Comment la charge de la preuve est-elle répartie en cas de représailles après un signalement ?

Réponse courte

L'article 26 (4) de la loi du 16 mai 2023 n'institue pas une charge partagée, mais une **présomption**. L'auteur du signalement n'a que deux faits à établir : qu'il a effectué un **signalement ou une divulgation publique**, et qu'il a **subi un préjudice**. Ces deux éléments réunis, le préjudice est présumé avoir été causé en représailles.

Il incombe alors à la **personne qui a pris la mesure** d'établir les motifs au fondement de celle-ci. L'employeur ne se libère pas en contestant le lien avec l'alerte : il doit exposer la cause réelle de sa décision, et cette cause doit tenir sans le signalement. La présomption joue devant une **juridiction** comme devant une **autorité compétente**.

Les faits de corruption, de trafic d'influence et de prise illégale d'intérêts relèvent d'un régime parallèle, celui de l'**article L.271-2** du Code du travail : le salarié y établit des faits permettant de présumer les représailles, l'employeur prouvant ensuite que ces faits sont justifiés par d'autres éléments objectifs.

Définition

La **présomption de représailles** est le mécanisme probatoire par lequel le lien de causalité entre le signalement et le préjudice subi est tenu pour acquis sans que son auteur ait à le démontrer. Elle ne porte ni sur la réalité de la violation signalée, ni sur le bien-fondé de la mesure : elle déplace uniquement la **charge de la preuve** vers celui qui a décidé la mesure préjudiciable, à qui il revient d'en établir les motifs. Elle s'applique à toute procédure engagée devant une juridiction ou auprès d'une autorité compétente, quelle que soit la forme prise par le préjudice.

Conditions d’exercice

La présomption ne se déclenche que sur deux faits, l'un et l'autre à la charge de l'auteur du signalement.

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

Élément	Détail
Premier fait à établir	Avoir effectué un signalement interne, un signalement externe ou une divulgation publique
Second fait à établir	Avoir subi un préjudice ; l'article 25 en énumère quatorze formes, du licenciement à l'orientation vers un traitement psychiatrique
Effet	Le préjudice est présumé avoir été causé en représailles au signalement ou à la divulgation publique
Charge renversée	Il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable d'établir les motifs au fondement de cette dernière
Instances concernées	Toute procédure engagée devant une juridiction ou auprès d'une autorité compétente
Condition de fond préalable	Avoir eu des motifs raisonnables de croire que les informations signalées étaient véridiques au moment du signalement (art. 4)

Modalités pratiques

La présomption sert deux actions distinctes, dont la première est enfermée dans un délai très bref.

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))
Mesures annulables	Points 1° à 6°, 9°, 12° et 13° de l'article 25 uniquement
Mesures exclues de la nullité	Coercition et ostracisme (7°), discrimination (8°), atteinte à la réputation (10°), liste noire (11°), orientation psychiatrique (14°)
Action en réparation	Ouverte à celui qui n'a pas invoqué la nullité comme à celui qui l'a obtenue (art. 26 (3))
Volet pénal	Amende de 1 250 à 25 000 euros contre l'auteur de représailles ou d'une procédure abusive (art. 27 (5))
Faits de corruption	Renversement de la charge de la preuve prévu à l'article L.271-2, requête au président de la juridiction du travail (L.271-1 (4))

Pratiques et recommandations

Le mot « présumé » a une portée que les dossiers sous-estiment : le juge n'apprécie pas le lien de causalité, il le tient pour acquis. Contester la concomitance est donc sans objet, et la seule défense recevable consiste à établir positivement les motifs de la mesure — exercice dont la preuve pratique en cas de licenciement obéit à ses propres contraintes de forme et de délai.

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

Une confusion revient constamment dans les dossiers : l'article L.241-1 du Code du travail serait le fondement probatoire de l'alerte. Il vise la discrimination fondée sur le sexe et n'a aucun rapport. Hors corruption, le fondement est l'article 26 (4) de la loi de 2023 ; pour la corruption, le trafic d'influence et la prise illégale d'intérêts, c'est l'article L.271-2.

Le préjudice à établir n'a pas besoin d'être une mesure formelle : l'article 25 énumère quatorze mesures, dont l'ostracisme, la perte de revenu et l'atteinte à la réputation sur les réseaux sociaux. Des faits sans trace dans le dossier RH suffisent donc à ouvrir la présomption, ce qui déplace la difficulté probatoire du salarié vers l'entreprise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 26 (4) de la loi du 16 mai 2023	Présomption que le préjudice a été causé en représailles ; charge des motifs sur l'auteur de la mesure
Art. 26 (1)	Nullité de plein droit des mesures visées aux points 1° à 6°, 9°, 12° et 13° de l'article 25
Art. 26 (2)	Délai de quinze jours et acte introductif d'instance devant la juridiction compétente
Art. 26 (3)	Action judiciaire en réparation du dommage subi
Art. 25	Interdiction des représailles et énumération des quatorze mesures
Art. 4	Motifs raisonnables de croire à la véracité des informations au moment du signalement
Art. 27 (5)	Amende pénale de 1 250 à 25 000 euros pour représailles ou procédure abusive
Art. L.271-2 du Code du travail	Renversement de la charge de la preuve pour les faits de corruption, trafic d'influence et prise illégale d'intérêts

La présomption ne dispense pas l'auteur du signalement d'établir le préjudice qu'il invoque, et une mesure décidée avant toute alerte échappe par construction au mécanisme. Elle rend en revanche décisive la trace écrite des motifs, constituée au moment de la décision et non reconstituée ensuite.

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