Un salarié peut-il être sanctionné pour un signalement abusif ?

Réponse courte

Oui, mais à une condition étroite : que le salarié ait signalé de **fausses informations en connaissance de cause**. La loi du 16 mai 2023 ignore la notion de signalement abusif ; son article 27 (5) ne punit l'auteur d'une alerte que s'il a **sciemment** signalé de fausses informations, par un emprisonnement de **8 jours à 3 mois** et d'une amende de **1 500 à 50 000 euros**, peine prononcée par le juge pénal et non par l'employeur.

La condition légale de la protection est d'avoir eu des **motifs raisonnables de croire** que les informations étaient véridiques au moment du signalement, non d'avoir agi de bonne foi. Tant qu'elle est remplie, toute mesure disciplinaire, réprimande ou sanction financière constitue une **représaille** au sens de l'article 25, point 5°, nulle de plein droit et punie d'une amende de **1 250 à 25 000 euros**.

L'employeur qui envisage une sanction supporte en outre le risque probatoire. Dès que le salarié établit son signalement et son préjudice, le préjudice est présumé causé en représailles, et il revient à l'entreprise d'établir les motifs réels de sa décision.

Définition

Le **signalement sciemment mensonger** est celui dont l'auteur connaissait la fausseté au moment où il l'a effectué. Il se distingue du signalement inexact, erroné ou non confirmé, qui demeure protégé dès lors que son auteur avait des **motifs raisonnables** d'y croire. La loi n'exige pas que la violation soit établie, mais que la croyance ait été raisonnable : le seul comportement qu'elle réprime est la production délibérée d'une information fausse, dont la démonstration incombe à celui qui l'invoque.

Conditions d’exercice

Trois éléments doivent être réunis avant qu'une sanction ne puisse être envisagée, et le premier est le plus difficile à établir.

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

Élément	Détail
Connaissance de la fausseté	Le salarié doit avoir signalé ou divulgué publiquement de fausses informations sciemment (art. 27 (5), al. 2)
Ce qui ne suffit pas	L'erreur, la maladresse, la qualification juridique inexacte, le soupçon non confirmé par l'enquête, expressément couverts par la notion de soupçons raisonnables (art. 3, point 2°)
Charge de la preuve	Le préjudice est présumé causé en représailles dès que le salarié établit signalement et préjudice ; l'employeur doit établir les motifs de sa mesure (art. 26 (4))
Nature de la peine	Pénale, prononcée par la juridiction répressive, non par l'employeur
Volet civil	L'entité qui a subi un dommage peut en demander réparation devant la juridiction compétente (art. 27 (6))
Cas hors champ	Un signalement portant sur un différend strictement personnel ne relève pas des violations de l'article 3 et n'ouvre pas la protection, sans être pour autant mensonger

Modalités pratiques

Le risque encouru par l'employeur qui sanctionne à tort est immédiat et se déploie sur trois terrains distincts.

Aspect	Détail
Nullité de la sanction	Les mesures disciplinaires, réprimandes et sanctions financières figurent au point 5° de l'article 25, frappé de nullité de plein droit (art. 26 (1))
Délai d'action du salarié	Quinze jours suivant la notification, par acte introductif d'instance devant la juridiction compétente (art. 26 (2))
Amende pénale contre l'auteur des représailles	1 250 à 25 000 euros, y compris pour une procédure abusive engagée contre l'auteur du signalement (art. 27 (5), al. 1)
Amende administrative contre l'entité	1 500 à 250 000 euros pour entrave à un signalement, doublée en cas de récidive dans les 5 ans (art. 18 (5))
Immunité invocable par le salarié	Il peut opposer son signalement pour demander l'abandon d'une procédure engagée contre lui (art. 27 (4))
Licenciement pour motif grave	Régi par le droit commun : notification motivée, faits non invocables au-delà d'un mois de leur connaissance (L.124-10)

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

Pratiques et recommandations

L'amende de 1 500 à 250 000 euros de l'article 18 (5) est régulièrement présentée comme la sanction du signalement abusif. Elle vise l'inverse : elle frappe l'entité qui entrave un signalement, porte atteinte à la confidentialité, refuse de remédier à la violation ou n'a pas établi de canal interne. Aucune amende administrative n'est encourue par un salarié.

Le calendrier se retourne souvent contre l'employeur. Le délai d'un mois de l'article L.124-10 pour invoquer un motif grave court dès la connaissance des faits, tandis que la démonstration de la fausseté sciemment commise suppose une enquête aboutie. Prononcer vite expose à la nullité pour représailles, attendre expose à la forclusion du motif grave : c'est ce dilemme qui explique le faible nombre de sanctions effectivement prononcées.

Une entrave peut aussi résulter du seul fait de suspendre le traitement d'un signalement au motif qu'il serait abusif. L'entité reste tenue de l'accusé de réception sous sept jours et du retour d'information dans un délai n'excédant pas trois mois, y compris lorsqu'elle estime le dossier infondé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 27 (5), al. 2 de la loi du 16 mai 2023	Emprisonnement de 8 jours à 3 mois et amende de 1 500 à 50 000 euros pour signalement sciemment mensonger
Art. 27 (5), al. 1	Amende de 1 250 à 25 000 euros pour représailles ou procédure abusive
Art. 27 (6)	Responsabilité civile de l'auteur d'un faux signalement
Art. 25, point 5°	Mesures disciplinaires, réprimandes et sanctions financières classées parmi les représailles
Art. 26 (1), (2) et (4)	Nullité de plein droit, délai de quinze jours, présomption de représailles
Art. 4 (1)	Motifs raisonnables de croire à la véracité au moment du signalement
Art. 18 (5)	Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros à charge de l'entité, doublée en cas de récidive dans les 5 ans
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour motif grave, motivation écrite et délai d'un mois

La sanction d'un signalement mensonger relève du juge pénal, jamais d'une décision unilatérale de l'employeur, qui ne dispose que de son pouvoir disciplinaire de droit commun. Exercer ce pouvoir contre un auteur protégé expose à la nullité de la mesure et à une amende pénale.

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

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