

La protection du lanceur d'alerte est-elle maintenue s'il agit de mauvaise foi ?

Réponse courte

La protection du lanceur d'alerte n'est pas maintenue s'il agit de mauvaise foi. Selon la loi du 16 mai 2023, la protection s'applique uniquement si le signalement est effectué de bonne foi et sur la base d'informations que l'auteur croit raisonnablement vraies.

En cas de mauvaise foi avérée, caractérisée par l'intention de nuire, la manipulation ou la fabrication de faits, ou la dénonciation calomnieuse, la protection légale est exclue. Le lanceur d'alerte de mauvaise foi peut alors faire l'objet de mesures disciplinaires, de licenciement ou de poursuites pénales.

Définition

Un lanceur d'alerte, selon le droit luxembourgeois, est une personne qui signale ou divulgue des informations sur des violations effectives ou potentielles du droit national, obtenues dans un contexte professionnel. La protection légale vise à empêcher toute mesure de représailles à l'encontre de l'auteur du signalement, sous réserve que celui-ci agisse conformément aux exigences prévues par la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national.

La notion de lanceur d'alerte implique que la personne agit dans l'intérêt général et non pour des motifs personnels ou malveillants. La protection s'applique uniquement si le signalement est effectué de bonne foi et sur la base d'informations que l'auteur croit raisonnablement vraies.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier de la protection, le lanceur d'alerte doit remplir plusieurs conditions cumulatives :

- Avoir acquis les informations dans un contexte professionnel, quel que soit son statut (salarié, stagiaire, prestataire, etc.).
- Signaler des faits constituant une violation du droit national ou des obligations professionnelles.
- Avoir des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sont exactes au moment du signalement.
- Agir de bonne foi, c'est-à-dire sans intention de nuire, sans manipulation délibérée des faits et sans connaissance de la fausseté des informations transmises.

La mauvaise foi se caractérise notamment par la volonté de porter préjudice à autrui, la fabrication ou l'altération des faits, ou la dénonciation calomnieuse. En cas de mauvaise foi avérée, la protection légale est exclue.

Modalités pratiques

Lorsqu'un signalement est reçu, l'employeur ou l'autorité compétente doit examiner la bonne foi du lanceur d'alerte. Si des éléments objectifs démontrent que le signalement a été effectué en connaissance de cause sur la base d'informations fausses ou dans le but de nuire, la protection prévue par la loi du 16 mai 2023 ne s'applique pas.

Le lanceur d'alerte de mauvaise foi peut alors faire l'objet de mesures disciplinaires, de licenciement ou de poursuites pour dénonciation calomnieuse. La charge de la preuve de la mauvaise foi incombe à l'employeur ou à la personne mise en cause. Il est essentiel de garantir la traçabilité des signalements et la conservation des éléments de preuve pour établir la bonne ou la mauvaise foi en cas de contestation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de :

- Mettre en place des procédures internes claires et accessibles pour recueillir les signalements, tout en assurant la confidentialité et la traçabilité.
- Prévoir un examen rigoureux de la véracité et de la motivation des alertes, en impliquant un encadrement humain dans l'analyse des signalements.
- Informer les salariés des conséquences d'un signalement abusif ou malveillant, et rappeler que la protection ne s'applique pas en cas de mauvaise foi avérée.
- Former les responsables RH à la gestion des alertes, à la distinction entre signalement légitime et abusif, et à la documentation des faits.
- Respecter l'égalité de traitement et la non-discrimination dans le traitement des signalements, conformément aux principes généraux du Code du travail.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national, notamment :
 - Article 5 : la protection ne s'applique qu'aux personnes ayant des motifs raisonnables de croire à la véracité des faits signalés.
 - Articles 6 à 9 : modalités de signalement et garanties procédurales.
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.271-1](#) et suivants : protection contre les représailles et conditions d'exercice du droit d'alerte.
 - Article [L.415-10](#) : égalité de traitement et non-discrimination.
- Code pénal luxembourgeois :
 - Article 443 : sanction de la dénonciation calomnieuse.
- Principes généraux de traçabilité, d'encadrement humain et de documentation des procédures internes.

Avant toute mesure disciplinaire ou licenciement à l'encontre d'un lanceur d'alerte, il est impératif de documenter précisément les faits, de garantir le respect du contradictoire et de solliciter un avis juridique spécialisé pour limiter les risques de contentieux.

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.