

L'entreprise est-elle tenue d'informer ses salariés de l'existence du canal de signalement ?

Réponse courte

L'entreprise est tenue d'informer ses salariés de l'existence du canal de signalement interne dès sa mise en place, ainsi qu'à chaque modification substantielle de celui-ci, si elle emploie au moins 50 salariés, conformément à la loi du 16 mai 2023. Cette obligation concerne tous les salariés, quel que soit leur type de contrat ou leur temps de travail.

L'information doit être claire, accessible et compréhensible, porter sur les modalités d'utilisation du canal, les procédures applicables, les personnes compétentes, ainsi que les garanties de confidentialité et de protection contre les représailles. L'employeur doit pouvoir prouver que chaque salarié a effectivement reçu cette information, sous peine de sanctions administratives et de responsabilité civile.

Définition

Le canal de signalement interne est un dispositif mis en place par l'employeur pour permettre aux salariés de signaler, de manière confidentielle, des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois dans le cadre professionnel. Ce mécanisme vise à protéger les lanceurs d'alerte et à garantir le traitement approprié des signalements au sein de l'entreprise.

L'obligation d'information des salariés sur l'existence de ce canal découle de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national, qui transpose la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte.

Conditions d'exercice

L'obligation d'information s'applique à toute entreprise employant au moins 50 salariés, quel que soit le secteur d'activité, conformément à l'article 8 de la loi du 16 mai 2023. Sont concernés tous les salariés, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée, déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

L'information doit être délivrée dès la mise en place du canal de signalement et à chaque modification substantielle de celui-ci. Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas soumises à cette obligation, sauf si une disposition sectorielle spécifique l'impose.

Modalités pratiques

L'information doit être claire, accessible et compréhensible pour l'ensemble des salariés. Elle doit porter sur l'existence du canal, ses modalités d'utilisation, les procédures applicables, les personnes ou services compétents pour recevoir les signalements, ainsi que les garanties de confidentialité et de protection contre les représailles.

L'information peut être communiquée par divers moyens : affichage dans les locaux, diffusion sur l'intranet, remise d'une note d'information, mention dans le règlement interne ou dans le livret d'accueil. L'employeur doit pouvoir prouver que chaque salarié a effectivement reçu l'information, notamment par accusé de réception ou signature.

Des rappels réguliers sont recommandés, notamment lors de l'intégration de nouveaux salariés ou lors de toute modification du dispositif.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de formaliser l'information dans un document écrit, daté et signé par le salarié, ou de recourir à un accusé de réception électronique en cas de diffusion numérique. L'affichage seul peut être jugé insuffisant en cas de contestation ; il est donc préférable de combiner plusieurs modes de communication.

L'intégration de cette information dans le règlement d'ordre intérieur, le livret d'accueil ou les formations à destination des salariés renforce la traçabilité et la conformité de la démarche. L'employeur doit veiller à la mise à jour régulière de l'information, notamment en cas de changement de procédure ou de personnes référentes.

En cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), l'employeur doit pouvoir justifier de la réalité et de l'effectivité de l'information délivrée à chaque salarié.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national
 - Article 8 : Obligation de mise en place d'un canal interne et d'information des salariés
 - Article 9 : Procédures internes de signalement et garanties de confidentialité
- Code du travail luxembourgeois
 - Article [L.414-3](#) : Obligation générale d'information des salariés
 - Article [L.414-4](#) : Protection contre les représailles
- Principes généraux d'égalité de traitement et de traçabilité issus du Code du travail

Le non-respect de l'obligation d'information expose l'employeur à des sanctions administratives et à des actions en responsabilité civile.

Conservez systématiquement une preuve datée de la diffusion de l'information à chaque salarié, afin de sécuriser l'entreprise en cas de litige ou de contrôle de l'ITM.

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.