L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui a effectué un signalement ?

Réponse courte

Non. Toutes formes de représailles sont interdites, y compris les **menaces** et les **tentatives**, à l'égard des personnes protégées, en raison du signalement qu'elles ont effectué dans les conditions de la loi. L'interdiction vise aussi bien les actes que les **omissions**, directs ou indirects.

Constitue une représaille tout acte ou omission intervenant dans un contexte professionnel, **suscité par** le signalement, et qui cause ou **peut causer** un préjudice injustifié à son auteur. Le préjudice n'a donc pas besoin d'être consommé pour que l'interdiction s'applique.

Les conséquences sont de trois ordres : la **nullité de plein droit** pour une partie seulement des mesures énumérées, la **réparation du dommage** pour les autres, et une amende **pénale** de 1 250 à 25 000 euros à l'encontre de celui qui exerce des représailles ou intente une procédure abusive contre l'auteur.

Définition

La loi définit les **représailles** comme tout acte ou omission, direct ou indirect, qui intervient dans un contexte professionnel, est suscité par un signalement interne ou externe ou une divulgation publique, et cause ou peut causer un préjudice injustifié à l'auteur du signalement.

Trois éléments composent donc la qualification : le cadre professionnel, le lien de causalité avec le signalement, et le caractère **injustifié** du préjudice. Une mesure défavorable fondée sur des motifs objectifs établis n'est pas une représaille, mais c'est à son auteur de le démontrer.

Conditions d’exercice

L'interdiction protège un cercle plus large que le seul auteur du signalement, ce que les décisions de gestion ignorent presque toujours.

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

Élément	Détail
Auteur du signalement	Travailleurs, fonctionnaires, indépendants, actionnaires, membres des organes de direction, bénévoles et stagiaires (art. 2 (1))
Relations passées et futures	Anciens collaborateurs et candidats, pour les informations obtenues avant ou pendant le recrutement (art. 2 (2) et (3))
Facilitateurs et proches	Personnes ayant aidé l'auteur, collègues et proches exposés à des représailles (art. 2 (4), 1° et 2°)
Entités liées	Entités juridiques appartenant à l'auteur, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien (art. 2 (4), 3°)
Condition de fond	Motifs raisonnables de croire les informations véridiques au moment du signalement (art. 4 (1))
Formes prohibées	Représailles consommées, menaces et tentatives de représailles (art. 25)

Modalités pratiques

Les voies de droit diffèrent selon la mesure subie, seules certaines représailles étant frappées de nullité.

Aspect	Détail
Mesures nulles de plein droit	Points 1° à 6°, 9°, 12° et 13° de l'énumération légale (art. 26 (1))
Autres mesures	Harcèlement, discrimination, atteinte à la réputation, liste noire et orientation médicale : réparation du dommage (art. 26 (3))
Délai de l'action en nullité	Quinze jours suivant la notification de la mesure, par acte introductif d'instance (art. 26 (2))
Preuve	Le préjudice est présumé causé en représailles dès que le signalement et le préjudice sont établis (art. 26 (4))
Immunités	Aucune responsabilité pour diffamation, violation du secret, du droit d'auteur ou divulgation de secrets d'affaires, avec droit de demander l'abandon de la procédure (art. 27 (4))
Sanction pénale	Amende de 1 250 à 25 000 euros pour l'exercice de représailles ou une procédure abusive (art. 27 (5), al. 1)

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

Pratiques et recommandations

Parce que le texte vise l'omission autant que l'acte, le débat se déplace sur des décisions que l'entreprise ne perçoit pas comme des sanctions : l'augmentation qui n'arrive pas, la formation qui n'est plus proposée, le dossier retiré sans explication, la réunion à laquelle on cesse d'inviter. L'absence de décision formelle ne met à l'abri de rien.

La riposte judiciaire est elle-même visée. Assigner en diffamation le salarié qui a signalé constitue une procédure abusive punie de la même amende pénale, et l'article 27 lui ouvre le droit d'invoquer son signalement pour demander l'abandon de la procédure. Le réflexe consistant à répondre par un procès aggrave donc la situation de l'employeur.

Le cercle protégé dépasse largement l'auteur : le collègue qui l'a aidé, le proche employé dans la même entreprise, la société dont il est associé. Écarter un fournisseur parce que son dirigeant a facilité un signalement entre pleinement dans le champ de l'interdiction, alors que cette hypothèse ne vient à l'esprit de personne au moment où la décision se prend.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 16 mai 2023, art. 2	Personnes protégées, y compris facilitateurs, proches et entités liées
Loi du 16 mai 2023, art. 3, 11°	Définition des représailles
Loi du 16 mai 2023, art. 25	Interdiction de toutes formes de représailles, menaces et tentatives comprises
Loi du 16 mai 2023, art. 26	Nullité limitée, action dans les quinze jours, réparation et présomption de représailles
Loi du 16 mai 2023, art. 27 (1) à (4)	Immunités civiles et pénales attachées au signalement
Loi du 16 mai 2023, art. 27 (5), al. 1	Amende pénale de 1 250 à 25 000 euros pour représailles ou procédure abusive

L'interdiction couvre les menaces et les tentatives, ainsi que les omissions, ce qui vise des décisions apparemment neutres comme le refus d'une promotion ou d'une formation. Toutes les représailles ne sont pas nulles de plein droit, mais toutes ouvrent une voie de droit et exposent leur auteur à une amende pénale. Répondre à un signalement par une action en diffamation constitue elle-même une procédure abusive punissable.

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.