# Un dispositif d'alerte de groupe suffit-il pour la filiale luxembourgeoise ?

## Réponse courte

Non, pas en lui-même. La loi du 16 mai 2023 attache l'obligation à l'**entité juridique** établie au Luxembourg, dès **50 travailleurs** computés selon les articles L.411-1 et L.411-2 du Code du travail sur douze mois consécutifs. Aucune disposition ne consolide les effectifs au niveau du groupe et aucune n'exonère une filiale au motif qu'un dispositif existe ailleurs.

La plateforme du groupe reste utilisable, mais sur un fondement précis : l'article 6 (4) admet que le canal soit **fourni en externe par un tiers**, en transposant à ce tiers les exigences de l'article 7 (1). La filiale demeure débitrice de l'accusé de réception à sept jours, du retour d'information à trois mois et de la remédiation.

Le partage de ressources de l'article 6 (3), lui, n'est ouvert qu'aux entités privées de **50 à 249 travailleurs**. Une filiale luxembourgeoise plus importante ne peut donc mutualiser avec le groupe ni la réception des signalements, ni le suivi.

## Définition

L'assujettissement se raisonne entité par entité. La loi vise les entités juridiques des secteurs privé et public, et fixe le seuil de cinquante travailleurs pour celles de droit privé : une filiale luxembourgeoise, une succursale disposant de travailleurs propres ou une société de services intragroupe s'apprécient chacune séparément.

Un **dispositif d'alerte de groupe** est un choix d'organisation, non une catégorie juridique reconnue par le texte. Il ne peut produire d'effet qu'à travers l'un des deux mécanismes prévus : la fourniture du canal par un tiers, ou le partage de ressources entre entités de taille moyenne.

## Conditions d’exercice

Le seuil se compte en travailleurs de l'entité luxembourgeoise, sans addition des effectifs des sociétés sœurs ou de la maison mère.


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

| Élément | Détail |
|---|---|
| **Entités visées** | Entités juridiques des secteurs privé et public établies au Luxembourg (art. 6 (1)) |
| **Seuil** | 50 travailleurs ou plus, computés selon L.411-1 et L.411-2 du Code du travail, atteints pendant douze mois consécutifs (art. 6 (2)) |
| **Canal fourni par un tiers** | Admis sans condition d'effectif, les exigences de l'art. 7 (1) s'appliquant au tiers mandaté (art. 6 (4)) |
| **Partage de ressources** | Réservé aux entités privées de 50 à 249 travailleurs, pour la réception et le suivi (art. 6 (3)) |
| **Dispositif sectoriel** | Un dispositif spécial de signalement prévaut s'il n'est pas moins favorable (art. 1 (5)) — une politique de groupe n'entre pas dans cette catégorie |
| **Seuils spéciaux** | Des lois spéciales peuvent retenir des seuils moins élevés (art. 6 (2)) |

## Modalités pratiques

Une hotline de groupe se heurte le plus souvent à deux exigences que les procédures internationales n'anticipent pas : la langue et la rencontre en personne.

| Aspect | Détail |
|---|---|
| **Langues** | Le canal doit permettre le signalement dans une des trois langues administratives, ou dans toute autre langue admise par l'entité (art. 7 (2)) |
| **Rencontre en personne** | Due sur demande de l'auteur, dans un délai raisonnable (art. 7 (2)) |
| **Accusé de réception** | Sept jours à compter de la réception, dû par l'entité luxembourgeoise (art. 7 (1), 2°) |
| **Retour d'information** | Trois mois au plus à compter de l'accusé (art. 7 (1), 5°) |
| **Confidentialité** | Identité de l'auteur non divulguée sans consentement exprès à d'autres que les membres du personnel autorisés (art. 22 (1)) |
| **Vérification** | Les autorités compétentes vérifient l'établissement des canaux internes auprès des entités privées de leur champ (art. 6 (7)) |
| **Sanction** | Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros à l'encontre des personnes physiques et morales (art. 18 (3) et (5)) |


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

## Pratiques et recommandations

Le point de friction le plus fréquent est la remontée automatique des signalements vers un comité éthique situé hors du Luxembourg. L'article 22 (1) réserve l'accès à l'identité de l'auteur aux membres du personnel autorisés compétents pour recevoir les signalements ou en assurer le suivi : une diffusion par principe à la maison mère sort de ce périmètre, et l'atteinte à la confidentialité est l'un des cinq manquements sanctionnés.

Une hotline mondiale n'acceptant que l'anglais ne satisfait pas l'article 7 (2), qui garantit le signalement dans l'une des trois langues administratives. Le correctif est modeste — ouvrir le formulaire au français, à l'allemand et au luxembourgeois, et prévoir qui traduit — mais il est presque toujours absent des déploiements standardisés.

Enfin, une filiale de plus de 249 travailleurs qui s'en remet au centre de services partagés du groupe dépasse ce que l'article 6 (3) autorise. Le montage se sauve par l'article 6 (4), à condition que la décision sur les suites et le retour d'information demeurent chez elle.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. 1 (5) de la loi du 16 mai 2023** | Primauté d'un dispositif spécial de signalement s'il n'est pas moins favorable |
| **Art. 6 (1) et (2) de la loi du 16 mai 2023** | Entités assujetties et seuil de 50 travailleurs sur douze mois consécutifs |
| **Art. 6 (3) de la loi du 16 mai 2023** | Partage de ressources réservé aux entités privées de 50 à 249 travailleurs |
| **Art. 6 (4) de la loi du 16 mai 2023** | Canal fourni par un tiers et transposition à ce tiers des exigences de l'article 7 (1) |
| **Art. 6 (7) de la loi du 16 mai 2023** | Vérification des canaux internes par les autorités compétentes |
| **Art. 7 (1) et (2) de la loi du 16 mai 2023** | Délais, sécurité du canal, langues admises et rencontre en personne |
| **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 contre les personnes physiques et morales |

L'appartenance à un groupe n'ouvre aucune exemption : le seuil de cinquante travailleurs s'apprécie au niveau de l'entité luxembourgeoise. Le dispositif du groupe peut servir de support technique, à condition que les décisions de suivi et le retour d'information restent pris par cette entité.


© 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