Quelles mesures constituent des représailles interdites contre un lanceur d'alerte ?

Réponse courte

La loi énumère **quatorze mesures**. Les plus visibles touchent au contrat et à la carrière : suspension, mise à pied, licenciement, non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée, rétrogradation, refus de promotion, transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires, suspension de la formation, mesures disciplinaires et non-conversion d'un contrat temporaire en contrat permanent.

Viennent ensuite des atteintes moins formelles : coercition, intimidation, harcèlement ou **ostracisme**, discrimination, évaluation ou attestation de travail négative, atteinte à la **réputation** notamment sur les réseaux sociaux, mise sur liste noire sectorielle, rupture d'un contrat de biens ou de services, annulation d'une licence et orientation vers un traitement psychiatrique.

L'énumération n'est pas limitative, le texte disant « notamment ». En revanche la **nullité de plein droit** ne frappe que les points 1° à 6°, 9°, 12° et 13° : les autres ouvrent droit à **réparation** et à la sanction pénale.

Définition

Une **représaille** est tout acte ou omission, direct ou indirect, qui intervient dans un contexte professionnel, est suscité par un signalement ou une divulgation publique, et cause ou peut causer un préjudice injustifié à son auteur. Les quatorze points de la loi ne sont que des illustrations de cette définition générale.

La distinction décisive n'est donc pas entre mesures interdites et mesures permises — elles sont toutes interdites — mais entre celles qui sont **nulles de plein droit** et celles qui n'ouvrent qu'une action en réparation du dommage subi.

Conditions d’exercice

Toutes les mesures énumérées sont interdites, mais neuf d'entre elles seulement sont anéanties de plein droit par le juge.

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

Élément	Détail
Point 1° — Contrat de travail	Suspension, mise à pied, licenciement, non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée — nul de plein droit
Points 2° et 3° — Carrière et conditions	Rétrogradation, refus de promotion, transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires — nuls de plein droit
Points 4° à 6° — Formation, discipline, titularisation	Suspension de la formation, mesures disciplinaires, réprimande ou sanction y compris financière, non-conversion d'un contrat temporaire en contrat permanent — nuls de plein droit
Points 9°, 12° et 13° — Évaluation, contrats, titres	Évaluation de performance ou attestation de travail négative, résiliation anticipée ou annulation d'un contrat de biens ou de services, annulation d'une licence ou d'un permis — nuls de plein droit
Points 7°, 8° et 10° — Comportements et préjudice	Coercition, intimidation, harcèlement, ostracisme, discrimination, traitement désavantageux ou injuste, préjudice y compris atteinte à la réputation ou pertes financières — réparation seulement
Points 11° et 14° — Exclusion et santé	Mise sur liste noire sectorielle et orientation vers un traitement psychiatrique ou médical — réparation seulement

Modalités pratiques

La qualification retenue commande la voie de droit, son délai et le résultat que le salarié peut obtenir.

Aspect	Détail
Action en nullité	Quinze jours suivant la notification de la mesure, par acte introductif d'instance devant la juridiction compétente (art. 26 (2))
Objet de l'action	Faire constater la nullité de la mesure et en ordonner la cessation (art. 26 (2))
Action en réparation	Ouverte à celui qui n'a pas invoqué la nullité comme à celui qui l'a obtenue (art. 26 (3))
Menaces et tentatives	Interdites au même titre que les représailles consommées (art. 25)
Preuve	Préjudice présumé causé en représailles dès que le signalement et le préjudice sont établis (art. 26 (4))
Sanction pénale	Amende de 1 250 à 25 000 euros pour l'exercice de représailles (art. 27 (5), al. 1)

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

Pratiques et recommandations

L'erreur la plus répandue consiste à présenter les quatorze mesures comme nulles de plein droit. Cinq d'entre elles ne le sont pas : le harcèlement et l'ostracisme, la discrimination, l'atteinte à la réputation, la liste noire sectorielle et l'orientation vers un traitement médical. Elles restent interdites et punissables, mais un juge ne peut pas les annuler, seulement en réparer les conséquences.

Le point 9° mérite une attention particulière parce qu'il vise l'évaluation annuelle et l'attestation de travail, deux documents rédigés loin du service qui traite les signalements. Une note en baisse ou un certificat rédigé sèchement après une alerte est une mesure nulle de plein droit, alors que le manager qui l'écrit ignore souvent qu'un signalement a été déposé.

Les points 12° et 13° déplacent l'interdiction hors du contrat de travail : rompre un contrat de prestation ou retirer un agrément à un partenaire qui a signalé produit la même nullité qu'un licenciement. Les groupes qui ont ouvert leur canal aux fournisseurs ont donc intérêt à faire remonter cette contrainte aux services achats, qui ne la connaissent jamais.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 16 mai 2023, art. 3, 11°	Définition des représailles, actes comme omissions, directs ou indirects
Loi du 16 mai 2023, art. 25	Énumération des quatorze mesures de représailles interdites, menaces et tentatives comprises
Loi du 16 mai 2023, art. 26 (1)	Nullité de plein droit limitée aux points 1° à 6°, 9°, 12° et 13°
Loi du 16 mai 2023, art. 26 (2)	Action dans les quinze jours par acte introductif d'instance
Loi du 16 mai 2023, art. 26 (3)	Action en réparation du dommage subi
Loi du 16 mai 2023, art. 27 (5), al. 1	Amende pénale de 1 250 à 25 000 euros pour l'exercice de représailles

Les quatorze mesures énumérées sont toutes interdites, mais la nullité de plein droit ne concerne que les points 1° à 6°, 9°, 12° et 13°. Le harcèlement, la discrimination, l'atteinte à la réputation, la liste noire et l'orientation médicale relèvent de la réparation et de la sanction pénale. L'énumération étant introduite par le mot « notamment », d'autres mesures peuvent être qualifiées de représailles.

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.

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