

La dénonciation calomnieuse entre collègues est-elle sanctionnable ?

Réponse courte

La dénonciation calomnieuse entre collègues constitue une **faute disciplinaire grave** pouvant justifier un **licenciement pour faute grave** au sens de l'article L.124-10. Le fait d'accuser faussement et délibérément un collègue de faits qu'on sait inexacts porte atteinte à la **dignité** de la personne visée et trouble gravement le climat de travail. Ce comportement se distingue de la dénonciation de bonne foi, qui est protégée.

L'employeur doit mener une **enquête interne** pour établir le caractère calomnieux de la dénonciation, c'est-à-dire démontrer que l'auteur connaissait la fausseté des faits dénoncés ou a agi avec une légèreté blâmable. Le salarié victime de la calomnie peut en outre exercer des recours civils et pénaux. L'employeur a l'obligation d'agir au titre de son **obligation de sécurité** (art. L.312-1) pour protéger la victime et sanctionner l'auteur.

Définition

La **dénonciation calomnieuse** en milieu professionnel est le fait pour un salarié de porter à la connaissance de l'employeur, de collègues ou d'autorités externes des accusations qu'il sait être **totalemment ou partiellement fausses** à l'encontre d'un autre salarié. Elle se distingue du signalement de bonne foi, de l'erreur factuelle et de l'alerte professionnelle légitime, qui bénéficient d'une protection légale.

Questions fréquentes

Accuser faussement un collègue peut-il me faire licencier au Luxembourg ?

Oui, la dénonciation calomnieuse entre collègues peut constituer une faute grave au sens de l'article L.124-10 justifiant un licenciement immédiat. Il faut toutefois que la fausseté et la mauvaise foi soient établies par une enquête.

Comment distinguer une dénonciation calomnieuse d'un signalement de bonne foi au Luxembourg ?

La dénonciation calomnieuse suppose que l'auteur savait les faits faux ou a agi avec légèreté blâmable. Le signalement de bonne foi, même erroné, bénéficie d'une protection légale et notamment de la protection des lanceurs d'alerte.

L'employeur doit-il enquêter avant de conclure à une dénonciation calomnieuse au Luxembourg ?

Oui, l'enquête interne est indispensable pour établir le caractère calomnieux. L'employeur doit traiter toute dénonciation avec sérieux dans un premier temps et mener une enquête factuelle et contradictoire avant de conclure.

Un salarié injustement accusé a-t-il des recours au Luxembourg ?

Oui, la victime peut exercer des recours civils et pénaux contre l'auteur. L'employeur doit également réhabiliter formellement le salarié injustement accusé pour restaurer le climat de confiance dans l'équipe.

Conditions d'exercice

La calomnie ne se présume pas : il faut démontrer la fausseté objective des faits et, surtout, la mauvaise foi de celui qui les a dénoncés.

| Condition | Détail |
|--------------------|---|
| Fausseté des faits | Les faits dénoncés doivent être objectivement inexacts |
| Mauvaise foi | L'auteur savait que les faits étaient faux ou a agi avec légèreté blâmable |
| Préjudice | La dénonciation a causé un tort à la victime (atteinte à la réputation, sanction injustifiée) |
| Enquête préalable | L'employeur doit vérifier les allégations avant de conclure à la calomnie |
| Proportionnalité | Sanction adaptée à la gravité de la calomnie et à ses conséquences |

Modalités pratiques

Sanctionner trop vite un dénonciateur risque de heurter la protection des lanceurs d'alerte : l'enquête préalable est la seule voie sûre.

| Étape | Détail |
|--------------------------|---|
| Réception | Prise au sérieux de toute dénonciation dans un premier temps |
| Enquête | Vérification factuelle des allégations par des moyens objectifs |
| Conclusion | Détermination du caractère fondé, erroné ou calomnieux de la dénonciation |
| Protection de la victime | Réhabilitation du salarié injustement accusé |
| Sanction de l'auteur | Avertissement à licenciement selon la gravité de la calomnie |

Pratiques et recommandations

Traiter toute dénonciation avec sérieux dans un premier temps, sans préjuger de sa véracité, protège l'employeur contre le risque de passer à côté d'une situation réelle.

Mener une enquête factuelle et contradictoire avant de conclure au caractère calomnieux est indispensable pour fonder une sanction solide.

Réhabiliter formellement le salarié injustement accusé contribue à restaurer le climat de confiance dans l'équipe.

Documenter l'ensemble de la procédure d'enquête constitue un élément de preuve essentiel en cas de contestation de la sanction par l'auteur de la calomnie, en veillant à la proportionnalité.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail | Licenciement pour faute grave |
| Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail | Obligation de sécurité de l'employeur |
| Art. <u>L.246-2</u> du Code du travail | Harcèlement moral (dénonciation répétée comme forme de harcèlement) |
| Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail | Non-discrimination |
| Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail | Licenciement abusif et contestation |

La frontière entre dénonciation calomnieuse et signalement erroné de bonne foi est une question de fait que le tribunal apprécie au cas par cas. L'employeur doit être particulièrement vigilant à ne pas sanctionner un salarié qui a dénoncé de bonne foi des faits qu'il croyait sincèrement vrais, sous peine de violer la protection des lanceurs d'alerte.

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.