

# 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.

## Questions fréquentes

### À qui revient la charge de la preuve en cas de représailles ?

La charge de la preuve est renversée : c'est à l'employeur de démontrer que sa décision (licenciement, sanction) est indépendante du signalement effectué par le salarié. Cette inversion protège efficacement le lanceur d'alerte contre les rétorsions abusives.

### Comment s'effectue un signalement à l'ITM en HORECA ?

Le salarié peut effectuer un signalement directement auprès de l'ITM par courrier, e-mail ou portail en ligne. Le signalement doit décrire les faits, dates et preuves éventuelles. L'identité du signalant est protégée par l'ITM dans le cadre du traitement.

### Le signalement anonyme à l'ITM est-il accepté ?

Oui, le signalement anonyme est accepté par l'ITM. Cette possibilité encourage les salariés HORECA à dénoncer les pratiques non conformes (durées de travail, majorations impayées, sécurité) sans craindre d'être identifiés et de subir des représailles indirectes.

### Quels signalements sont fréquents 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. Ces infractions sont visées par les articles L.212-1 à L.212-10 du Code du travail.

### Quels textes protègent les lanceurs d'alerte HORECA ?

L'article L.271-1 du Code du travail et la loi du 16 mai 2023 (transposant la directive UE 2019/1937) protègent les lanceurs d'alerte. Cette protection s'applique sans distinction sectorielle, y compris dans les entreprises HORECA quel que soit leur effectif.

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

Oui, un salarié HORECA bénéficie d'une protection complète contre les représailles selon l'article L.271-1 du Code du travail et la loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte. Tout licenciement consécutif à un signalement de bonne foi est nul de plein droit.

## 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. <a href="#">L.271-1</a> ) | Contre toute représaille                   |
| Nullité du licenciement | Oui, si lié au signalement                               | Oui  |
| Bonne foi requise       | Oui, signalement sincère et fondé                        | Oui  |
| Canal de signalement    | <a href="#">ITM</a> , canal interne, ou autorité externe | <a href="#">ITM</a> 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 <a href="#">ITM</a> | Par courrier, e-mail ou portail en ligne de l' <a href="#">ITM</a>      |
| Contenu                         | Description des faits, dates, preuves éventuelles                       |
| Confidentialité                 | L'identité du signalant est protégée par l' <a href="#">ITM</a>         |
| Suivi                           | L' <a href="#">ITM</a> 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.