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

Réponse courte

Le défaut de canal interne est l'un des cinq manquements sanctionnés par l'article 18 (5) de la loi du 16 mai 2023, aux côtés de l'entrave à un signalement, du refus de renseignements, de l'atteinte à la confidentialité et du refus de remédier à la violation constatée. L'amende est **administrative**, comprise entre **1 500 et 250 000 euros**, son maximum étant **doublé en cas de récidive dans les 5 ans**.

Elle n'est pas prononcée par le juge. Une partie des vingt-trois autorités compétentes la prononce elle-même ; les onze autres, dont l'**Inspection du travail et des mines**, transmettent le dossier à l'**Office des signalements**, seul habilité à sanctionner à leur place. La décision se conteste par un recours en réformation devant le **tribunal administratif** dans le **mois** de sa notification.

Le second risque est stratégique. Faute de canal interne, rien ne retient le signalement : l'article 16 autorise à saisir directement une autorité externe, et l'article 24 protège la divulgation publique lorsque aucune mesure appropriée n'a été prise dans les délais légaux.

Définition

L'**obligation d'établir un canal de signalement interne** pèse, en vertu de l'article 6, sur les entités juridiques des secteurs privé et public comptant **50 travailleurs ou plus**, l'effectif étant computé selon les articles L.411-1 et L.411-2 du Code du travail et le seuil devant être atteint pendant douze mois consécutifs. L'obligation ne se limite pas à ouvrir une boîte de réception : elle impose les six éléments de procédure de l'article 7, dont l'accusé de réception sous sept jours, la désignation d'un service impartial et le retour d'information dans un délai n'excédant pas trois mois.

Conditions d’exercice

Le manquement ne se constitue que si l'entité est effectivement dans le champ de l'article 6, ce qui suppose de vérifier l'effectif et la date d'entrée en vigueur.

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

Élément	Détail
Seuil	50 travailleurs ou plus, computés selon les articles L.411-1 et L.411-2 du Code du travail, atteints pendant douze mois consécutifs (art. 6 (2))
Entités hors obligation	Entités de moins de cinquante travailleurs et communes de moins de dix mille habitants, libres de mettre en place un canal volontairement (art. 6 (5))
Date d'exigibilité	17 décembre 2023 pour les entités privées de 50 à 249 travailleurs (art. 28)
Mutualisation	Partage de la réception et du suivi réservé aux entités privées de 50 à 249 travailleurs, sans dispense de confidentialité, de retour d'information ni de remédiation (art. 6 (3))
Gestion externalisée	Le canal peut être fourni par un tiers, tenu des mêmes exigences que l'entité (art. 6 (4))
Contrôle	Les autorités compétentes vérifient l'établissement des canaux et peuvent demander toutes les informations nécessaires (art. 6 (7))

Modalités pratiques

La chaîne de sanction passe par une autorité administrative, jamais par le tribunal du travail, et le refus de coopérer constitue un manquement distinct.

Aspect	Détail
Manquements sanctionnés	Entrave à un signalement, refus ou fausseté des renseignements, atteinte à la confidentialité, refus de remédier à la violation, absence de canal et de procédure
Montant	1 500 à 250 000 euros, maximum doublé en cas de récidive dans les 5 ans à partir de la dernière sanction devenue définitive (art. 18 (5))
Autorité qui prononce	Les autorités des points 1°, 2°, 4°, 6°, 12°, 13°, 14° et 19° à 22° directement (art. 18 (3)) ; pour les onze autres, l'Office des signalements après transmission (art. 18 (4))
Demande de renseignements	Adressée par écrit à l'entité visée, dans le respect de la confidentialité de l'identité de l'auteur (art. 18 (2))
Recours	Recours en réformation devant le tribunal administratif dans le mois de la notification (art. 18 (7))
Pratique constatée	Dix dossiers de sanction transmis à l'Office en 2024, tous par l'ITM ; trois clôturés sans sanction, sept en instruction, aucune amende prononcée

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

Pratiques et recommandations

Le chiffre de 250 000 euros circule comme s'il constituait la sanction encourue. C'est un plafond, dans une fourchette qui débute à 1 500 euros, et aucune amende n'avait été prononcée au Luxembourg à la clôture de l'exercice 2024, ni par l'Office ni, à sa connaissance, par les autorités disposant du pouvoir de sanction. Le risque réel, à ce stade, est celui d'une procédure administrative qui expose la gouvernance de l'entreprise plutôt que ses finances.

Refuser de répondre à la demande écrite d'une autorité, ou y répondre de façon incomplète, constitue un manquement autonome puni de la même amende. Une entreprise qui régularise son canal après avoir été interrogée reste donc exposée au titre de sa réponse, ce qui rend la période de contrôle plus sensible que la période de carence.

Pour les entités de 50 à 249 travailleurs, la mutualisation prévue à l'article 6 (3) réduit le coût de mise en conformité sans réduire les obligations : la confidentialité, le retour d'information et la remédiation restent dus par chacune des entités, et non par le dispositif partagé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6 (2) de la loi du 16 mai 2023	Seuil de 50 travailleurs computés selon L.411-1 et L.411-2, atteint sur douze mois consécutifs
Art. 6 (3), (4) et (5)	Mutualisation de 50 à 249 travailleurs, gestion par un tiers, entités dispensées
Art. 6 (7)	Vérification de l'établissement des canaux par les autorités compétentes
Art. 7 (1)	Six éléments obligatoires de la procédure interne, dont les délais de 7 jours et de 3 mois
Art. 18 (2), (3) et (4)	Demande de renseignements, autorités prononçant l'amende, transmission à l'Office des signalements
Art. 18 (5)	Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros, maximum doublé en cas de récidive dans les 5 ans
Art. 18 (7)	Recours en réformation devant le tribunal administratif dans le mois
Art. 16 et 24	Signalement externe direct et conditions de la divulgation publique protégée
Art. 28	Exigibilité au 17 décembre 2023 pour les entités privées de 50 à 249 travailleurs

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

L'absence de canal interne ne prive jamais un salarié de la protection contre les représailles, puisque le signalement externe peut être effectué directement. Elle prive seulement l'entreprise de la possibilité de traiter l'affaire avant qu'une autorité ou le public n'en soit saisi.

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.