Une entreprise peut-elle mutualiser son canal de signalement avec d'autres entités ?

Réponse courte

Oui, mais dans une fenêtre étroite. L'article 6 (3) réserve le partage de ressources aux entités juridiques du secteur privé qui comptent **entre 50 et 249 travailleurs**. Une entité de 250 travailleurs ou plus ne peut pas y recourir, quelle que soit la structure du groupe auquel elle appartient.

Ce que la loi autorise à partager est précisément délimité : la **réception des signalements** et le **suivi à effectuer**. Le même paragraphe ajoute que le partage est sans préjudice des obligations propres à chaque entité de préserver la confidentialité, de fournir un retour d'informations et de remédier à la violation signalée. Il mutualise des moyens, jamais des responsabilités.

À ne pas confondre avec l'externalisation de l'article 6 (4), ouverte à toute entité sans condition d'effectif : le canal peut y être **fourni par un tiers**, y compris une plateforme de groupe, les exigences de l'article 7 (1) s'appliquant alors à ce tiers mandaté.

Définition

La mutualisation, que la loi nomme **partage de ressources**, permet à plusieurs entités soumises à l'obligation de canal interne d'employer les mêmes moyens humains et techniques pour recevoir les signalements et en assurer le suivi. Elle ne fusionne pas les dispositifs : chaque entité reste débitrice, pour ses propres signalements, de la confidentialité, du retour d'informations et de la remédiation.

L'article 6 (3) ne subordonne le partage ni à l'appartenance à un même groupe, ni à un lien contractuel particulier. La seule condition qu'il pose tient à l'**effectif** de chacune des entités participantes.

Conditions d’exercice

Le seuil se calcule en travailleurs et non en équivalents temps plein, ce qui change le résultat dans les entreprises recourant largement au temps partiel.

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

Élément	Détail
Effectif requis	Entre 50 et 249 travailleurs, pour chaque entité privée participante (art. 6 (3))
Computation	Selon les articles L.411-1 et L.411-2 du Code du travail, le seuil de 50 devant être atteint pendant douze mois consécutifs (art. 6 (2))
Objet du partage	La réception des signalements et le suivi à effectuer, à l'exclusion de toute autre obligation (art. 6 (3))
Obligations non partageables	Préserver la confidentialité, fournir un retour d'informations, remédier à la violation signalée (art. 6 (3))
Entités hors champ	Moins de 50 travailleurs et communes de moins de dix mille habitants, libres de mettre en place un canal (art. 6 (5))
Date d'entrée en vigueur	Obligation effective depuis le 17 décembre 2023 pour les entités privées de 50 à 249 travailleurs (art. 28)

Modalités pratiques

Un canal partagé doit permettre de rattacher chaque signalement à l'entité concernée, puisque c'est elle, et non le dispositif commun, qui répond des délais.

Aspect	Détail
Accusé de réception	Sept jours, dû par l'entité visée par le signalement (art. 7 (1), 2°)
Retour d'information	Trois mois au plus à compter de l'accusé, expressément exclu du partage (art. 6 (3) et art. 7 (1), 5°)
Personne chargée du suivi	Impartiale et compétente, elle peut être la même que celle qui reçoit les signalements (art. 7 (1), 3°)
Confidentialité	Identité de l'auteur non divulguée sans consentement exprès à d'autres que les membres du personnel autorisés (art. 22 (1))
Externalisation distincte	Le canal peut être fourni par un tiers, sans condition d'effectif, les exigences de l'art. 7 (1) s'appliquant à ce tiers (art. 6 (4))
Sanction	Absence de canaux et procédures conformes : amende administrative de 1 500 à 250 000 euros (art. 18 (3) et (5))

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

Pratiques et recommandations

L'affirmation selon laquelle la loi autoriserait un canal de groupe sans condition d'effectif est fausse et coûteuse. Dans un groupe où coexistent une filiale de 180 salariés et une autre de 400, seule la première peut partager la réception et le suivi ; la seconde doit disposer de sa propre organisation, quitte à s'appuyer sur la même plateforme technique au titre de l'article 6 (4).

Le partage de ressources se heurte vite au conflit d'intérêts. Lorsque le signalement met en cause un dirigeant commun aux entités participantes, la personne mutualisée chargée du suivi perd l'impartialité qu'exige l'article 7 (1), 3° : la convention de partage gagne à prévoir dès l'origine une voie de dérogation.

Reste un effet secondaire souvent ignoré : le canal commun expose l'identité de l'auteur à des interlocuteurs extérieurs à son employeur. L'article 22 (1) réservant l'accès aux membres du personnel autorisés, le dispositif partagé suppose une habilitation nominative.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6 (2) de la loi du 16 mai 2023	Seuil de 50 travailleurs, computé selon L.411-1 et L.411-2 sur douze mois consécutifs
Art. 6 (3) de la loi du 16 mai 2023	Partage de ressources entre entités privées de 50 à 249 travailleurs, sans dispense des obligations propres
Art. 6 (4) de la loi du 16 mai 2023	Canal géré en interne ou fourni par un tiers, auquel s'appliquent les exigences de l'article 7 (1)
Art. 6 (5) de la loi du 16 mai 2023	Entités de moins de 50 travailleurs et communes de moins de dix mille habitants
Art. 7 (1), 2°, 3° et 5° de la loi du 16 mai 2023	Accusé de réception, service impartial désigné et retour d'information
Art. 22 (1) de la loi du 16 mai 2023	Devoir de confidentialité sur l'identité de l'auteur du signalement
Art. 18 (3) et (5) de la loi du 16 mai 2023	Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros en cas de canal interne non établi
Art. 28 de la loi du 16 mai 2023	Obligation applicable depuis le 17 décembre 2023 aux entités privées de 50 à 249 travailleurs

Le partage de ressources porte sur la réception et le suivi, jamais sur la confidentialité, le retour d'informations ou la remédiation, qui restent dus par chaque entité. Une convention de mutualisation qui transfère ces trois obligations à l'entité pilote est inopposable à l'autorité compétente.

© 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