À partir de combien de salariés une entreprise luxembourgeoise doit-elle instaurer un canal de signalement pour les alertes internes ?

Réponse courte

Une entreprise luxembourgeoise doit instaurer un canal de signalement interne dès lors qu'elle emploie **au moins 50 salariés en équivalent temps plein**, calculés sur une période de référence de 12 mois consécutifs. Ce seuil inclut tous les salariés liés par un contrat de travail, y compris les travailleurs à temps partiel, les apprentis, les salariés en CDD et les intérimaires affectés à l'entreprise.

Certaines entreprises du secteur financier ou soumises à des obligations sectorielles spécifiques peuvent être tenues de mettre en place ce canal même en deçà du seuil de 50 salariés, selon des dispositions particulières.

Définition

Le canal de signalement interne est un dispositif mis en place par l'employeur permettant aux salariés, ainsi qu'aux personnes assimilées (apprentis, stagiaires, anciens salariés, candidats, etc.), de signaler de manière confidentielle des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois dans le cadre professionnel. Ce mécanisme vise à garantir la protection des lanceurs d'alerte, à assurer la traçabilité des signalements et à permettre un traitement approprié des alertes relatives à des infractions, actes répréhensibles ou manquements graves constatés au sein de l'entreprise.

Le canal de signalement interne constitue un outil essentiel pour la prévention et la détection des comportements illicites, tout en assurant le respect de l'égalité de traitement et la protection des données à caractère personnel.

Conditions d'exercice

L'obligation d'instaurer un canal de signalement interne s'impose à toute entité juridique du secteur privé employant au moins 50 salariés en équivalent temps plein, calculés sur une période de référence de 12 mois consécutifs. Ce seuil s'apprécie en tenant compte de l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail, y compris les travailleurs à temps partiel, les apprentis, les salariés en contrat à durée déterminée et les intérimaires affectés à l'entreprise.

Les entreprises du secteur financier, ainsi que certaines entités soumises à des obligations sectorielles spécifiques, peuvent être tenues de mettre en place un canal de signalement interne même en deçà du seuil de 50 salariés, conformément à des dispositions particulières.

L'obligation s'applique indépendamment de la forme juridique de l'employeur et concerne également les groupes d'entreprises, sous réserve des modalités prévues par la loi.

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

Modalités pratiques

L'employeur doit instaurer un canal de signalement interne permettant la réception, le traitement et le suivi des alertes, dans le respect de la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et de toute tierce personne mentionnée dans le signalement. Le dispositif peut être géré en interne par une personne ou un service désigné, ou confié à un prestataire externe, sous réserve du respect des exigences de confidentialité, de protection des données et de traçabilité.

Le canal doit permettre la transmission des alertes par écrit, oralement ou lors d'une rencontre physique, à la demande du lanceur d'alerte. L'employeur est tenu d'informer l'ensemble des salariés et personnes concernées de l'existence du canal, des modalités de signalement, des garanties offertes, ainsi que des délais de traitement et de réponse.

La procédure doit prévoir l'accusé de réception du signalement dans un délai de 7 jours calendaires et la communication au lanceur d'alerte, dans un délai maximal de 3 mois, des mesures envisagées ou prises à la suite du signalement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure de signalement dans un document interne, accessible à l'ensemble du personnel et régulièrement mis à jour. Cette procédure doit préciser les modalités de réception, d'accusé de réception, d'instruction et de clôture des signalements, ainsi que les délais applicables à chaque étape.

L'employeur doit former les personnes en charge du traitement des alertes afin d'assurer la conformité du dispositif, la protection effective des lanceurs d'alerte et le respect du principe d'égalité de traitement. Il convient également de prévoir des mesures de prévention contre les représailles, d'assurer un suivi régulier de l'efficacité du canal de signalement et de documenter l'ensemble des étapes du traitement des alertes pour garantir la traçabilité.

Une communication transparente et régulière sur le dispositif favorise la confiance des salariés et l'utilisation appropriée du canal, tout en limitant les risques de contentieux.

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

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit luxembourgeois, telle que modifiée
  - Article 2 : Définitions et champ d'application
  - Article 11 : Obligation d'instauration d'un canal de signalement interne pour les entités du secteur privé employant au moins 50 salariés
  - Article 12 : Modalités de mise en place et de fonctionnement du canal de signalement
- Code du travail luxembourgeois
  - Article L.414-3 : Protection contre les représailles
  - Article L.261-1 et suivants : Protection des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) : Protection des données à caractère personnel (applicable en droit luxembourgeois)
- Intervention de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) pour le contrôle du respect des obligations en matière de confidentialité et de protection des données

L'absence de canal de signalement dans une entreprise de 50 salariés ou plus constitue un manquement susceptible d'entraîner des sanctions administratives, des amendes et un risque accru de contentieux, notamment en cas de représailles ou de non-respect de la confidentialité. Il est essentiel de garantir l'encadrement humain du dispositif et la documentation de toutes les étapes du traitement des alertes.

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.