La procédure d'alerte doit-elle figurer dans le règlement intérieur ?

Réponse courte

Non. Ni l'article 6 ni l'article 7 de la loi du 16 mai 2023 n'imposent un support déterminé. L'obligation porte sur le résultat : des canaux et des procédures établis, et une information **claire et facilement accessible** sur leur utilisation (article 7 (1), point 6°). Une note de service, un intranet ou un document autonome y pourvoient aussi bien.

L'intégration au **règlement intérieur** reste possible, mais elle emporte des conséquences. Elle fait entrer la procédure dans le champ de l'article L.414-3 (1) du Code du travail : la délégation du personnel rend son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement et peut en proposer des modifications, sur lesquelles la direction doit se prononcer avant l'expiration d'un délai de deux mois.

Dans les entreprises occupant au moins **150 salariés**, l'effet est plus lourd encore : l'établissement ou la modification du règlement intérieur relève des décisions à prendre **d'un commun accord** entre employeur et délégation du personnel (article L.414-9, point 6°).

Définition

La loi du 16 mai 2023 impose d'**établir des canaux et des procédures** pour le signalement interne et leur suivi, sans dire par quel acte. L'article 7 (1) en énumère le contenu obligatoire : réception sécurisée, accusé de réception à sept jours, désignation d'un service impartial, suivi diligent, retour d'information à trois mois et information sur les procédures.

Le **règlement intérieur** est un instrument distinct, régi par le Code du travail, dont l'élaboration et la modification déclenchent l'intervention de la délégation du personnel. Y insérer la procédure d'alerte est un choix d'employeur, dont la conséquence juridique se situe entièrement du côté du droit de la représentation du personnel.

Conditions d'exercice

Le régime applicable ne dépend pas de la procédure d'alerte elle-même, mais du support choisi pour la formaliser.

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

Élément	Détail
Obligation légale de fond	Établir des canaux et des procédures de signalement interne et de suivi (article 6 (1))
Seuil	50 travailleurs ou plus, computés selon les articles L.411-1 et L.411-2 du Code du travail, sur douze mois consécutifs (article 6 (2))
Support imposé	Aucun ; seule l'information claire et facilement accessible est due (article 7 (1), point 6°)
Si intégration au règlement intérieur	Avis de la délégation sur l'élaboration ou la modification, et propositions de modification tranchées dans les deux mois (article L.414-3 (1), points 2° et 3°)
Dès 150 salariés	Établissement ou modification du règlement intérieur décidés d'un commun accord (article L.414-9, point 6°)
Consultation hors règlement intérieur	Aucune consultation imposée par la loi du 16 mai 2023

Modalités pratiques

Le choix du support se juge sur trois critères : l'accessibilité, la preuve de l'information et la souplesse de mise à jour.

Aspect	Détail
Document autonome	Modifiable sans intervention de la délégation, mais l'employeur doit pouvoir établir que l'information a été rendue accessible
Règlement intérieur	Information centralisée et opposable, au prix de l'avis de la délégation, voire de son accord dès 150 salariés
Contenu à formaliser	Canal de réception, personne ou service impartial désigné, délais de sept jours et de trois mois, garanties de confidentialité
Formes du signalement	Écrit ou oral, téléphone ou messagerie vocale, rencontre en personne sur demande (article 7 (2))
Effectif de 150 salariés	Apprécié sur les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections (article L.414-9)
Sanction du défaut de procédure	Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros (article 18 (5))

Pratiques et recommandations

Le choix du support n'est pas cosmétique. Intégrer la procédure au règlement intérieur donne une information centralisée et opposable, mais soumet toute évolution ultérieure au même circuit : dans une entreprise de 150 salariés ou plus, changer de prestataire, d'adresse de contact ou de service destinataire suppose l'accord de la

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

délégation du personnel.

L'inverse mérite d'être dit aussi clairement : hors règlement intérieur, la loi de 2023 n'impose aucune consultation. Ni l'article 6 ni l'article 7 ne mentionnent la délégation, et l'article 1er, paragraphe 4, souvent invoqué, se borne à préserver le droit des travailleurs de consulter leurs représentants ou leurs syndicats.

Attention enfin à ne pas confondre les deux effectifs en jeu. Le seuil de 50 de la loi de 2023 se compte en travailleurs, sur douze mois consécutifs, selon les articles L.411-1 et L.411-2 ; celui de 150 du Code du travail se calcule sur les douze mois précédant l'affichage annonçant les élections. Deux computations, deux dates de référence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6 (1) et (2)	Obligation d'établir des canaux internes et seuil de 50 travailleurs
Art. 7 (1), point 6°	Information claire et facilement accessible sur les procédures de signalement
Art. 1er, paragraphe 4	Sauvegarde du droit de consulter les représentants du personnel et les syndicats
Art. 18 (5)	Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros pour défaut de canal ou de procédure
Art. L.414-3 (1), points 2° et 3°	Avis de la délégation sur le règlement intérieur et décision sur ses propositions dans les deux mois
Art. L.414-9, point 6°	Décision d'un commun accord sur le règlement intérieur dès 150 salariés
Art. L.411-1 et L.411-2	Règles de computation du personnel

La loi du 16 mai 2023 n'exige pas que la procédure d'alerte figure dans le règlement intérieur, mais seulement qu'elle soit établie et portée à la connaissance de ses utilisateurs. L'y insérer déclenche l'avis de la délégation du personnel et, à partir de 150 salariés, une décision d'un commun accord pour toute modification ultérieure.

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.