Quels faits un salarié peut-il signaler dans le cadre du dispositif d'alerte ?

Réponse courte

Le champ luxembourgeois est **large** : constitue une violation tout acte ou omission **illicite**, ou contraire à l'objet ou à la finalité d'une disposition du droit national ou européen d'application directe. Le législateur n'a pas repris la liste de domaines de la directive, si bien qu'un manquement au droit du travail, à la fiscalité, à la sécurité au travail ou à l'environnement entre dans le dispositif.

Le signalement peut porter sur une violation **effective ou potentielle**, déjà survenue ou très susceptible de survenir, et couvre les **tentatives de dissimulation**. De simples **soupçons raisonnables** suffisent, dès lors que l'information a été obtenue dans un contexte professionnel.

Trois ensembles restent hors du dispositif : la **sécurité nationale**, les informations couvertes par le secret médical, le secret entre l'avocat et son client, celui du notaire ou de l'huissier, et enfin le secret des délibérations judiciaires ainsi que les règles de **procédure pénale**.

Définition

La loi du 16 mai 2023 appelle **violation** tout acte ou omission qui est illicite ou qui va à l'encontre de l'objet ou de la finalité des dispositions du droit national ou européen d'application directe. Elle vise donc à la fois l'infraction caractérisée et le contournement d'une règle dont la lettre est formellement respectée.

Les **informations sur des violations** couvrent un périmètre plus large encore : violations effectives ou potentielles, survenues ou très susceptibles de survenir dans l'organisation où l'auteur travaille ou a travaillé, ou dans une autre organisation avec laquelle son travail l'a mis en contact, y compris les tentatives de les dissimuler.

Conditions d’exercice

La protection ne dépend pas de l'exactitude finale des faits, mais de l'existence de motifs raisonnables de les croire véridiques au moment du signalement.

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

Élément	Détail
Objet du signalement	Acte ou omission illicite, ou contraire à l'objet ou à la finalité d'une disposition du droit national ou européen d'application directe (art. 3, 1°)
Nature de l'information	Violation effective ou potentielle, y compris les soupçons raisonnables et les tentatives de dissimulation (art. 3, 2°)
Origine	Information obtenue dans un contexte professionnel, présent ou passé, y compris lors d'un recrutement (art. 2)
Conviction exigée	Motifs raisonnables de croire à la véracité des informations au moment du signalement (art. 4 (1), 1°)
Exclusions	Sécurité nationale (art. 1 (2)) ; secret médical, secret de l'avocat, du notaire et de l'huissier, secret des délibérations judiciaires, règles de procédure pénale (art. 1 (3))
Régime spécial	Un dispositif sectoriel de signalement plus favorable prime sur la loi (art. 1 (5))

Modalités pratiques

Le tri d'un signalement se fait sur l'existence d'une règle enfreinte et sur l'origine de l'information, jamais sur la gravité supposée des faits.

Aspect	Détail
Qualification à l'entrée	Distinguer la violation d'une règle de droit du différend individuel sur l'exécution du contrat, qui relève des voies ordinaires
Faits de corruption	La prise illégale d'intérêts, la corruption et le trafic d'influence relèvent en outre de l'article L.271-1 du Code du travail, régime distinct qui coexiste avec la loi
Enquête non concluante	L'absence de confirmation des faits ne fait pas perdre la protection ; seul le signalement sciemment mensonger est puni (art. 27 (5))
Signalement hors champ	Il n'ouvre pas la protection de la loi, mais rien n'interdit à l'entité de le traiter au titre de ses autres procédures
Violation mineure	Une autorité compétente peut clore la procédure pour violation manifestement mineure, en notifiant sa décision motivée (art. 19 (4))
Entrave	Entraver ou tenter d'entraver un signalement expose à l'amende administrative de 1 500 à 250 000 euros (art. 18 (5))

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

Pratiques et recommandations

La difficulté récurrente est celle du conflit individuel déguisé en alerte. Un désaccord sur une prime ou une évaluation n'est pas une violation du droit ; le même dossier le devient dès que le salarié invoque une discrimination ou un dépassement des durées maximales de travail. Le critère de tri n'est pas l'intensité du grief, mais l'existence d'une règle enfreinte.

Le Luxembourg n'a pas repris la liste de domaines figurant en annexe de la directive. Là où plusieurs législations voisines cantonnent l'alerte aux matières énumérées, l'article 3 vise toute violation du droit national. Une procédure interne recopiée d'un modèle étranger rejette donc à tort des signalements que la loi luxembourgeoise couvre.

Les faits de corruption, de trafic d'influence et de prise illégale d'intérêts occupent une place à part : ils relèvent simultanément de la loi de 2023 et de l'article L.271-1 du Code du travail, lequel ouvre une simple requête au président de la juridiction du travail statuant d'urgence. Les cataloguer dès la réception évite de découvrir ce second régime au moment du contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 16 mai 2023, art. 1	Objet, champ matériel, exclusions et primauté d'un dispositif spécial plus favorable
Loi du 16 mai 2023, art. 3	Définition des violations et des informations sur des violations
Loi du 16 mai 2023, art. 4	Motifs raisonnables de croire à la véracité des informations signalées
Loi du 16 mai 2023, art. 19 (4)	Clôture de la procédure pour violation manifestement mineure
Loi du 16 mai 2023, art. 27 (5)	Sanction du signalement sciemment mensonger
Art. L.271-1 du Code du travail	Régime propre aux signalements de corruption, de trafic d'influence et de prise illégale d'intérêts

La loi n'exige pas que les faits soient établis, mais que leur auteur ait eu des motifs raisonnables de les croire véridiques au moment du signalement. Une enquête qui ne les confirme pas ne prive donc pas le salarié de sa protection, seul le mensonge délibéré étant puni. Écrire « bonne foi » dans une procédure interne durcit sans le vouloir la condition posée par la loi.

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.