Comment mettre en place un canal de signalement interne conforme à la loi ?

Réponse courte

La conformité se mesure aux **six éléments** de l'article 7 (1) de la loi du 16 mai 2023, et non à l'existence d'une adresse de réception. Le canal doit être conçu et géré de manière sécurisée, garantir la **confidentialité** de l'identité de l'auteur et de tout tiers mentionné, et **empêcher l'accès du personnel non autorisé**.

S'y ajoutent un **accusé de réception sous sept jours**, la désignation d'une personne ou d'un service **impartial** chargé du suivi, un suivi diligent des signalements dont l'auteur est identifiable, un **retour d'information n'excédant pas trois mois** à compter de l'accusé de réception, et une information claire sur les procédures de signalement auprès des autorités compétentes.

Le canal doit permettre de signaler **par écrit ou oralement**, dans une des trois langues administratives ou toute autre langue admise par l'entité. Le signalement oral se fait par téléphone ou messagerie vocale et, sur demande de son auteur, par une **rencontre en personne** dans un délai raisonnable.

Définition

Le **canal de signalement interne** est le dispositif par lequel une entité juridique reçoit et traite les informations sur des violations relevant du champ de la loi. Son établissement s'impose aux entités des secteurs privé et public comptant **50 travailleurs ou plus**, computés selon les articles L.411-1 et L.411-2 du Code du travail et sur douze mois consécutifs. Il peut être **géré en interne** par une personne ou un service désigné, ou **fourni en externe par un tiers**, ce dernier étant alors tenu des mêmes exigences que l'entité elle-même.

Conditions d’exercice

Les six éléments de l'article 7 (1) constituent une liste fermée : chacun manquant caractérise un manquement sanctionnable.

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

Élément	Détail
Sécurisation du canal	Conception, établissement et gestion garantissant la confidentialité de l'identité de l'auteur et de tout tiers mentionné, et empêchant l'accès du personnel non autorisé
Accusé de réception	Sept jours à compter de la réception du signalement
Service désigné	Personne ou service impartial compétent pour assurer le suivi, qui peut être celui qui reçoit les signalements et maintient la communication avec l'auteur
Suivi diligent	Assuré pour les signalements dont l'auteur est identifié ou identifiable
Retour d'information	Délai raisonnable n'excédant pas trois mois à compter de l'accusé de réception ou, à défaut d'accusé, de l'expiration du délai de sept jours
Information sur les canaux externes	Informations claires et facilement accessibles sur les procédures auprès des autorités compétentes et, le cas échéant, des institutions de l'Union européenne

Modalités pratiques

Les choix ouverts à l'entité portent sur les formes de réception, l'ouverture à des tiers et le mode de gestion, jamais sur les délais.

Aspect	Détail
Formes de réception	Par écrit ou oralement, ou les deux ; oralement par téléphone ou messagerie vocale, et sur demande par rencontre en personne dans un délai raisonnable (art. 7 (2))
Langues	Une des trois langues administratives au sens de la loi modifiée du 24 février 1984, ou toute autre langue admise par l'entité
Accès obligatoire	Aux travailleurs de l'entité ; l'ouverture aux indépendants, actionnaires, membres des organes, bénévoles, stagiaires et personnes travaillant sous la supervision de sous-traitants est facultative (art. 6 (1))
Gestion externalisée	Possible ; les exigences de l'article 7 (1) s'appliquent au tiers mandaté (art. 6 (4))
Mutualisation	Réservée aux entités privées de 50 à 249 travailleurs, sans dispense de confidentialité, de retour d'information ni de remédiation (art. 6 (3))
Consignation des signalements oraux	Enregistrement durable ou transcription, avec possibilité pour l'auteur de vérifier, rectifier et approuver par signature (art. 23 (3) à (5))

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

Pratiques et recommandations

Intégrer ou non la procédure au règlement intérieur est l'arbitrage structurant du projet. La loi de 2023 n'impose aucune consultation de la délégation du personnel, mais l'intégration au règlement intérieur déclenche l'avis de la délégation au titre de l'article L.414-3 (1), et une décision d'un commun accord dès cent cinquante salariés en vertu de l'article L.414-9, point 6°. Un document autonome évite cette codécision, au prix d'une opposabilité moins évidente.

L'anonymat relève du choix de l'entité : le texte ne l'impose pas et ne l'interdit pas. La décision n'a toutefois pas la portée qu'on lui prête, puisque l'auteur d'un signalement anonyme identifié par la suite et visé par des représailles bénéficie de la même protection que les autres.

Une procédure qui présente le canal interne comme un passage obligé avant toute saisine externe est contraire au texte. L'article 5 encourage seulement à privilégier l'interne lorsqu'il est possible de remédier efficacement à la violation et qu'il n'y a pas de risque de représailles ; l'article 16 autorise la saisine directe d'une autorité compétente, et le point 6° de l'article 7 (1) oblige précisément à en informer les salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6 (1) et (2) de la loi du 16 mai 2023	Obligation d'établir un canal, accès des travailleurs, seuil de 50 travailleurs sur douze mois consécutifs
Art. 6 (3) et (4)	Mutualisation entre 50 et 249 travailleurs, gestion par un tiers mandaté
Art. 7 (1)	Six éléments obligatoires de la procédure interne et de son suivi
Art. 7 (2)	Signalement écrit ou oral, langues admises, rencontre en personne sur demande
Art. 5 et 16	Encouragement au signalement interne et faculté de saisir directement une autorité compétente
Art. 23 (3) à (5)	Consignation des signalements oraux et droit de vérification par l'auteur
Art. 28	Exigibilité au 17 décembre 2023 pour les entités privées de 50 à 249 travailleurs
Art. L.414-3 (1) et L.414-9, point 6° du Code du travail	Avis de la délégation sur le règlement intérieur et codécision dès cent cinquante salariés

Aucun modèle réglementaire de procédure interne n'a été publié, et la loi ne prescrit ni support ni outil particulier. La conformité s'apprécie sur les six éléments de l'article 7, que l'autorité compétente peut demander à vérifier pièces à l'appui.

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

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.

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