Quelles entreprises doivent établir un canal de signalement interne, et à partir de quel seuil ?

Réponse courte

L'obligation vise les entités juridiques de droit privé comme de droit public qui comptent **50 travailleurs ou plus**. L'effectif se compte selon les règles de **computation** des articles L.411-1 et L.411-2 du Code du travail, celles-là mêmes qui servent aux élections de la délégation du personnel, et le seuil doit être atteint pendant **douze mois consécutifs** — jamais en équivalent temps plein.

En dessous de cinquante travailleurs, ainsi que pour les communes de moins de **10 000 habitants**, l'obligation disparaît et le canal devient **facultatif**. Des lois spéciales peuvent retenir des seuils moins élevés : l'obligation qui pèse sur les établissements de crédit indépendamment de leur effectif découle de la **circulaire CSSF 12/552**, non de la loi de 2023.

Les entités privées de **50 à 249 travailleurs** peuvent partager leurs ressources pour la réception et le suivi. L'absence de canal est l'un des cinq manquements punis d'une **amende administrative de 1 500 à 250 000 euros**.

Définition

Le **canal de signalement interne** est l'ensemble des moyens de réception et de la procédure de suivi qu'une entité met à la disposition des personnes qui veulent lui signaler une violation du droit national ou européen relevant du champ de la loi du 16 mai 2023. Il se compose d'un point d'entrée sécurisé, d'une personne ou d'un service désigné pour le traitement, et d'un circuit de réponse encadré par des délais.

La loi raisonne en **entité juridique**, notion qui couvre toute personne morale de droit privé ou de droit public, y compris celles qu'une entité publique détient ou contrôle. C'est donc au niveau de chaque société du groupe, et non du groupe consolidé, que le seuil s'apprécie.

Conditions d’exercice

Le seuil se compte en travailleurs au sens des règles électorales de la délégation du personnel, ce qui exclut les apprentis mais inclut les salariés arrivés par transfert d'entreprise.

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

Élément	Détail
Entités visées	Entités juridiques des secteurs privé et public (art. 6 (1))
Seuil	50 travailleurs ou plus, atteints pendant douze mois consécutifs (art. 6 (2))
Computation	Articles L.411-1 et L.411-2 du Code du travail : tous les salariés liés par contrat de travail, à l'exception des apprentis
Exemptions	Entités de moins de cinquante travailleurs et communes de moins de 10 000 habitants, libres de mettre en place le canal (art. 6 (5))
Accès obligatoire	Aux travailleurs de l'entité ; l'ouverture aux indépendants, actionnaires, sous-traitants et fournisseurs reste facultative (art. 6 (1))
Seuils sectoriels	Des lois spéciales peuvent retenir des seuils moins élevés, sans préjudice de la loi de 2023 (art. 6 (2))

Modalités pratiques

Ouvrir une adresse électronique ne suffit pas : l'article 7 énumère six éléments dont l'absence est sanctionnée au même titre que l'absence totale de canal.

Aspect	Détail
Gestion	En interne par une personne ou un service désigné, ou en externe par un tiers mandaté soumis aux mêmes garanties (art. 6 (4))
Mutualisation	Réservée aux entités privées de 50 à 249 travailleurs, pour la réception et le suivi, sans dispense de confidentialité, de retour d'information ni de remédiation (art. 6 (3))
Délais	Accusé de réception dans les sept jours, retour d'information dans les trois mois de l'accusé (art. 7 (1))
Contrôle	Les autorités compétentes vérifient l'établissement du canal et peuvent réclamer tout renseignement utile (art. 6 (7) et 18 (2))
Sanction	Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros, maximum doublé en cas de récidive dans les cinq ans (art. 18 (5))
Entrée en vigueur	17 décembre 2023 pour les entités privées de 50 à 249 travailleurs (art. 28)

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

Pratiques et recommandations

Le décompte n'est pas à refaire : l'entreprise qui organise ses élections sociales dispose déjà du chiffre exact, puisque la loi renvoie aux mêmes articles L.411-1 et L.411-2. Les apprentis sortent du calcul, les salariés arrivés par transfert d'entreprise y entrent depuis leur entrée en service chez l'employeur initial, et les intérimaires sont comptés chez l'entreprise de travail intérimaire au-delà de dix mois de missions.

La confusion la plus coûteuse touche le secteur financier. Une banque de trente salariés n'est pas soumise à la loi de 2023 ; son dispositif d'alerte vient de la circulaire CSSF 12/552 sur la gouvernance interne, dont le contenu et l'autorité de contrôle ne sont pas les mêmes. Une politique interne qui invoque le mauvais fondement expose à un contrôle mal préparé.

La mutualisation attire les groupes, mais elle se limite à la réception et au suivi : chaque filiale reste personnellement débitrice du retour d'information et de la remédiation. Trois sociétés de 130 travailleurs peuvent partager une plateforme ; une société unique de 300 travailleurs ne le peut pas.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 16 mai 2023, art. 6	Obligation d'établir des canaux de signalement interne, seuil de 50 travailleurs, mutualisation, exemptions et contrôle
Loi du 16 mai 2023, art. 7	Contenu obligatoire de la procédure interne et délais de traitement
Loi du 16 mai 2023, art. 18 (5)	Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros, doublée en cas de récidive dans les cinq ans
Loi du 16 mai 2023, art. 28	Obligation applicable depuis le 17 décembre 2023 aux entités privées de 50 à 249 travailleurs
Art. L.411-1 du Code du travail	Règles de computation du personnel occupé dans l'entreprise
Art. L.411-2 du Code du travail	Computation du personnel de l'entrepreneur de travail intérimaire

Le seuil de cinquante travailleurs ne se calcule pas en équivalent temps plein mais selon les règles de computation applicables aux élections de la délégation du personnel, et il doit être atteint pendant douze mois consécutifs. Une entité qui repasse ponctuellement sous le seuil ne se libère donc pas aussitôt de son obligation. Le défaut de canal interne figure parmi les cinq manquements frappés par l'amende administrative de la loi du 16 mai 2023.

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

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