Que faire d'un signalement qui ne porte que sur un conflit personnel ?

Réponse courte

Un différend interpersonnel qui ne révèle aucune violation du droit sort du champ de la loi du 16 mai 2023. L'article 3 définit la violation comme un acte ou une omission **illicite** ou allant **à l'encontre de l'objet ou de la finalité** des dispositions du droit national ou européen d'application directe. Sans cet élément, la condition de protection de l'article 4 n'est pas remplie.

L'entité ne peut pour autant pas se contenter de classer sans rien dire. La **clôture de la procédure** figure parmi les formes admises de suivi, à côté de l'enquête interne et des poursuites, et le **retour d'information** dû à l'auteur porte précisément sur les mesures prises et sur leurs **motifs**. Les délais de sept jours et de trois mois continuent de courir.

Écarter un dossier n'ouvre enfin aucun droit de sanction. Le seul comportement que la loi réprime du côté de l'auteur est le signalement **sciemment** mensonger, puni de 8 jours à 3 mois d'emprisonnement et d'une amende de 1 500 à 50 000 euros par le juge pénal.

Définition

Le **hors-champ** désigne la situation d'un signalement qui ne porte sur aucune violation au sens de l'article 3, faute d'illicéité ou de contrariété à la finalité d'une règle de droit. Il ne se confond ni avec le **signalement non confirmé**, protégé dès lors que son auteur avait des motifs raisonnables d'y croire, ni avec le **signalement mensonger**, qui suppose la connaissance de la fausseté. La ligne de partage ne passe pas entre l'intérêt individuel et l'intérêt collectif : un fait qui ne concerne qu'une seule personne reste une violation s'il enfreint une règle de droit.

Conditions d’exercice

La qualification se joue sur la nature du fait rapporté, non sur le nombre de personnes concernées ni sur les intentions prêtées à son auteur.

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

Élément	Détail
Notion de violation	Actes ou omissions illicites, ou allant à l'encontre de l'objet ou de la finalité des dispositions du droit national ou européen d'application directe (art. 3, point 1°)
Informations couvertes	Y compris les soupçons raisonnables portant sur des violations effectives ou potentielles (art. 3, point 2°)
Origine	Violations survenues dans l'organisation où l'auteur travaille ou a travaillé, ou dans une organisation avec laquelle il a été en contact professionnel
Condition de protection	Motifs raisonnables de croire que les informations étaient véridiques et relevaient du champ de la loi (art. 4 (1), point 1°)
Cas limite fréquent	Un fait de harcèlement ou un manquement salarial ne concernant qu'une personne demeure une violation du droit national et entre dans le champ
Effet du hors-champ	Absence de protection au titre de la loi, sans transformation du dossier en faute de son auteur

Modalités pratiques

Le traitement d'un dossier écarté reste un traitement, soumis aux mêmes délais que les autres.

Aspect	Détail
Accusé de réception	Sept jours à compter de la réception, indépendamment de l'issue envisagée
Clôture	Admise comme forme de suivi au même titre que l'enquête interne ou les poursuites (art. 3, point 12°)
Retour d'information	Mesures envisagées ou prises et motifs de ce suivi, dans un délai n'excédant pas trois mois (art. 3, point 13° et art. 7 (1), point 5°)
Motifs de clôture propres aux autorités	Violation manifestement mineure (art. 19 (4)) et signalement répétitif sans élément nouveau (art. 19 (5)), réservés aux autorités compétentes
Confidentialité	Maintenue quelle que soit l'issue ; l'identité ne peut être divulguée sans consentement exprès (art. 22)
Sanction de l'auteur	Uniquement en cas de fausses informations signalées sciemment (art. 27 (5), al. 2)

Pratiques et recommandations

L'erreur la plus coûteuse consiste à trier selon le ressenti plutôt que selon le droit. Un salarié qui dénonce le comportement de son supérieur peut poursuivre un règlement de comptes et rapporter en même temps une violation : la loi ne demande pas d'apprécier son mobile, mais de vérifier si le fait décrit enfreint une règle. Un dossier écarté

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

au motif que « c'est personnel » alors qu'il évoque un dépassement d'horaires ou un harcèlement expose l'entreprise au grief d'entrave, puni de l'amende administrative de l'article 18 (5).

Les motifs de classement que l'on croit disponibles ne le sont pas. La violation manifestement mineure et le signalement répétitif sont des cas de clôture ouverts aux autorités compétentes par les paragraphes 4 et 5 de l'article 19 ; aucune disposition équivalente n'existe pour la procédure interne, où la clôture reste possible mais doit s'exposer dans le retour d'information.

Sanctionner pour « détournement du canal » est un pari sur une qualification que seul le juge tranchera. Si le fait rapporté se révèle constituer une violation, la mesure disciplinaire bascule dans le point 5° de l'article 25 et devient nulle de plein droit, la personne visée disposant de quinze jours pour agir.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3, points 1° et 2° de la loi du 16 mai 2023	Définition des violations et des informations sur des violations, soupçons raisonnables inclus
Art. 3, points 12° et 13°	Suivi, clôture de la procédure et contenu du retour d'information
Art. 4 (1)	Motifs raisonnables de croire à la véracité et au rattachement au champ de la loi
Art. 7 (1), points 2° et 5°	Accusé de réception sous sept jours et retour d'information sous trois mois
Art. 19 (4) et (5)	Clôture pour violation manifestement mineure ou signalement répétitif, réservée aux autorités compétentes
Art. 22	Devoir de confidentialité sur l'identité de l'auteur
Art. 25, point 5° et art. 26 (1)	Mesures disciplinaires classées parmi les représailles et frappées de nullité
Art. 27 (5), al. 2	Emprisonnement de 8 jours à 3 mois et amende de 1 500 à 50 000 euros pour signalement sciemment mensonger

Un signalement hors champ ne fait naître aucune protection, mais il ne fait naître aucune faute non plus. Le traiter et le clore avec des motifs explicites coûte moins cher que d'en discuter la recevabilité devant une autorité compétente.

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.