L’absence de canal de signalement peut-elle faire l’objet d’un contrôle ITM ?

Réponse courte

L’absence de canal de signalement interne peut effectivement faire l’objet d’un contrôle de l’Inspection du travail et des mines (ITM). L’ITM est compétente pour vérifier la mise en place et la conformité de ce dispositif dans les entreprises concernées, notamment lors d’un contrôle à son initiative, à la suite d’une plainte ou d’un signalement externe.

Si l’ITM constate l’absence de canal de signalement interne dans une entité soumise à cette obligation, cela constitue un manquement pouvant entraîner un procès-verbal, une exigence de régularisation et, en cas de non-conformité persistante, des sanctions administratives pouvant aller jusqu’à 50 000 euros.

Définition

Le canal de signalement interne est un dispositif mis en place par l’employeur permettant aux salariés, ainsi qu’aux personnes assimilées, de signaler de manière confidentielle des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois dans les domaines couverts par la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d’alerte. Ce dispositif doit garantir la confidentialité de l’identité du lanceur d’alerte, des personnes concernées et de toute information recueillie lors du traitement du signalement.

L’obligation de mise en place d’un canal de signalement interne s’applique à tout employeur du secteur privé ou public comptant au moins 50 salariés, conformément à l’article 8 de la loi précitée. Cette obligation vise à assurer la protection des lanceurs d’alerte et à favoriser la détection précoce des manquements au sein de l’entreprise.

Conditions d’exercice

L’Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler le respect par les employeurs de l’obligation de mise en place d’un canal de signalement interne, en vertu de l’article L.611-1 du Code du travail. Ce contrôle peut être exercé à l’initiative de l’ITM, à la suite d’une plainte d’un salarié ou d’un signalement externe.

L’absence de canal de signalement interne dans une entité soumise à cette obligation constitue un manquement susceptible d’être constaté lors d’un contrôle ITM. Ce manquement expose l’employeur à des sanctions administratives prévues par la loi du 16 mai 2023, notamment à l’article 32.

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

Modalités pratiques

Lors d'un contrôle, l'ITM vérifie l'existence effective d'un canal de signalement interne conforme aux exigences légales. L'inspecteur peut demander à consulter les procédures internes, les supports de communication à destination des salariés, ainsi que les preuves de la mise en place et de l'accessibilité du dispositif.

L'ITM s'assure également que le canal garantit la confidentialité, la traçabilité des signalements et l'absence de représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte. En cas d'absence de canal, d'insuffisance de garanties de confidentialité ou d'inaccessibilité du dispositif, l'ITM peut dresser un procès-verbal et exiger la régularisation dans un délai déterminé.

En cas de non-conformité persistante, des sanctions administratives pécuniaires pouvant aller jusqu'à 50 000 euros peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur, conformément à l'article 32 de la loi du 16 mai 2023.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs concernés de formaliser par écrit la procédure de signalement, d'en assurer la diffusion auprès de l'ensemble du personnel et de désigner un ou plusieurs référents internes chargés de la gestion des alertes.

La traçabilité des actions menées pour la mise en conformité doit être assurée, notamment par la conservation de procès-verbaux, d'attestations de diffusion et de supports de formation. Une veille régulière sur l'effectivité et l'accessibilité du canal de signalement est conseillée afin d'anticiper tout contrôle de l'ITM et de limiter les risques de sanction.

Il convient également de respecter les principes d'égalité de traitement, de protection des données à caractère personnel et d'encadrement humain dans la gestion des signalements, conformément aux obligations générales du Code du travail et du RGPD.

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

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte :
  - Article 8 : Obligation de mise en place d'un canal de signalement interne
  - Articles 9 à 11 : Modalités de fonctionnement du canal de signalement
  - Article 32 : Sanctions administratives applicables en cas de manquement
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.611-1 : Pouvoirs de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM)
  - Articles L.414-3 et L.414-4 : Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination
  - Article L.261-1 et suivants : Protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) : Protection des données à caractère personnel

L'absence ou la non-conformité du canal de signalement interne expose l'employeur à un risque élevé de sanction administrative, ainsi qu'à une atteinte à la protection des lanceurs d'alerte. Il est essentiel de documenter toutes les démarches de mise en conformité et de garantir un encadrement humain dans le traitement des signalements.

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