

# Un salarié peut-il être licencié pour dénonciation calomnieuse dans le cadre d'un signalement ?

## Réponse courte

Un salarié peut être licencié pour dénonciation calomnieuse dans le cadre d'un signalement, à condition que l'employeur établisse, par des éléments objectifs, que le salarié a sciemment formulé un signalement mensonger, en connaissance de la fausseté des faits et avec l'intention de nuire. La simple erreur ou l'absence d'éléments matériels suffisants ne suffit pas à caractériser la calomnie, et la protection des lanceurs d'alerte ne s'applique pas en cas de mauvaise foi avérée.

L'employeur doit respecter une procédure stricte : mener une enquête interne approfondie, informer le salarié des faits reprochés, organiser un entretien préalable et respecter le principe de proportionnalité dans la sanction. Le licenciement peut être prononcé avec ou sans préavis selon la gravité des faits, mais il doit être fondé sur des preuves rigoureuses de la mauvaise foi et de l'intention de nuire, sous peine de requalification en licenciement abusif.

## Définition

La dénonciation calomnieuse, au sens du droit luxembourgeois, consiste à porter sciemment à la connaissance de l'employeur ou d'une autorité des faits inexacts ou mensongers, dans l'intention de nuire à une personne. Dans le contexte professionnel, elle se distingue du signalement de bonne foi, lequel bénéficie d'une protection légale spécifique. La dénonciation calomnieuse engage la responsabilité disciplinaire et, le cas échéant, pénale de son auteur.

## Conditions d'exercice

Le licenciement d'un salarié pour dénonciation calomnieuse suppose la réunion de plusieurs conditions cumulatives. Il doit être établi, par des éléments objectifs, que le salarié a sciemment formulé un signalement mensonger, en connaissance de la fausseté des faits allégués et avec l'intention de porter préjudice à autrui. La charge de la preuve incombe à l'employeur. La simple erreur ou l'absence d'éléments matériels suffisants ne saurait caractériser la calomnie. La protection accordée aux lanceurs d'alerte par la loi du 16 mai 2023 ne s'applique pas en cas de mauvaise foi avérée.

## Modalités pratiques

Avant d'engager une procédure de licenciement pour dénonciation calomnieuse, l'employeur doit procéder à une enquête interne approfondie, recueillir les témoignages et éléments matériels démontrant la fausseté intentionnelle du signalement. Le salarié doit être informé des faits qui lui sont reprochés et bénéficier d'un entretien préalable,

conformément à l'article [L.124-2](#) du Code du travail. Le licenciement peut être prononcé avec ou sans préavis selon la gravité des faits. En cas de licenciement pour faute grave, la notification doit intervenir dans le mois de la connaissance complète des faits par l'employeur. Toute sanction doit respecter le principe de proportionnalité.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne de gestion des signalements, précisant les garanties offertes aux lanceurs d'alerte de bonne foi et les conséquences d'une dénonciation calomnieuse. Les responsables RH doivent veiller à la confidentialité de l'enquête et à l'absence de représailles à l'encontre des salariés agissant de bonne foi. En cas de doute sur la qualification des faits, il convient de solliciter un avis juridique spécialisé. La prudence s'impose afin d'éviter tout risque de requalification du licenciement en licenciement abusif devant les juridictions du travail.

## Cadre juridique

Le licenciement pour dénonciation calomnieuse s'appuie sur les articles [L.124-2](#) et suivants du Code du travail relatifs au licenciement pour motif personnel, ainsi que sur l'article 443 du Code pénal qui réprime la dénonciation calomnieuse. La loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte précise que la protection ne s'applique pas en cas de signalement effectué de mauvaise foi ou sur la base d'informations sciemment fausses. La jurisprudence luxembourgeoise exige une preuve rigoureuse de la mauvaise foi et de l'intention de nuire pour justifier un licenciement fondé sur la dénonciation calomnieuse.

L'employeur doit s'assurer de la réalité de la mauvaise foi avant d'engager une procédure de licenciement pour dénonciation calomnieuse, sous peine de voir le licenciement annulé et de devoir indemniser le salarié.

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.