Quelles entreprises sont concernées par l’obligation de mettre en place un canal de signalement interne selon la loi luxembourgeoise ?

Réponse courte

Sont concernées par l’obligation de mettre en place un canal de signalement interne toutes les entités juridiques de droit privé ou public au Luxembourg qui emploient au moins 50 salariés, calculés sur la base de l’effectif moyen annuel. Ce seuil s’applique également aux communes et établissements publics dès lors qu’ils atteignent 50 agents.

Certaines entités du secteur financier, des assurances, des fonds d’investissement, ainsi que celles soumises à des obligations spécifiques en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, sont soumises à cette obligation quel que soit leur effectif.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas tenues de mettre en place un canal interne, sauf disposition sectorielle spécifique ou obligation légale particulière.

Définition

Le canal de signalement interne est un dispositif permettant aux salariés, agents et personnes assimilées de signaler, en toute confidentialité, des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois dans un contexte professionnel. Ce mécanisme vise à garantir la protection des lanceurs d’alerte et à assurer la conformité des entreprises avec la législation nationale.

L’obligation de mise en place d’un tel canal découle de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national, transposant la directive (UE) 2019/1937, et s’applique strictement dans le cadre du droit luxembourgeois.

Conditions d’exercice

L’obligation concerne toute entité juridique de droit privé ou public employant au moins 50 salariés, appréciés sur la base de l’effectif moyen annuel conformément à l’article L.111-2 du Code du travail. Ce seuil s’applique également aux communes et établissements publics dès lors qu’ils atteignent 50 agents.

Certaines entités du secteur financier, des assurances, des fonds d’investissement, ainsi que celles soumises à des obligations spécifiques en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, sont soumises à cette obligation indépendamment de leur effectif.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas tenues de mettre en place un canal interne, sauf disposition sectorielle spécifique ou obligation légale particulière.

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

Modalités pratiques

Le canal de signalement interne doit permettre la réception, l'enregistrement et le traitement des signalements de manière confidentielle et sécurisée. Il peut être géré en interne par une personne ou un service désigné, ou externalisé auprès d'un prestataire, sous réserve du respect de la confidentialité et de la protection des données à caractère personnel.

L'employeur doit informer l'ensemble du personnel de l'existence du canal, des modalités d'utilisation, des garanties offertes et des suites données aux signalements. Le dispositif doit permettre la réception de signalements écrits ou oraux, garantir l'absence de représailles à l'encontre du lanceur d'alerte, et assurer la traçabilité des signalements tout en respectant la confidentialité.

Les procédures internes doivent être formalisées par écrit, accessibles à tous les salariés, et prévoir un encadrement humain du dispositif.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de désigner un référent impartial, formé à la gestion des alertes, afin de garantir la neutralité et la qualité du traitement des signalements. La politique interne de signalement doit être intégrée au règlement intérieur ou faire l'objet d'une note de service, et être communiquée régulièrement à l'ensemble du personnel.

Les entreprises doivent veiller à la traçabilité des signalements, à la documentation des procédures et à la protection des données à caractère personnel, conformément à la loi du 1er août 2018. Un suivi rigoureux des signalements, une réponse dans un délai raisonnable et la sensibilisation des salariés à l'utilisation du canal sont essentiels pour assurer la confiance dans le dispositif.

L'égalité de traitement, la non-discrimination et la protection contre les représailles doivent être garanties à chaque étape du processus.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national (Mémorial A n° 259 du 17 mai 2023)
  - Articles 8 à 12 : modalités de mise en œuvre du canal interne, obligations de confidentialité, protection contre les représailles, sanctions applicables
- Code du travail luxembourgeois
  - Article L.111-2 : modalités de calcul de l'effectif salarié
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel

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

Il est impératif de procéder à une évaluation régulière de l’effectif pour anticiper le franchissement du seuil de 50 salariés. Toute carence dans la mise en place du canal de signalement interne expose l’employeur à des sanctions administratives et à un risque de contentieux.

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.