Une personne extérieure à l'entreprise peut-elle être protégée comme lanceur d'alerte ?

Réponse courte

Oui, dès lors que l'information a été obtenue dans un **contexte professionnel** en lien avec l'entité. Sont visés les **travailleurs indépendants**, les actionnaires et les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance, y compris non exécutifs, les bénévoles, les stagiaires rémunérés ou non, et toute personne travaillant sous la supervision de contractants, de sous-traitants et de fournisseurs.

La protection couvre aussi les relations passées et futures : l'**ancien salarié** qui signale des faits appris avant son départ, et le **candidat** qui a obtenu l'information pendant le recrutement ou lors de négociations précontractuelles. Elle s'étend enfin aux **facilitateurs**, aux collègues et proches exposés à des représailles, et aux entités juridiques appartenant à l'auteur.

Être protégé ne signifie pas disposer d'un accès. La loi n'impose d'ouvrir le canal interne qu'aux **travailleurs de l'entité** ; l'étendre aux autres catégories reste une simple faculté, le canal externe leur demeurant en toute hypothèse ouvert.

Définition

L'**auteur de signalement** est la personne physique qui signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles. Le critère décisif n'est pas le contrat de travail, mais le **contexte professionnel** : les activités, passées ou présentes, par lesquelles une personne obtient l'information et à raison desquelles elle pourrait subir des représailles.

Autour de l'auteur, la loi protège trois cercles supplémentaires : le **facilitateur**, qui l'aide confidentiellement dans sa démarche, les tiers en lien avec lui, tels que collègues ou proches, et les entités juridiques qui lui appartiennent ou pour lesquelles il travaille.

Conditions d’exercice

Le lien avec l'entité peut être indirect : une personne employée par un sous-traitant est protégée à l'égard du donneur d'ordre dont elle signale les manquements.

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

Élément	Détail
Travailleurs et fonctionnaires	Personnes ayant le statut de travailleur au sens de l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, fonctionnaires compris (art. 2 (1), 1°)
Indépendants	Travailleurs indépendants au sens de l'article 49 du même traité (art. 2 (1), 2°)
Organes et bénévoles	Actionnaires, membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance, y compris non exécutifs, bénévoles et stagiaires rémunérés ou non (art. 2 (1), 3°)
Chaîne de sous-traitance	Toute personne travaillant sous la supervision et la direction de contractants, de sous-traitants et de fournisseurs (art. 2 (1), 4°)
Relations terminées ou futures	Anciens collaborateurs (art. 2 (2)) et candidats, pour les informations obtenues lors du recrutement ou de négociations précontractuelles (art. 2 (3))
Entourage	Facilitateurs, collègues et proches exposés à des représailles, entités juridiques liées à l'auteur (art. 2 (4))

Modalités pratiques

L'ouverture du canal interne aux personnes extérieures est un choix d'organisation, mais la confidentialité et l'interdiction des représailles s'imposent quelle que soit la porte empruntée.

Aspect	Détail
Accès au canal interne	Obligatoire pour les travailleurs de l'entité, facultatif pour les autres personnes de l'article 2 (art. 6 (1))
Voie toujours disponible	Le signalement externe auprès d'une autorité compétente peut être effectué directement, sans passer par l'interne (art. 16)
Confidentialité	L'identité de tout auteur de signalement est protégée dans les mêmes termes, quel que soit son statut (art. 22)
Représailles contractuelles	La résiliation anticipée ou l'annulation d'un contrat de biens ou de services et l'annulation d'une licence ou d'un permis figurent parmi les représailles interdites (art. 25, 12° et 13°)
Anonyme identifié	La personne extérieure qui a signalé anonymement reste protégée si elle est identifiée par la suite (art. 4 (2))
Preuve	Dès que l'auteur établit son signalement et son préjudice, le lien est présumé et les motifs de la mesure doivent être justifiés (art. 26 (4))

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

Pratiques et recommandations

Le prestataire écarté après un signalement n'invoque pas un licenciement mais le point 12° de l'article 25 : la résiliation anticipée ou l'annulation d'un contrat de biens ou de services est une représaille, et elle est nulle de plein droit. Le réflexe consistant à « ne plus renouveler » discrètement un contrat de sous-traitance ne met donc à l'abri de rien.

Rien n'oblige à ouvrir le canal interne aux fournisseurs et aux sous-traitants, mais le refus a un prix. Privés d'entrée interne, ils saisissent directement une autorité compétente ; l'entreprise perd la maîtrise du calendrier et découvre le dossier par un courrier de l'Inspection du travail et des mines ou d'un régulateur sectoriel.

Le candidat écarté après avoir signalé ce qu'il a constaté pendant le recrutement pose la difficulté inverse : il n'existe ni contrat ni ancienneté, mais la présomption joue dès qu'il établit le signalement et le préjudice. Conserver la trace écrite des critères de sélection retenus devient alors la seule défense utilisable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 16 mai 2023, art. 2	Champ d'application personnel : indépendants, actionnaires, bénévoles, stagiaires, chaîne de sous-traitance, anciens collaborateurs, candidats et entourage
Loi du 16 mai 2023, art. 4 (2)	Protection de l'auteur anonyme identifié par la suite
Loi du 16 mai 2023, art. 6 (1)	Accès obligatoire aux travailleurs de l'entité, ouverture facultative aux autres personnes
Loi du 16 mai 2023, art. 16	Possibilité de signaler directement auprès d'une autorité compétente
Loi du 16 mai 2023, art. 25	Interdiction des représailles, y compris la rupture d'un contrat de biens ou de services
Loi du 16 mai 2023, art. 26 (4)	Présomption de représailles au bénéfice de l'auteur de signalement

Le statut de lanceur d'alerte se rattache au contexte professionnel dans lequel l'information a été obtenue, non au contrat de travail. Une entreprise peut donc devoir répondre d'une représaille commise à l'encontre d'une personne qu'elle n'emploie pas. L'ouverture du canal interne aux tiers reste en revanche une décision volontaire.

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.