L'entreprise doit-elle informer ses salariés de l'existence du canal de signalement ?

Réponse courte

Oui. La mise à disposition d'informations **claires et facilement accessibles** sur l'utilisation du canal interne figure parmi les six éléments que toute procédure de signalement doit comporter. Il ne s'agit pas d'une bonne pratique mais d'une composante de l'obligation légale elle-même.

L'obligation dépasse le dispositif maison. La même disposition impose d'informer sur les **procédures de signalement auprès des autorités compétentes** et, le cas échéant, auprès des institutions, organes ou organismes de l'Union européenne : l'employeur doit donc indiquer la voie qui lui échappe.

Aucune forme n'est prescrite — intranet, note de service, livret d'accueil, affichage ou règlement intérieur. Le manquement se rattache en revanche à l'absence de procédure conforme, l'un des cinq comportements passibles de l'**amende administrative de 1 500 à 250 000 euros**.

Définition

L'information exigée porte sur deux objets distincts : d'un côté les **procédures de signalement aux autorités compétentes**, de l'autre l'**utilisation du canal interne**. La loi qualifie les premières d'informations claires et facilement accessibles, et les secondes d'informations appropriées.

Elle se distingue de la publication imposée aux **autorités compétentes**, qui doivent consacrer sur leur site internet une section identifiable détaillant conditions de protection, coordonnées, procédures, régime de confidentialité et recours contre les représailles.

Conditions d’exercice

L'obligation naît avec le canal : elle vise les entités tenues d'en établir un, et son contenu ne se limite pas au dispositif interne.

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

Élément	Détail
Fondement	Élément obligatoire de la procédure de signalement interne (art. 7 (1), 6°)
Premier objet	Procédures de signalement aux autorités compétentes et, le cas échéant, aux institutions de l'Union européenne
Second objet	Informations appropriées sur l'utilisation des canaux de signalement interne
Destinataires	Les travailleurs de l'entité, auxquels le canal doit obligatoirement être ouvert (art. 6 (1))
Forme	Libre, à condition que l'information soit claire et facilement accessible
Sanction	Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros pour procédure non conforme (art. 18 (5))

Modalités pratiques

L'information doit rester utilisable par un salarié seul, sans détour par sa hiérarchie ni demande préalable.

Aspect	Détail
Contenu minimal utile	Point d'entrée du canal, formes de dépôt admises, délais de sept jours et de trois mois, instructeur désigné, coordonnées des autorités compétentes
Langues	Le canal devant accepter les trois langues administratives, une information rédigée dans une seule langue étrangère manque son objet (art. 7 (2))
Personnes extérieures	L'information peut être étendue aux sous-traitants et fournisseurs si le canal leur est ouvert, ce qui reste facultatif (art. 6 (1))
Support neutre	Note de service, intranet ou livret d'accueil n'appellent aucune formalité complémentaire
Règlement intérieur	L'insertion déclenche l'avis de la délégation, et la codécision dès 150 salariés (L.414-3 (1), 2° et L.414-9, 6°)
Relais public	L'Office des signalements a pour mission de sensibiliser le public et d'informer toute personne souhaitant signaler (art. 9)

Pratiques et recommandations

L'exigence la plus contre-intuitive est celle d'indiquer aux salariés comment saisir une autorité extérieure. Beaucoup de directions y lisent une invitation à contourner l'entreprise ; le texte ne laisse aucun choix, et l'omission est le manquement le plus simple à constater lors d'un contrôle, puisqu'il se vérifie à la lecture du document.

Le mot « accessible » se vérifie du point de vue du salarié, pas de celui du service juridique. Une procédure rangée dans un espace documentaire réservé aux cadres, ou disponible en anglais seulement alors que le canal doit accepter les trois langues administratives, ne remplit pas la condition même si le document existe et est parfaitement

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

rédigé.

Le moment de la communication compte autant que le support. Une information diffusée une fois, lors du déploiement, disparaît avec le renouvellement des effectifs ; l'insérer dans le parcours d'intégration coûte peu et démontre le caractère permanent de la mise à disposition, seul point que l'autorité pourra réellement vérifier.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 16 mai 2023, art. 6 (1)	Ouverture obligatoire du canal aux travailleurs de l'entité
Loi du 16 mai 2023, art. 7 (1), 6°	Mise à disposition d'informations claires sur les procédures de signalement, internes et externes
Loi du 16 mai 2023, art. 7 (2)	Langues dans lesquelles un signalement peut être déposé
Loi du 16 mai 2023, art. 9	Missions d'information et de sensibilisation de l'Office des signalements
Loi du 16 mai 2023, art. 20	Informations que les autorités compétentes publient sur leur site internet
Loi du 16 mai 2023, art. 18 (5)	Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros pour procédure non conforme

L'information des salariés n'est pas une mesure d'accompagnement mais l'un des six éléments constitutifs de la procédure interne. Elle doit porter aussi sur les canaux externes, ce que la plupart des procédures omettent. Aucune forme n'est imposée, la seule exigence étant que l'information soit claire et facilement accessible.

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.