



# Importance de l'investigation

- Obligations légales différentes entre le harcèlement et les lanceurs d'alertes
- Il est risqué de communiquer rapidement sans un minimum de vérifications

## Gestion de l'alerte & de la plainte



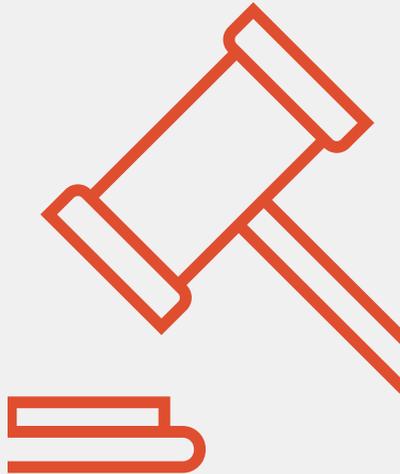
Que faire lorsque des alertes sont lancées à de multiples parties dont l'autorité compétente (signalement externe) ?

- Nombreuses entités **non soumises** à la loi luxembourgeoise
- Procédure **non-respectée** → ignorer pour autant ?
- Véritable « **violation de la loi** » ou simple dénonciation d'une **mauvaise gestion** ?

Que faire si une plainte pour harcèlement n'est pas adressée à la personne visée dans la procédure interne ?

- **Obligation d'agir d'office** : sur dénonciation de la délégation et de n'importe quel témoin
- **Procédure de plainte non respectée officiellement** : ne permet pas à l'employeur d'ignorer les informations
- **Refus**: Quid des personnes qui ne veulent pas qu'il y ait une enquête (dilemme, investigation difficile) ?
- **Effet boule de neige**: démultiplication des accusations réciproques / ambiance générale sur le lieu de travail (climat social) – idem pour les lanceurs d'alerte : alertes et contre-alertes

## Effectivité de la protection ?



Les deux lois prévoient une protection contre les mesures de représailles prises à l'égard d'une victime et des témoins de harcèlement et des lanceurs d'alerte, sous peine de nullité.

### Décisions sur les lanceurs d'alertes

Ordonnance du Président du TT d'Esch  
2 janvier 2024

Ordonnance du Président de la CSJ  
13 juin 2024

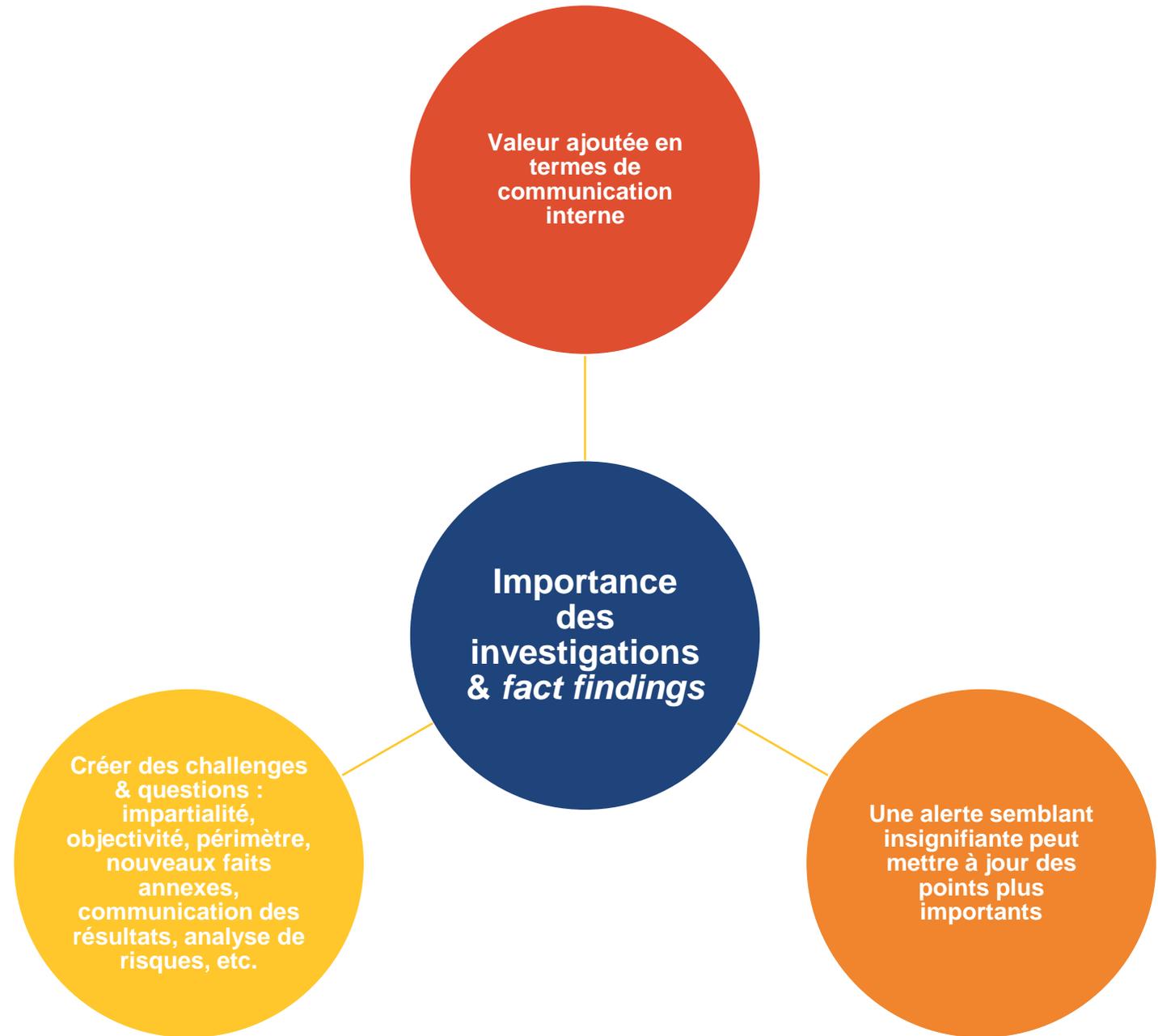
TT Luxembourg  
21 mai 2024, n°1694/2024

*« Le lanceur d'alerte ne peut en effet obtenir la nullité de son licenciement qu'à la condition que son employeur ait été au courant de son signalement et qu'il ait pris des représailles à son encontre »*  
TT Luxembourg 21 mai 2024, n°1694/2024

### Décision en matière de harcèlement – Pas d'évolution par rapport à la situation avant la loi

Tribunal du travail Esch-sur-Alzette  
9 novembre 2023, n°2153/23

## Actions recommandées et défis de l'investigation



## Actions recommandées et défis de l'investigation



Investigation interne ou externe ?

Communication et outils professionnels

Comment délimiter le champ des investigations à mener et son périmètre ?  
Que faire lorsque les accusations se multiplient dans les premiers entretiens ?

Entretiens

Étendre l'investigation si d'autres accusations sont remontées au cours de l'investigation ?

## Actions recommandées et défis de l'investigation



**Quelles conclusions faut-il tirer à la fin d'une enquête, notamment en termes de sanctions disciplinaires ?**

Quand s'arrêter et décider des mesures à prendre ?

L'analyse de risques basée sur:  
(a) les faits et informations relevés par l'investigation  
(b) le contexte  
(c) le cadre juridique est fondamental

Les sanctions prises sur les points « annexes » peuvent-elles être contestées car hors périmètre d'origine ?

Sanctionner de manière appropriée?



## Analyse au cas par cas

Tenir compte des dispositions légales applicables en matière de droit du travail

Importance d'assurer la légalité des éléments de preuve

## Quelles mesures / sanctions prises dans les cas traités à la suite des investigations menées ?

### Harcèlement

Certaines plaintes conduisent à des licenciements alors que la qualification harcèlement n'a pas été retenue

### Lanceurs d'alerte

- Certains signalements « intéressés »
- Enquête des autorités compétentes, dénonciations au parquet
- Licenciement / plainte pénale au titre de faits découverts au cours de l'enquête

## Conclusion et projections



Certaines administrations (ITM) vérifient le respect par les entreprises de leurs obligations

Aucune sanction administrative à ce jour mais nombreuses sanctions possibles...

Amende administrative de 1.500 à 250.000 EUR

- Absence de mise en place de la procédure d'alerte, entraver une alerte, atteinte à la confidentialité

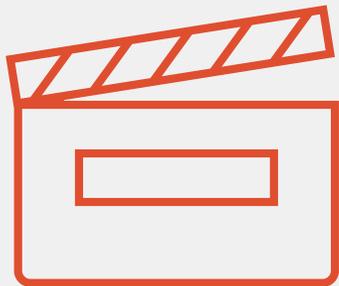
Amende pénale de 1.250 à 25.000 EUR

- Représailles contre les lanceurs d'alerte

Amende pénale 251 – 2.500 EUR et/ou amende administrative

- Acte(s) de harcèlement, omission de déterminer des mesures de protection et/ou de prendre des mesures pour le faire cesser (enquête incluses)
- Non-respect de l'injonction de ITM

## Conclusion et projections



# Conclusion

Respecter ses obligations et mettre en place une procédure adaptée à l'entreprise, pas trop formaliste, avec une flexibilité suffisante

Préparer l'entreprise pour les enquêtes (notamment protection des données)

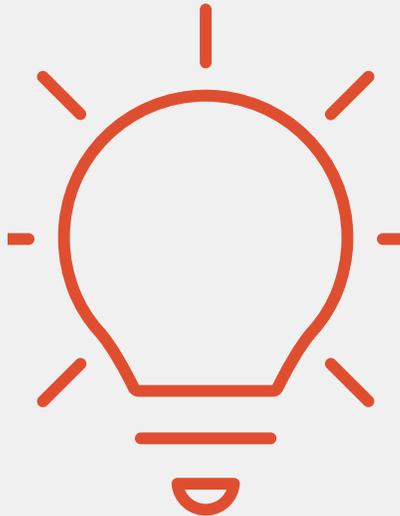
Œuvrer vers une culture d'entreprise respectueuse (vivre ses procédures), qui doit être véhiculée par la hiérarchie, politique de tolérance zéro

Encourager les signalements qui en valent la peine, éviter les signalements et plaintes abusives



**Éviter les risques légaux & protéger la réputation de l'entreprise**

## Arendt's full service solution



# Whistleblowing

## Managing alerts and reports

Arendt's full-service solution – Externalise your internal reporting channels with our integrated offering based on an annual subscription. A solution that brings you into compliance quickly and ensures that alerts and reports are handled efficiently and appropriately, with confidentiality, impartiality and expertise.



The protection of whistleblowers is generalised and extended by the law of 16 May 2023. Other laws and regulations, such as that of 2023 on moral harassment, also require companies to put in place appropriate procedures (regarding harassment, such obligation applies to all companies irrespective of their size and activities).

Under the new law on whistleblowing, companies with:

- **50 or more workers** are obliged to set up internal whistleblowing procedures. These procedures must comply with a set of rules to guarantee the confidentiality of the whistleblower's identity and to ensure that reports are dealt with seriously and effectively.

- **between 50 and 249 employees** must comply by the end of 2023.
- **250 employees or more** must have these procedures in place immediately.

**All companies** have the option of externalising the management of ancillary service providers. Arendt proposes an all-in-one, full-service solution to help you comply with all your obligations: amending internal regulations, guaranteeing confidentiality, assessing the seriousness of the alert, legally qualifying the facts, measuring the administrative, civil and criminal risks, conducting an internal investigation in compliance with procedures, deciding what action to take, etc. These are all complex issues that call on a variety of legal disciplines.

### The alert channels available to you:

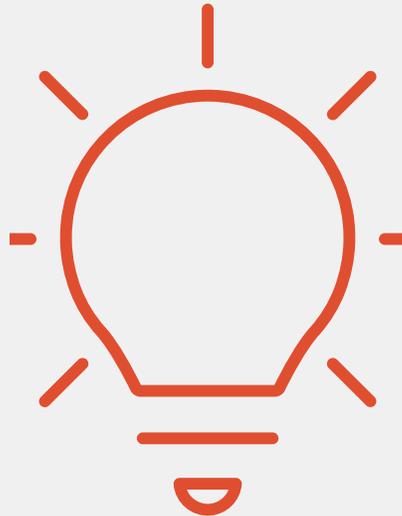
-  online form
-  postal address
-  e-mail address

### We cover all legal and regulatory risks such as:

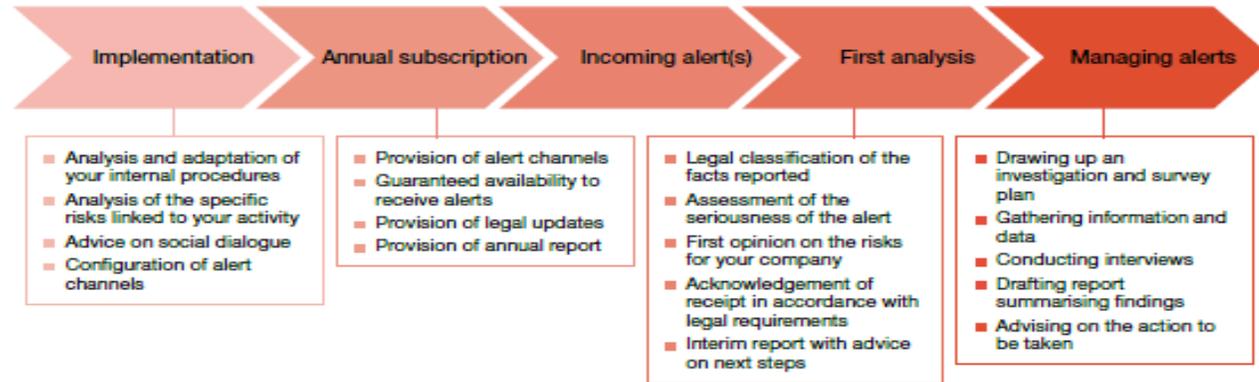


[arendt.com](https://www.arendt.com)

# Arendt's full service solution



## Steps and components of the offer



### Why do we need effective reporting channels?

- A legal obligation: non-compliance is punishable by a fine
- To encourage whistleblowers/victims to prefer internal reporting over reporting to the authorities and the public
- To keep control of alerts and your image and reputation



### Why externalise whistleblowing management?

- Rapid compliance for your company without mobilising internal resources
- An effective and tested system
- A clear commitment to transparency and good governance



### Why work with a lawyer?

- The guarantee of professional secrecy and neutrality, reinforcing confidentiality and trust
- To have more than a digital platform, a "full service": the skills to qualify facts, assess risks, advise on solutions
- Forensic investigations by experts to guarantee the admissibility of evidence in the event of a trial
- To adapt procedures based on remediation and changes in legislation and case law
- To avoid a poorly handled alert, which can be disastrous



### Why choose the Arendt offer?

- A compliant, full-service solution that takes account of all the specific features of Luxembourg law and assists in aligning international procedures to the specificities of the Luxembourg law
- Teams covering all areas of the law and able to advise on all types of reports
- Seasoned experts in internal investigations and research, including the exploitation of large volumes of data and complex transactions
- Alerts are processed in accordance with best market practice, while respecting the legal framework and personal data.

contact us: [whistleblowing@arendt.com](mailto:whistleblowing@arendt.com)

Q & A

## Vos contacts / orateurs



**Noémie Haller**

Counsel  
Employment Law, Pensions &  
Benefits  
[noemie.haller@arendt.com](mailto:noemie.haller@arendt.com)  
+352 40 78 78 9343



**Stéphanie Lhomme**

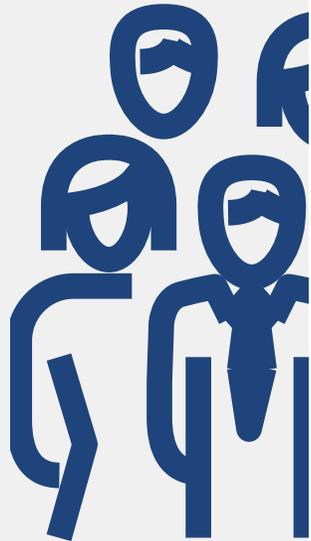
Partner  
Head of Forensic Investigations,  
Corporate Intelligence &  
Litigation Support  
[stephanie.lhomme@arendt.com](mailto:stephanie.lhomme@arendt.com)  
+352 40 78 78 7774



**Jean-Luc Putz**

Partner  
Business Crime  
Employment Law, Pensions &  
Benefits  
[jean-luc.putz@arendt.com](mailto:jean-luc.putz@arendt.com)  
+352 40 78 78 8620

Prochain Midi de  
l'Entreprise



**Save the date**

-

**15 octobre à 12h30**

-

**Le « S » de ESG : quelles  
actions mettre en place par les  
professionnels des RH pour  
une entreprise responsable ?**