

Un salarié HORECA peut-il signaler un abus à l'ITM sans représailles ?

Réponse courte

Oui, un salarié HORECA peut signaler un abus à l'Inspection du travail et des mines (ITM) en bénéficiant d'une **protection complète contre les représailles**, conformément à l'article L.271-1 du Code du travail et à la loi du 16 mai 2023 sur la protection des lanceurs d'alerte. Cette protection est **identique** en HORECA et en droit commun : tout licenciement, rétrogradation ou mesure de rétorsion consécutif à un signalement de bonne foi est **nul de plein droit**. La charge de la preuve est renversée — c'est à l'employeur de démontrer que sa décision est indépendante du signalement.

En HORECA, les signalements portent fréquemment sur le non-respect des durées maximales de travail, l'absence de POT conforme, le non-paiement des majorations de nuit ou les conditions de sécurité alimentaire. Le salarié peut effectuer un signalement directement auprès de l'[ITM](<https://itm.public.lu/>), par écrit ou via le portail en ligne.

Définition

Le **lanceur d'alerte** est un salarié qui signale de bonne foi une infraction au droit du travail ou une menace pour l'intérêt public.

En HORECA, la protection s'étend à tout signalement concernant les règles de durée de travail (art. L.212-1 à L.212-10), les conditions de rémunération, la sécurité ou l'hygiène sur le lieu de travail.

Conditions d'exercice

La protection des lanceurs d'alerte s'applique identiquement en HORECA et en droit commun.

Critère	HORECA	Droit commun
Protection	Contre toute représaille (art. <u>L.271-1</u>)	Contre toute représaille
Nullité du licenciement	Oui, si lié au signalement	Oui
Bonne foi requise	Oui, signalement sincère et fondé	Oui
Canal de signalement	<u>ITM</u> , canal interne, ou autorité externe	<u>ITM</u> ou autorité compétente
Anonymat possible	Oui, signalement anonyme accepté	Oui
Charge de la preuve	Renversée — l'employeur doit prouver le motif légitime	Renversée

Modalités pratiques

La procédure de signalement suit un cadre structuré.

Étape	Détail
Canal interne	Vérifier si l'entreprise dispose d'un dispositif de signalement interne
Signalement <u>ITM</u>	Par courrier, e-mail ou portail en ligne de l' <u>ITM</u>
Contenu	Description des faits, dates, preuves éventuelles
Confidentialité	L'identité du signalant est protégée par l' <u>ITM</u>
Suivi	L' <u>ITM</u> accuse réception et informe du suivi donné

Pratiques et recommandations

Mettre en place un canal de signalement interne dans l'entreprise HORECA, même si ce n'est obligatoire que pour les entreprises de 50 salariés et plus, démontre un engagement en faveur de la conformité et permet de traiter les problèmes avant qu'ils ne remontent à l'ITM.

Former les salariés sur l'existence de la protection des lanceurs d'alerte renforce la confiance et encourage le signalement précoce des dysfonctionnements. L'affichage des coordonnées de l'ITM dans l'établissement est obligatoire.

Documenter toute décision managériale concernant un salarié ayant effectué un signalement protège l'employeur contre les accusations de représailles. La charge de la preuve est renversée : c'est à l'employeur de démontrer que sa décision est indépendante du signalement.

Traiter tout signalement interne avec sérieux et confidentialité évite l'escalade vers un signalement externe et préserve le climat social dans l'établissement. Des sanctions disciplinaires peuvent être prononcées contre l'auteur de l'infraction.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.271-1</u> du Code du travail	Protection contre les représailles
Loi du 16 mai 2023	Protection des lanceurs d'alerte (transposition directive UE 2019/1937)
Art. <u>L.212-1</u> à <u>L.212-10</u> du Code du travail	Règles spécifiques HORECA pouvant faire l'objet d'un signalement
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Nullité du licenciement abusif

La protection des lanceurs d'alerte s'applique sans distinction sectorielle. En HORECA, la fréquence des infractions aux règles de durée de travail rend cette protection particulièrement pertinente pour les salariés confrontés à des pratiques non conformes.

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.