Une ASBL est-elle tenue de mettre en place un dispositif de signalement interne ?

Réponse courte

Une ASBL est tenue de mettre en place un dispositif de signalement interne si elle emploie au moins **50 salariés** (effectif moyen annuel, tous contrats confondus : CDI, CDD, apprentis, intérimaires), conformément à la loi du 16 mai 2023. Les ASBL exerçant dans des **secteurs réglementés** (prévention du blanchiment, par exemple) peuvent être soumises à cette obligation indépendamment de leur effectif.

Le dispositif doit garantir la **confidentialité** de l'identité du lanceur d'alerte, prévoir un canal de signalement dédié (adresse électronique, plateforme sécurisée ou canal physique), un **accusé de réception sous 7 jours** et un retour d'information dans un **délai maximal de 3 mois**. La procédure écrite doit être claire, accessible à tous les salariés et couvrir la réception, le suivi et le traitement des signalements.

Le non-respect de cette obligation expose l'ASBL à des **sanctions administratives et pénales**. Il est recommandé de désigner un référent impartial, de former les personnes impliquées et de documenter chaque étape du traitement.

Définition

Le dispositif de signalement interne désigne l'ensemble des procédures et moyens mis en place par une entité pour permettre à ses membres, **salarié**s ou collaborateurs de signaler, de manière confidentielle, des faits susceptibles de constituer une violation du droit luxembourgeois. Il vise notamment la lutte contre la corruption, la fraude, les atteintes à la sécurité ou à l'intérêt public, et la protection des lanceurs d'alerte.

Ce dispositif garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et des personnes visées, ainsi que la traçabilité et l'impartialité du traitement des signalements. Il s'inscrit dans une démarche de conformité et de prévention des risques juridiques et éthiques.

Questions fréquentes

Faut-il désigner un référent pour les signalements ?

Oui, il est recommandé de désigner un référent ou un service interne distinct de la direction lorsque possible, afin de garantir l'impartialité du traitement. Une formation spécifique sur la gestion des alertes et la confidentialité doit être dispensée.

Plusieurs ASBL peuvent-elles mutualiser leur dispositif ?

Oui, les ASBL peuvent mutualiser leur dispositif avec d'autres entités sous réserve de garantir la confidentialité, l'indépendance et la traçabilité du traitement. Cette mutualisation est particulièrement utile pour les structures de taille proche du seuil légal.

Quel délai d'accusé de réception d'un signalement interne ?

Le dispositif doit prévoir un accusé de réception sous 7 jours et un retour d'information dans un délai maximal de 3 mois. La procédure écrite doit être claire, accessible à tous les salariés et couvrir la réception, le suivi et le traitement.

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

Quelles sanctions pour défaut de dispositif de signalement ?

Le non-respect de l'obligation expose l'ASBL à des sanctions administratives et pénales prévues par la loi du 16 mai 2023 (amende administrative de 1 500 à 250 000 euros pour absence de canal interne, art. 18). La traçabilité, la confidentialité et l'encadrement humain du dispositif sont essentiels.

Quels canaux de signalement prévoir en ASBL ?

Le dispositif doit prévoir un canal sécurisé : adresse électronique dédiée, plateforme sécurisée ou canal physique. La confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et des personnes visées doit être garantie en permanence par des mesures techniques appropriées.

Une ASBL doit-elle mettre en place un dispositif de signalement interne ?

Oui, si elle emploie au moins 50 salariés (effectif moyen annuel, tous contrats confondus : CDI, CDD, apprentis, intérimaires), conformément à la loi du 16 mai 2023. Les ASBL en secteurs réglementés peuvent y être soumises indépendamment de leur effectif.

Conditions d'exercice

L'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement interne est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Base légale	Loi du 16 mai 2023, transposée dans le Code du travail
Seuil d'effectif	50 salariés minimum (effectif moyen annuel, tous contrats confondus : CDI, CDD, apprentis, intérimaires)
Secteurs réglementés	Obligations spécifiques possibles indépendamment de l'effectif (ex. : prévention du blanchiment)
Égalité de traitement	Non-discrimination et protection contre les représailles obligatoires

Modalités pratiques

Le dispositif de signalement interne doit répondre aux exigences suivantes.

Exigence	Détail
Procédure écrite	Claire, accessible à tous les salariés, couvrant réception, suivi et traitement
Confidentialité	Identité du lanceur d'alerte et des personnes concernées protégée
Canal de signalement	Adresse électronique dédiée, plateforme sécurisée ou canal physique
Accusé de réception	Dans un délai de 7 jours à compter de la réception
Retour d'information	Délai maximal de 3 mois sur les suites données
Traçabilité	Documentation de chaque étape du traitement des signalements
Information des salariés	Communication sur l'existence du dispositif et ses modalités d'utilisation

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de désigner un référent ou un service interne chargé de la gestion des signalements, distinct de la direction lorsque cela est possible, afin de garantir l'impartialité du traitement. Une formation spécifique sur la gestion des alertes, la confidentialité et la protection des données personnelles doit être dispensée aux personnes impliquées.

Les ASBL peuvent mutualiser leur dispositif avec d'autres entités, sous réserve de garantir la confidentialité, l'indépendance et la traçabilité du traitement. Il est conseillé de prévoir des mesures de protection contre les représailles et de sensibiliser régulièrement les salariés à l'utilisation du dispositif.

Un audit régulier de la conformité du dispositif et la documentation systématique de toutes les étapes du traitement des signalements sont fortement recommandés. Le dispositif doit être articulé avec la protection des lanceurs d'alerte et le régime des sanctions disciplinaires applicables en cas de signalement abusif.

Cadre juridique

Le dispositif de signalement interne dans une ASBL est encadré par les textes suivants.

Référence	Objet
Loi du 16 mai 2023	Protection des lanceurs d'alerte et procédure de signalement
Loi du 16 mai 2023 (art. 6 à 18)	Obligation de canal interne dès 50 travailleurs, modalités et sanctions
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données dans le traitement des signalements

Le non-respect de l'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement interne expose l'ASBL à des sanctions administratives et pénales. Il est essentiel de garantir la traçabilité, la confidentialité et l'encadrement humain du dispositif, ainsi que de respecter l'égalité de traitement et la protection des données personnelles.

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.