

Quels risques encourt un employeur qui n'a pas mis en place de canal de signalement ?

Réponse courte

Un employeur qui n'a pas mis en place de canal de signalement s'expose à des **sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 250 000 euros d'amende**, conformément à l'article [L.271-13](#) du Code du travail luxembourgeois. Ce manquement peut être relevé lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou dans le cadre d'un contentieux initié par un lanceur d'alerte.

L'absence de canal prive également l'employeur de la possibilité de gérer en interne les alertes, ce qui peut entraîner une **perte de contrôle sur la gestion des signalements** et un risque accru d'exposition publique. Cela augmente la probabilité de contentieux, de préjudices pour les salariés et d'atteinte à la réputation de l'entreprise.

Définition

Le canal de signalement est un dispositif interne permettant aux salariés, ainsi qu'aux personnes assimilées, 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 contre toute forme de représailles et à garantir le traitement approprié des signalements. L'obligation de mise en place d'un canal de signalement concerne les employeurs du secteur privé et public comptant au moins 50 salariés, ainsi que certaines entités relevant de secteurs réglementés, indépendamment de l'effectif.

Conditions d'exercice

L'obligation de mettre en place un canal de signalement interne s'applique dès lors que l'effectif moyen annuel atteint 50 salariés, calculé conformément aux dispositions du Code du travail. Pour les entités relevant du secteur financier, des assurances, ou soumises à des obligations spécifiques en matière de lutte contre le blanchiment, cette obligation s'applique quel que soit l'effectif. Le canal doit garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et de toute information liée au signalement. L'absence de canal ne peut être justifiée par des contraintes organisationnelles, techniques ou financières.

Modalités pratiques

L'employeur doit désigner une ou plusieurs personnes compétentes, internes ou externes, chargées de la gestion des signalements. Le canal doit permettre la réception de signalements écrits ou oraux, et assurer un accusé de réception au lanceur d'alerte dans un délai de sept jours ouvrables. Un retour d'information sur le suivi donné au signalement doit être communiqué dans un délai maximal de trois mois. L'absence de canal prive les salariés de la

possibilité de signaler en interne, ce qui peut les conduire à utiliser directement des canaux externes, augmentant ainsi le risque d'exposition publique et de perte de contrôle sur la gestion des alertes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure de signalement dans un document accessible à tous les salariés et de former les personnes en charge du dispositif. La sensibilisation de l'ensemble du personnel à l'existence et au fonctionnement du canal est essentielle pour garantir son efficacité. L'employeur doit également veiller à la conformité du traitement des données personnelles dans le cadre du dispositif, conformément au RGPD et à la législation nationale sur la protection des données. L'absence de canal constitue un manquement grave pouvant être relevé lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou dans le cadre d'un contentieux initié par un lanceur d'alerte.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois, articles [L.271-1](#) à [L.271-15](#)
- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), pour la protection des données à caractère personnel
- Sanctions administratives prévues à l'article [L.271-13](#) du Code du travail (amende administrative jusqu'à 250 000 euros)
- Obligation d'égalité de traitement et de non-discrimination (articles [L.241-1](#) et suivants du Code du travail)
- Encadrement humain et traçabilité des procédures internes (articles [L.271-4](#) et [L.271-5](#) du Code du travail)

L'absence de canal de signalement expose l'employeur à des sanctions financières importantes, à une perte de maîtrise sur la gestion des alertes internes, ainsi qu'à un risque accru de contentieux, de préjudices pour les salariés et d'atteinte à la réputation de l'entreprise.

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.