# Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de canaux de signalement interne au Luxembourg ?

## Réponse courte

La **loi du 16 mai 2023** (transposition de la directive UE 2019/1937) impose aux employeurs luxembourgeois du secteur privé comptant **50 salariés ou plus** de mettre en place des **canaux de signalement interne** sécurisés et confidentiels, permettant aux salariés de signaler des violations du droit sans craindre de représailles. Les entreprises de 50 à 249 salariés disposaient d'un délai transitoire jusqu'au **17 décembre 2023** ; celles de 250 salariés et plus devaient se conformer immédiatement dès l'entrée en vigueur.

Le signalement peut être effectué par voie écrite ou orale (téléphone, messagerie vocale, entretien), dans une des langues administratives luxembourgeoises. La confidentialité de l'identité du signalant est **protégée par la loi** — toute représaille est interdite et le signalant bénéficie d'un renversement de la charge de la preuve. En cas de signalement interne insuffisant ou risqué, le signalant peut s'adresser à l'**Office des signalements** (Ministère de la Justice) ou à l'une des 22 autorités compétentes désignées.

## Définition

La **loi du 16 mai 2023** portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 instaure un régime juridique de protection des **lanceurs d'alerte** (whistleblowers) au Luxembourg, étendu à l'ensemble du droit national et européen — et pas seulement à certains secteurs comme le prévoyait la directive.

Un **lanceur d'alerte** est une personne qui, ayant constaté une violation du droit dans un contexte professionnel, la signale à son entité (signalement interne) ou à l'autorité compétente (signalement externe). Sont couverts : les salariés actuels, anciens et futurs (dès le recrutement), les bénévoles, stagiaires, indépendants sous contrat, actionnaires, membres d'organes de direction et facilitateurs du signalant.

## Questions fréquentes

**Faut-il consulter la délégation pour le canal de signalement ?**

Oui, la loi du 16 mai 2023 exige l'implication de la délégation du personnel dans la définition des modalités du canal interne pour le secteur privé. Cette consultation est obligatoire pour l'établissement et la modification des procédures de signalement interne.

**Quel délai de réponse pour un signalement interne ?**

L'employeur doit accuser réception dans les 7 jours, assurer un suivi diligent et informer du traitement du signalement dans les 3 mois. Le délégué aux signalements doit être impartial et tenu au secret professionnel, formé aux obligations de confidentialité et au RGPD.

**Quel signalement externe en cas de canal interne insuffisant ?**

Le signalant peut s'adresser à l'Office des signalements (Ministère de la Justice, tél. +352 247-88564 ; signalements@mj.etat.lu) ou à l'une des 22 autorités compétentes désignées. Une démarche en ligne via MyGuichet.lu est également possible.


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

**Quelle protection contre les représailles pour un signalant ?**

Toute représaille est interdite et le signalant bénéficie d'un renversement de la charge de la preuve. L'employeur doit démontrer que toute mesure défavorable (licenciement, rétrogradation, discrimination) n'est pas liée au signalement, sous peine de sanctions et de nullité.

**Quelles obligations pour les canaux de signalement interne au Luxembourg ?**

La loi du 16 mai 2023 impose aux employeurs privés de 50 salariés ou plus de mettre en place des canaux de signalement interne sécurisés et confidentiels. Les entreprises de 250 salariés ont une obligation immédiate, celles de 50-249 disposaient d'un délai jusqu'au 17 décembre 2023.

**Qui est protégé par la loi du 16 mai 2023 ?**

Sont couverts les salariés actuels, anciens et futurs (dès le recrutement), les bénévoles, stagiaires, indépendants sous contrat, actionnaires, membres d'organes de direction et facilitateurs du signalant. La protection s'applique même si le signalement s'avère infondé, dès lors que la bonne foi est démontrée.

## Conditions d’exercice

| Seuil | Obligation |
|---|---|
| **? 250 salariés** | Canal interne obligatoire — immédiatement depuis l'entrée en vigueur de la loi |
| **50 à 249 salariés** | Canal interne obligatoire — délai transitoire jusqu'au **17 décembre 2023** ; possibilité de partager les ressources entre entreprises |
| **< 50 salariés** | Pas d'obligation de canal interne — signalement possible directement à l'Office des signalements |
| **Secteur public ? 10 000 habitants** | Communes : canal interne obligatoire |

Le canal de signalement doit répondre à plusieurs critères : désignation d'une **personne ou d'un service impartial** pour recevoir et traiter les signalements, ou externalisation à un tiers ; accès au canal pour les salariés et toute personne en contact professionnel avec l'entité ; possibilité de signalement écrit et/ou oral (y compris anonyme si choisi) ; traitement dans les langues administratives (fr, de, lb).


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

## Modalités pratiques

| Étape | Contenu |
|---|---|
| **Mise en place** | Désigner un délégué aux signalements (interne ou externe) — impartial, tenu au secret professionnel |
| **Canaux** | Écrits (formulaire, email sécurisé) et/ou oraux (téléphone, messagerie vocale, entretien) |
| **Délai de retour** | Accuser réception dans **7 jours** ; suivi diligent ; information de l'issue dans les **3 mois** |
| **Confidentialité** | Identité du signalant et des personnes concernées strictement confidentielle — accès réservé aux personnes habilitées |
| **Documentation** | Conservation des signalements pendant la durée légale applicable |
| **Non-représailles** | Toute sanction liée au signalement est interdite — renversement de la charge de la preuve en faveur du signalant |

**Signalement externe (si canal interne insuffisant) :** l'Office des signalements (Ministère de la Justice) centralise les demandes — tél. (+352) 247-88564 ; démarche en ligne via MyGuichet.lu.

## Pratiques et recommandations

Documenter la mise en place du canal de signalement et en informer tous les salariés, ainsi que les personnes en contact professionnel avec l'entreprise (sous-traitants, stagiaires, bénévoles). Inclure une mention du dispositif dans le règlement interne ou dans une politique spécifique, et organiser une sensibilisation lors de l'onboarding.

Impliquer la délégation du personnel dans la définition des modalités du canal interne : la loi du 16 mai 2023 ne l'impose pas, mais les attributions générales de la délégation (art. L.414-1 et s. CT) s'y prêtent. Former le délégué aux signalements aux obligations de confidentialité et au traitement des dossiers, notamment en matière de secret professionnel et de protection des données (RGPD).

Veiller à ce qu'aucun acte défavorable (licenciement, rétrogradation, discrimination, etc.) ne soit pris contre un signalant ou un facilitateur — même si le signalement s'avère infondé, dès lors qu'il était de bonne foi. La charge de la preuve est renversée : l'employeur devra démontrer que la mesure prise n'est pas liée au signalement.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Loi du 16 mai 2023** | Transposition de la directive (UE) 2019/1937 — protection des lanceurs d'alerte ; obligations de canal interne ; interdiction des représailles |
| **Directive (UE) 2019/1937** | Directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte — base de la transposition luxembourgeoise |
| **RGPD (Règlement UE 2016/679)** | Protection des données personnelles des signalants et des personnes concernées |
| **Loi du 1er août 2018** | Transposition RGPD au Luxembourg — traitement confidentiel des données de signalement |
| **Office des signalements** | Autorité externe de signalement (Ministère de la Justice) — signalements@mj.etat.lu ; MyGuichet.lu |

Le CCSS, en tant qu'institution de sécurité sociale, est lui-même soumis aux obligations de la loi du 16 mai 2023 (mise en place d'un canal interne) mais n'est pas une autorité désignée pour recevoir des signalements externes. Pour signaler des irrégularités liées aux cotisations sociales ou à l'affiliation, les procédures habituelles du CCSS (contrôles, réclamations) s'appliquent. Les signalements de violations de droit national au sens large relèvent de l'Office des signalements ou des 22 autorités compétentes désignées.

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.