

# À partir de quel effectif l'employeur doit-il instaurer un canal d'alerte interne au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'employeur au **Grand-Duché de Luxembourg** doit mettre en place un **canal d'alerte interne** dès **50 salariés** en équivalent temps plein (ETP), calculés sur la moyenne des 12 derniers mois. Cette obligation découle de la loi du **16 mai 2023** transposant la directive (UE) 2019/1937.

Le dispositif doit permettre à tous les salariés — résidents et **frontaliers** — de signaler **confidentiellement** des violations du droit. L'employeur accuse réception sous **7 jours** et informe le lanceur d'alerte dans les **3 mois**. Un référent impartial doit être désigné. Le non-respect expose à des **sanctions administratives** jusqu'à **250 000 euros**, contrôlées par l'**ITM**. Les entreprises de 20 à 49 salariés sont soumises à cette obligation depuis le 17 décembre 2025.

## Définition

Le canal d'alerte interne constitue un dispositif sécurisé permettant aux salariés, qu'ils soient résidents ou frontaliers, de signaler de manière confidentielle des violations potentielles du droit national ou européen constatées dans un contexte professionnel au Luxembourg, conformément aux articles [L.271-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Ce mécanisme garantit la protection du lanceur d'alerte contre toute forme de représailles dans les entreprises du Grand-Duché, tout en assurant un traitement efficace et confidentiel des signalements.

## Questions fréquentes

### À partir de quel effectif une entreprise luxembourgeoise doit-elle instaurer un canal d'alerte interne ?

L'obligation d'instaurer un canal d'alerte interne s'applique dès 50 salariés en équivalent temps plein (ETP), calculés sur la moyenne des 12 derniers mois, conformément à la loi du 16 mai 2023 transposant la directive (UE) 2019/1937 (article L.271-2 du Code du travail). Les entreprises de 20 à 49 salariés sont soumises à cette obligation depuis le 17 décembre 2025.

### Quelles sanctions risque une entreprise luxembourgeoise qui ne respecte pas l'obligation de canal d'alerte ?

Le non-respect de l'obligation d'instaurer un canal d'alerte peut entraîner des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 250.000 euros au Luxembourg. L'ITM effectue des contrôles réguliers de conformité pour s'assurer du respect de cette obligation légale.

### Quelles sont les exigences procédurales pour le dispositif d'alerte interne au Luxembourg ?

Le canal d'alerte doit permettre des signalements confidentiels par tous les salariés résidents et frontaliers. La procédure doit être communiquée à tout le personnel (au moins en français), un registre confidentiel conforme au RGPD doit être tenu, et les entités de même groupe peuvent partager les ressources pour le traitement des signalements sous réserve de préserver la confidentialité et l'indépendance du dispositif.

## Quels sont les délais légaux pour traiter les signalements via le canal d'alerte au Luxembourg ?

L'employeur doit accuser réception du signalement dans les 7 jours suivant sa réception et informer le lanceur d'alerte des suites données dans un délai maximum de 3 mois. Un référent impartial et indépendant doit être désigné pour traiter les alertes, et l'identité du lanceur d'alerte doit rester confidentielle conformément au RGPD et aux directives de la CNPD Luxembourg.

## Conditions d'exercice

Le calcul du seuil de 50 salariés s'effectue en équivalent temps plein, sur la base de l'effectif moyen des **12 derniers mois**, conformément à l'article L.271-2(2) du Code du travail. Cette obligation concerne toutes les entreprises établies au Luxembourg, incluant les salariés frontaliers belges, français et allemands.

Les entités juridiques du secteur privé luxembourgeois peuvent partager des ressources pour la réception et le traitement des signalements, sous réserve de préserver la confidentialité et l'indépendance du dispositif.

Les entreprises de moins de 50 salariés au Grand-Duché peuvent volontairement mettre en place un canal d'alerte interne pour renforcer leur **conformité éthique**.

## Modalités pratiques

Le canal d'alerte interne au Luxembourg doit répondre aux obligations légales suivantes issues de la loi du 16 mai 2023 et du Règlement grand-ducal du 13 juillet 2023.

Obligation	Délai / Exigence	Référence
<b>Seuil de déclenchement</b>	50 salariés ETP (moyenne 12 mois)	Art. <u>L.271-2</u>
<b>Désignation d'un référent</b>	Personne impartiale et indépendante	Loi 16/05/2023
<b>Accusé de réception</b>	Dans les <b>7 jours</b> suivant le signalement	Loi 16/05/2023
<b>Retour au lanceur d'alerte</b>	Dans les <b>3 mois</b> suivant l'accusé	Loi 16/05/2023
<b>Confidentialité</b>	Identité du lanceur d'alerte protégée	RGPD + CNPD Lux
<b>Registre des signalements</b>	Confidentiel, conforme RGPD	Loi 16/05/2023
<b>Information du personnel</b>	Procédure communiquée à tous les salariés	Loi 16/05/2023

## Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent **établir une procédure écrite** détaillant le processus de signalement au moins en français et, si nécessaire, en allemand et anglais, afin de couvrir l'ensemble des salariés résidents et frontaliers du Grand-Duché.

Il est recommandé de **former les personnes en charge** du dispositif selon les standards de l'**École supérieure du travail (EST)** et de **garantir la protection des données personnelles** conformément au RGPD et aux directives de la **CNPD Luxembourg**, notamment en définissant les durées de conservation des registres de signalement.

Les services RH doivent **prévoir des mesures concrètes de protection** contre les représailles pour tous les salariés du Grand-Duché et **consulter la délégation du personnel** sur les modalités du dispositif conformément aux règles du dialogue social luxembourgeois.

Il convient enfin d'**effectuer des tests réguliers** de fonctionnement du canal d'alerte et de **vérifier périodiquement** que le seuil des 50 salariés ETP est toujours respecté, afin d'anticiper l'obligation ou d'adapter le dispositif en cas d'évolution de l'effectif.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.271-1</u> à <u>L.271-10</u> du Code du travail	Cadre général de la protection des lanceurs d'alerte au Luxembourg
Art. <u>L.271-2</u> du Code du travail	Seuil d'effectif (50 salariés) et obligation de mise en place du canal d'alerte interne
Art. <u>L.425-1</u> à <u>L.425-4</u> du Code du travail	Protection contre les représailles pour les lanceurs d'alerte
Loi du 16 mai 2023	Transposition de la directive (UE) 2019/1937 au Luxembourg
Règlement grand-ducal du 13 juillet 2023	Modalités pratiques des canaux d'alerte interne

Le non-respect de l'obligation d'instaurer un canal d'alerte peut entraîner des **sanctions administratives** pouvant atteindre **250 000 euros** au Luxembourg, et la confidentialité ainsi que la protection des données personnelles sont essentielles pour la validité du dispositif. L'ITM effectue des contrôles réguliers de conformité et peut prononcer ces sanctions en cas de carence.

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.