

The whistleblower protection

On 2 May 2023, Bill 7945, transposing Directive (EU) 2019/1937 on the protection of persons who report breaches of Union law, was passed (first constitutional vote).



In principle, this bill should be subject to a second constitutional vote within three months. However, the Chamber of Deputies has already asked to be exempted from this second vote. It is therefore very likely that the law will be published and enter into force very soon.

The entry into force of this law will oblige employers with more than 50 employees to put in place procedures allowing them, in certain cases, to breach their duty of confidentiality and to make an internal report. It should be noted that the Luxembourg legislator has decided to go further than its European counterpart by targeting not only violations of certain rules of European law, but more globally any violation of the rule of law. Thus, all the rules governing an employment relationship subject to Luxembourg law could, in principle, be the subject of a report.

In addition to setting up this internal reporting procedure (and all related communication), employers will also have to ensure that the whistleblower is protected against any retaliation, and

even against any attempt at retaliation, such as dismissal or refusal of a promotion. However, this protection of the employee will not be without limits, and the employee will have to respect certain obligations in order to avail himself of the whistleblower status. In addition, the employee may, in certain cases, be held personally liable (e.g. for using unfair methods to obtain information).

The law also provides for a range of fines for employers who fail to comply with the provisions of the law, whether in terms of informing employees, setting up the internal whistleblowing procedure or protecting whistleblowers as such.

We therefore recommend that employers quickly take an interest in the provisions of this law, it being understood that it will be up to them to comply with them before 17 December 2023. In this context, our team specialised in labour law and its specialist in personal data protection is ready to provide Luxembourg employers with all the necessary expertise and assistance.

La protection du lanceur d'alerte

Le 2 mai 2023, le Projet de Loi n°7945, transposant la Directive (UE) 2019/1937 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, a été voté (premier vote constitutionnel).

En principe, ce projet de loi devrait faire l'objet d'un second vote constitutionnel dans les trois mois. Cependant, la Chambre des députés a d'ores et déjà demandé à être dispensée de ce second vote. Il est ainsi très probable que la loi soit publiée et entre très prochainement en vigueur.

L'entrée en vigueur de cette loi va obliger les employeurs occupant plus de 50 salariés à mettre en place des procédures permettant à ces derniers, dans certaines hypothèses, de rompre leur devoir de confidentialité et de procéder à un signalement interne. A noter que le législateur luxembourgeois a décidé d'aller plus loin que son homologue européen en visant non plus les violations de certaines règles de droit européen, mais plus globalement toute violation de l'Etat de droit. Ainsi, l'ensemble des règles qui encadrent une relation de travail soumise au droit luxembourgeois pourraient, en principe, faire l'objet d'un signalement.

Au-delà de la mise en place de cette procédure de signalement interne (et de toute la communication y afférente), les employeurs devront également assurer au lanceur d'alerte une protection contre toute mesure de représailles, et même contre toute tentative de représailles, comme le licenciement ou le refus d'une promotion. Toutefois, cette protection du salarié ne sera pas sans limites, et ce dernier devra respecter certaines obligations pour se prévaloir du statut de lanceur d'alerte. En outre, le salarié pourra, dans certains cas, voir sa responsabilité personnelle engagée (par exemple en cas d'utilisation de procédés déloyaux pour obtenir des informations).

La loi prévoit également toute une série d'amendes pour les employeurs qui ne respecteraient pas les dispositions de la loi, que ce soit au niveau de l'information des salariés, de la mise en place de la procédure de signalement interne ou de la protection des lanceurs d'alerte en tant que telle.

Par conséquent, nous recommandons aux employeurs de rapidement s'intéresser aux dispositions de cette loi, étant entendu qu'il leur appartiendra de se conformer à ces dernières avant le 17 décembre 2023. Dans ce cadre, notre équipe spécialisée en droit du travail ainsi que sa spécialiste en protection des données à caractère personnel, se tiennent prêt à apporter aux employeurs luxembourgeois, toute l'expertise et l'assistance nécessaires.

Your contacts / vos contacts



Marie Sinniger
Avocat à la Cour, Partner
Luther S.A. Luxembourg
T +352 27484 681
marie.sinniger@luther-lawfirm.com



Thomas Alberti
Avocat à la Cour, Senior Associate
Luther S.A. Luxembourg
T +352 27484 624
thomas.alberti@luther-lawfirm.com

