Le canal de signalement interne doit-il être accessible en permanence ?

Réponse courte

Non. Aucune disposition de la loi du 16 mai 2023 n'impose une disponibilité continue, ni une permanence de traitement. L'article 7 exige que le canal soit **conçu, établi et géré de manière sécurisée**, qu'il garantisse la confidentialité de l'identité de l'auteur et de tout tiers mentionné, et qu'il empêche l'accès des membres du personnel non autorisés.

L'accessibilité que la loi impose est d'une autre nature : elle porte sur l'**information**. L'entité doit mettre à disposition des informations claires et facilement accessibles sur l'utilisation du canal interne et sur les procédures de signalement auprès des autorités compétentes.

Ce qui contraint réellement le calendrier, ce sont les délais : l'accusé de réception court dès la **réception** du signalement, non depuis sa prise en charge. Un canal fermé la nuit ou le week-end ne suspend rien — il retarde seulement le moment où l'entité prend connaissance de l'alerte, sans décaler les **sept jours** qui suivent.

Définition

Le canal de signalement interne est le dispositif par lequel les travailleurs de l'entité, et le cas échéant les autres personnes visées à l'article 2 en contact professionnel avec elle, communiquent des informations sur des violations. Il peut être **géré en interne** par une personne ou un service désigné, ou **fourni par un tiers** mandaté à cet effet.

La loi laisse le choix du support : les signalements peuvent être effectués par écrit ou oralement, ou selon les deux modalités. La permanence technique n'est donc pas un critère de conformité, contrairement à la sécurité, à la confidentialité et au cloisonnement des accès.

Conditions d’exercice

L'obligation de canal ne dépend pas de l'activité mais de l'effectif, apprécié en travailleurs sur une durée continue.

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

Élément	Détail
Entités soumises	Entités juridiques des secteurs privé et public (art. 6 (1))
Seuil	50 travailleurs ou plus pour les entités de droit privé, computés selon L.411-1 et L.411-2 du Code du travail, seuil atteint pendant douze mois consécutifs (art. 6 (2))
Hors obligation	Entités de moins de cinquante travailleurs et communes de moins de dix mille habitants, libres de mettre en place un canal (art. 6 (5))
Public concerné	Les travailleurs de l'entité obligatoirement ; les autres personnes de l'article 2 en contact professionnel avec elle, facultativement (art. 6 (1))
Exigence de sécurité	Canal garantissant la confidentialité de l'auteur et des tiers mentionnés, et empêchant l'accès du personnel non autorisé (art. 7 (1), 1°)

Modalités pratiques

Le choix du support est libre, mais chaque modalité entraîne des obligations de consignation propres dès qu'elle est retenue.

Aspect	Détail
Formes admises	Par écrit ou oralement, ou les deux, dans une des trois langues administratives ou toute autre langue admise par l'entité (art. 7 (2))
Signalement oral	Par téléphone ou autre système de messagerie vocale (art. 7 (2))
Rencontre en personne	Sur demande de l'auteur, dans un délai raisonnable (art. 7 (2))
Accusé de réception	Sept jours à compter de la réception du signalement (art. 7 (1), 2°)
Retour d'information	Trois mois au plus à compter de l'accusé (art. 7 (1), 5°)
Information à diffuser	Informations claires et facilement accessibles sur l'utilisation du canal interne et sur les procédures auprès des autorités compétentes (art. 7 (1), 6°)

Pratiques et recommandations

La promesse d'une disponibilité 24 heures sur 24 se retourne facilement contre celui qui la formule : elle crée une obligation contractuelle que la loi n'imposait pas, et l'indisponibilité d'une plateforme un dimanche devient alors un grief opposable, là où le texte n'exigeait rien de tel.

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

Le point aveugle habituel est la rencontre en personne. Elle est due sur simple demande de l'auteur, dans un délai raisonnable, et beaucoup de dispositifs entièrement numériques n'offrent aucun moyen de la solliciter — le formulaire ne comporte pas la case, et personne n'est désigné pour recevoir la demande.

L'article 7 (1), 6° impose par ailleurs de renseigner les salariés sur les canaux **externes**, donc sur la faculté de saisir directement une autorité compétente sans passer par l'entreprise. Cette information est régulièrement omise des notes internes, alors qu'elle fait partie du contenu obligatoire de la procédure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6 (1) et (2) de la loi du 16 mai 2023	Obligation d'établir des canaux internes et seuil de 50 travailleurs sur douze mois consécutifs
Art. 6 (4) de la loi du 16 mai 2023	Canal géré en interne ou fourni par un tiers
Art. 6 (5) de la loi du 16 mai 2023	Entités de moins de cinquante travailleurs et communes de moins de dix mille habitants
Art. 7 (1), 1° de la loi du 16 mai 2023	Conception sécurisée du canal, confidentialité et exclusion des accès non autorisés
Art. 7 (1), 2° et 5° de la loi du 16 mai 2023	Accusé de réception sous sept jours et retour d'information sous trois mois
Art. 7 (1), 6° de la loi du 16 mai 2023	Information claire et facilement accessible sur les canaux internes et externes
Art. 7 (2) de la loi du 16 mai 2023	Signalements écrits ou oraux, par téléphone ou messagerie vocale, et rencontre en personne sur demande

La loi ne mesure pas l'accessibilité du canal en heures d'ouverture mais en sécurité, en confidentialité et en qualité de l'information diffusée. Une plateforme disponible en continu mais dont aucun salarié ne connaît l'existence est moins conforme qu'une adresse dédiée correctement documentée.

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.