Un salarié qui signale un travail illégal peut-il être licencié pour ce motif ?

Réponse courte

Non. La loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte interdit toute forme de **représailles** contre l'auteur d'un signalement, et frappe de nullité les mesures prises en violation de cette interdiction. Son champ matériel dépasse celui de la directive européenne : il couvre toute violation du droit national comme du droit de l'Union, ce qui englobe le travail illégal.

La protection suppose que le salarié ait eu des **motifs raisonnables** de croire à la véracité des faits signalés au moment du signalement. Elle subsiste donc même si l'enquête ne confirme pas l'infraction ; seule la dénonciation faite en connaissance de sa fausseté fait perdre le bénéfice de la loi et expose son auteur à des sanctions.

Devant le juge, la **charge de la preuve est renversée** : dès lors que le salarié établit avoir signalé puis subi une mesure défavorable, il appartient à l'employeur de démontrer que cette mesure repose sur des motifs étrangers au signalement.

Définition

Le **lanceur d'alerte** est la personne physique qui signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles. Le signalement peut être **interne**, adressé à l'entité concernée, ou **externe**, adressé à l'une des autorités compétentes désignées par la loi, parmi lesquelles figure l'Inspection du travail et des mines.

Le travail illégal entre dans ce champ sous ses différentes qualifications : travail clandestin, emploi de ressortissants de pays tiers en séjour ou en situation irrégulière, infractions aux règles du détachement. Un régime distinct, propre au Code du travail, protège par ailleurs le salarié qui refuse ou dénonce un fait de **prise illégale d'intérêts**, de corruption ou de trafic d'influence.

Conditions d’exercice

La protection ne dépend pas de l'exactitude finale des faits, mais du caractère raisonnable de la croyance du salarié au moment du signalement.

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

Élément	Détail
Condition de fond	Motifs raisonnables de croire à la véracité des informations signalées au moment du signalement
Canal interne obligatoire	Entités du secteur privé occupant au moins 50 salariés et entités du secteur public, communes de plus de 10 000 habitants
Accusé de réception	Dans les 7 jours du signalement
Retour d'information	Dans un délai de 3 mois
Canal externe	Signalement direct possible auprès de l'une des autorités compétentes désignées, dont l'ITM, sans obligation de passer d'abord par le canal interne
Confidentialité	Identité du signalant protégée ; traitement confié à une personne impartiale et compétente
Perte de la protection	Signalement d'informations dont l'auteur sait qu'elles sont fausses, puni de 8 jours à 3 mois d'emprisonnement et d'une amende de 1 500 à 50 000 euros
Régime spécifique du Code du travail	Protection distincte, limitée aux faits de prise illégale d'intérêts, de corruption et de trafic d'influence (art. L.271-1)

Modalités pratiques

Deux mécanismes de contestation coexistent, avec des délais et des effets différents : ne pas les confondre conditionne l'issue du litige.

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

Aspect	Détail
Mesures interdites	Toute forme de représailles, notamment licenciement, suspension, rétrogradation, non-renouvellement, changement de fonctions ou de lieu, réduction de salaire
Nullité	Les mesures de représailles prises en violation de la loi du 16 mai 2023 sont frappées de nullité
Charge de la preuve	Renversée : l'employeur doit établir que la mesure repose sur des motifs dûment justifiés, étrangers au signalement
Signalement corruption	Requête au président de la juridiction du travail dans les 15 jours de la notification de la résiliation, aux fins de nullité et de maintien ou de réintégration (art. L.271-1, § 4)
Décision et appel	Ordonnance exécutoire par provision, appel par simple requête dans les 40 jours de la notification (art. L.271-1, § 5)
Voie de droit commun	À défaut, action en réparation du licenciement abusif dans les 3 mois de la notification ou de sa motivation (art. L.124-11)
Défaut de canal interne	Amende de 1 500 à 250 000 euros pour l'entité assujettie qui n'en met pas en place, doublée en cas de récidive dans les 5 ans
Appui institutionnel	Office des signalements, opérationnel depuis le 1er septembre 2023, qui informe et oriente les lanceurs d'alerte

Pratiques et recommandations

Le point de rupture est la chronologie : une procédure disciplinaire engagée peu après un signalement s'analyse presque toujours en représaille. L'employeur doit pouvoir montrer que les faits reprochés étaient constatés et documentés avant le signalement.

Dès 50 salariés, le canal interne est une obligation : accusé de réception sous 7 jours, retour d'information sous 3 mois, traitement par une personne impartiale. Un formulaire qui renvoie vers la hiérarchie directe ne remplit pas cette dernière condition.

Une alerte laissée sans réponse ouvre légitimement la voie au canal de signalement externe et au contrôle qui s'ensuit.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 16 mai 2023	Protection des lanceurs d'alerte : champ étendu à toute violation du droit national et européen, interdiction et nullité des représailles, renversement de la charge de la preuve
Directive (UE) 2019/1937	Texte transposé, relatif à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union
Art. L.271-1	Protection contre les représailles pour protestation, refus ou signalement d'un fait de prise illégale d'intérêts, de corruption ou de trafic d'influence
Art. L.271-1, § 3	Nullité de plein droit de toute résiliation prise en violation de cette protection
Art. L.271-1, § 4 et § 5	Requête au président de la juridiction du travail dans les 15 jours, appel dans les 40 jours
Art. L.271-2	Charge de la preuve incombant à l'employeur lorsque le salarié établit des faits laissant présumer des représailles
Art. L.124-11	Licenciement abusif et action en réparation dans les 3 mois
Art. L.124-12	Maintien ou réintégration du salarié
Art. L.573-1	Organes habilités à constater les infractions de travail illégal, destinataires possibles d'un signalement externe

La protection joue même si les faits signalés ne sont finalement pas établis, dès lors que le salarié avait des motifs raisonnables d'y croire au moment du signalement. Le régime propre au Code du travail ne couvre que la prise illégale d'intérêts, la corruption et le trafic d'influence, et ne peut donc pas être invoqué seul pour une dénonciation de travail illégal. C'est la loi du 16 mai 2023 qui fonde la protection dans ce cas.

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.