Un dirigeant peut-il être sanctionné personnellement pour un manquement au dispositif d'alerte ?

Réponse courte

Oui. La loi du 16 mai 2023 n'a pas construit un régime réservé aux entreprises : l'article 18 permet de prononcer l'**amende administrative** de 1 500 à 250 000 euros « à l'encontre des personnes physiques et morales ». Un dirigeant, un responsable RH ou un manager peut donc être visé directement, indépendamment de la sanction infligée à la société.

Cinq manquements ouvrent cette sanction : l'**entrave** ou la tentative d'entrave à un signalement, le refus de fournir les renseignements demandés ou leur fausseté, l'**atteinte à la confidentialité**, le refus de remédier à la violation constatée, et le défaut d'établissement des canaux et procédures conformes.

Le registre pénal vise aussi des personnes, non des structures. L'article 27 (5) punit d'une amende de **1 250 à 25 000 euros** « les personnes qui exercent des mesures de représailles » ou intentent des procédures abusives contre un auteur de signalement.

Définition

La loi du 16 mai 2023 ne recourt pas à la notion de faute de gestion et ne prévoit aucun mécanisme de responsabilité propre aux organes sociaux. Elle procède autrement : chacune de ses sanctions désigne son destinataire, et ce destinataire n'est jamais limité à l'entité juridique.

Le manquement se constate objectivement, sans exigence d'intention. Le texte vise l'entrave et sa tentative, le refus, l'atteinte, l'absence de canal : aucune de ces formulations ne suppose de démontrer une volonté de nuire chez celui qui répond du dispositif.

Conditions d’exercice

Les autorités compétentes disposent d'un pouvoir de vérification permanent, qui ne suppose aucun signalement préalable ni aucune plainte.

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

Élément	Détail
Vérification	Les autorités compétentes vérifient auprès des entités privées de leur champ l'établissement des canaux internes (art. 6 (7))
Demande de renseignements	Communication écrite de tous les renseignements jugés nécessaires, en veillant à la confidentialité de l'identité de l'auteur (art. 18 (2))
Personnes visées	Personnes physiques et morales, sans distinction ni hiérarchie (art. 18 (3) et (4))
Montant	De 1 500 à 250 000 euros, maximum doublé en cas de récidive dans les 5 ans à partir de la dernière sanction devenue définitive (art. 18 (5))
Qui prononce	L'autorité compétente saisie, ou l'Office des signalements par substitution pour onze des vingt-trois autorités (art. 18 (3) et (4))
Recours	Recours en réformation devant le tribunal administratif dans un délai d'un mois à compter de la notification (art. 18 (7))

Modalités pratiques

Le manquement le plus facile à établir n'est pas le mieux caché : l'absence de canal se constate sur pièces, sans enquête.

Aspect	Détail
Absence de canal	Défaut d'établissement des canaux et procédures en violation des art. 6 (1), (2) et (7) et 7 (1) (art. 18 (3), 5°)
Délais non tenus	L'accusé de réception à sept jours et le retour d'information à trois mois relèvent de l'article 7 (1), dont la méconnaissance est visée au même point
Confidentialité	L'identité de l'auteur ne peut être divulguée sans son consentement exprès hors des cas de l'art. 22 (2)
Refus de remédier	Le refus de remédier à la violation constatée constitue un manquement autonome (art. 18 (3), 4°)
Représailles	Nullité de plein droit pour les mesures visées aux points 1° à 6°, 9°, 12° et 13° de l'art. 25 (art. 26 (1))
Preuve des représailles	Préjudice présumé causé en représailles ; il incombe à l'auteur de la mesure d'en établir les motifs (art. 26 (4))

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

Pratiques et recommandations

La sanction n'a rien de théorique dans son déclenchement : l'article 6 (7) autorise l'autorité compétente à interroger toute entité de son champ sur l'existence de son canal, sans attendre qu'un signalement lui parvienne. Une entreprise qui n'a rien mis en place peut donc être sanctionnée alors qu'aucun salarié n'a jamais rien signalé.

Répondre de façon incomplète à cette demande écrite aggrave la situation au lieu de la temporiser : le refus de renseignements et les renseignements faux ou incomplets constituent un second manquement, distinct du premier et cumulable avec lui.

Le décideur qui signe la mesure défavorable supporte un risque personnel spécifique. L'article 27 (5) vise « les personnes qui exercent des mesures de représailles », formulation qui désigne l'auteur de l'acte, et l'article 26 (4) fait peser sur lui la démonstration des motifs réels dès que l'auteur du signalement établit son préjudice.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6 (7) de la loi du 16 mai 2023	Vérification des canaux internes par les autorités compétentes
Art. 18 (2) de la loi du 16 mai 2023	Demande écrite de renseignements à l'entité visée par le signalement
Art. 18 (3) et (4) de la loi du 16 mai 2023	Cinq manquements sanctionnables, à l'encontre des personnes physiques et morales
Art. 18 (5) et (7) de la loi du 16 mai 2023	Amende de 1 500 à 250 000 euros, doublée en récidive ; recours en réformation dans un mois
Art. 22 de la loi du 16 mai 2023	Devoir de confidentialité et dérogations admises
Art. 26 (1) et (4) de la loi du 16 mai 2023	Nullité limitée aux points 1° à 6°, 9°, 12° et 13° et présomption de représailles
Art. 27 (5) de la loi du 16 mai 2023	Amende pénale de 1 250 à 25 000 euros pour l'exercice de représailles ou une procédure abusive

La loi du 16 mai 2023 ne fait pas de la faute de gestion le vecteur de la responsabilité : elle vise nommément les personnes physiques dans ses deux régimes de sanction. Le risque personnel se joue donc devant l'autorité compétente et le juge pénal, sans passer par une action sociale.

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.