La loi impose-t-elle de tenir un registre des signalements internes ?

Réponse courte

Non. La loi du 16 mai 2023 ne mentionne aucun registre des signalements, et l'article 7, qui énumère les six éléments obligatoires de la procédure interne, ne comporte aucune obligation d'archivage. La seule consignation imposée est celle des **signalements oraux**, encadrée par l'article 23.

L'obligation réelle est ailleurs : l'entité doit pouvoir **répondre par écrit** à l'autorité compétente. Celle-ci vérifie l'établissement des canaux internes et peut demander toutes les informations nécessaires pour en évaluer la conformité ; refuser de les fournir, ou les fournir **incomplètes ou fausses**, constitue un manquement autonome puni de l'amende administrative de **1 500 à 250 000 euros**.

Deux limites encadrent cette documentation. Les données **manifestement non pertinentes** ne doivent pas être collectées et sont effacées sans retard injustifié, et l'identité de l'auteur ne peut être accessible qu'aux **membres du personnel autorisés**. Aucune durée de conservation n'est fixée par la loi.

Définition

La **traçabilité du traitement d'un signalement** recouvre les éléments permettant d'établir que l'entité a respecté les délais et les garanties de l'article 7 : date de réception, date de l'accusé de réception, service désigné pour le suivi, date et contenu du retour d'information. Elle se distingue du **dossier d'enquête**, qui porte sur les faits signalés, et de la **consignation du signalement oral**, seule opération d'écriture que la loi organise expressément, avec le droit pour l'auteur de vérifier, rectifier et approuver le document par sa signature.

Conditions d’exercice

Ce que la loi exige tient dans des dates et des destinataires, non dans un formalisme d'archivage.

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

Élément	Détail
Accusé de réception	Sept jours à compter de la réception du signalement (art. 7 (1), point 2°)
Retour d'information	Délai raisonnable n'excédant pas trois mois à compter de l'accusé de réception ou, à défaut, de l'expiration du délai de sept jours
Service désigné	Personne ou service impartial compétent pour le suivi, identifiable dans la procédure interne
Consignation des signalements oraux	Enregistrement durable, transcription ou procès-verbal, soumis à la vérification et à la signature de l'auteur (art. 23 (3) à (5))
Données collectées	Les données manifestement non pertinentes ne sont pas collectées ou sont effacées sans retard injustifié (art. 23 (2))
Registre	Aucune obligation légale de tenir un registre des signalements

Modalités pratiques

Le contrôle ne s'exerce pas par une transmission spontanée mais par une demande écrite, à laquelle il faut être en mesure de répondre.

Aspect	Détail
Vérification des canaux	L'autorité compétente vérifie leur établissement et peut demander toutes les informations nécessaires pour évaluer leur conformité (art. 6 (7))
Demande de renseignements	Formulée par écrit à l'entité, en veillant à la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement (art. 18 (2))
Refus ou fausseté	Manquement distinct, puni de l'amende administrative de 1 500 à 250 000 euros, maximum doublé en cas de récidive dans les 5 ans (art. 18 (5))
Accès aux informations	Limité aux membres du personnel autorisés compétents pour recevoir les signalements ou en assurer le suivi (art. 22 (1))
Durée de conservation	Non fixée par la loi ; principe de limitation de la conservation du RGPD, apprécié au cas par cas (art. 23 (1))
Rapport annuel	L'Office recueille les informations nécessaires auprès des autorités compétentes et judiciaires, non auprès des entreprises (art. 9, point 4°)

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

Pratiques et recommandations

La question utile n'est pas de savoir s'il faut un registre, mais ce qu'il faudra produire le jour où une autorité écrira. Ce sont des dates et une organisation : quand le signalement a été reçu, quand l'accusé de réception est parti, qui a été désigné pour le suivi, quand le retour d'information a été fourni. Le contenu des allégations n'est pas ce que l'article 6 (7) donne à évaluer, puisqu'il porte sur la conformité des canaux.

Le fichier unique nominatif, ouvert au service RH et rangé avec les dossiers du personnel, est précisément la configuration que l'article 22 interdit. L'accès doit se limiter aux membres du personnel autorisés, et une consultation par un responsable hiérarchique du service concerné suffit à caractériser une atteinte à la confidentialité, sanctionnée au même niveau que l'absence de canal.

Aucune durée de conservation ne peut se réclamer de la loi de 2023, qui n'en fixe aucune, et les durées standard reprises de modèles étrangers n'ont pas de fondement ici. La borne pertinente se déduit des recours ouverts à l'auteur du signalement, l'action en nullité s'exerçant dans les quinze jours de la notification de la mesure et l'action en réparation demeurant ouverte au-delà.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 7 (1) de la loi du 16 mai 2023	Six éléments obligatoires de la procédure interne, sans obligation de registre
Art. 23 (2)	Non-collecte et effacement sans retard des données manifestement non pertinentes
Art. 23 (3) à (5)	Consignation des signalements oraux et droit de vérification par leur auteur
Art. 22 (1)	Accès limité aux membres du personnel autorisés et interdiction de divulguer l'identité
Art. 6 (7)	Vérification de la conformité des canaux et demande d'informations par l'autorité compétente
Art. 18 (2) et (5)	Demande écrite de renseignements ; amende de 1 500 à 250 000 euros en cas de refus ou de fausseté
Art. 9, point 4°	Recueil par l'Office des informations du rapport annuel auprès des autorités
Art. 26 (2) et (3)	Action en nullité dans les quinze jours et action en réparation

Documenter davantage que nécessaire crée un risque au lieu de le réduire, puisque la collecte de données manifestement non pertinentes est elle-même contraire à l'article 23. La preuve attendue porte sur le respect des délais et sur l'impartialité du service désigné.

© 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