Un signalement mensonger peut-il justifier le licenciement de son auteur ?

Réponse courte

Oui, mais la loi du 16 mai 2023 n'offre aucun fondement propre : elle ne crée pas de cas de licenciement et laisse l'employeur sur le terrain du droit commun, celui de l'article L.124-10 du Code du travail. Le seul comportement qu'elle réprime du côté de l'auteur est le signalement **sciemment** mensonger, puni par le **juge pénal** de 8 jours à 3 mois d'emprisonnement et d'une amende de 1 500 à 50 000 euros.

Le licenciement figure au point 1° de l'article 25, parmi les représailles **nulles de plein droit**. Si la protection de l'article 4 est acquise, la rupture est privée d'effet, l'intéressé disposant de **quinze jours** pour la faire constater, et son auteur encourt une amende pénale de **1 250 à 25 000 euros**.

La preuve pèse enfin sur l'entreprise. Dès que le salarié établit son signalement et son préjudice, le préjudice est **présumé** causé en représailles, et il revient à l'employeur d'établir les motifs réels de sa décision, sur des éléments antérieurs à l'alerte.

Définition

Le **signalement sciemment mensonger** suppose que son auteur ait connu la fausseté des informations au moment où il les a communiquées. La loi ne retient ni la légèreté, ni l'erreur de qualification, ni l'absence de confirmation par l'enquête, puisqu'elle protège celui qui avait des **motifs raisonnables de croire** à la véracité des faits. Elle ignore par ailleurs la notion de dénonciation calomnieuse, dont la qualification relève du juge répressif et non de l'employeur : un licenciement ne peut se fonder que sur les faits établis, non sur une infraction supposée.

Conditions d’exercice

La rupture n'est envisageable que si la protection est écartée, ce qui suppose de démontrer un état d'esprit et non une inexactitude.

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

Élément	Détail
Fait à établir	Le salarié a sciemment signalé ou divulgué publiquement de fausses informations (art. 27 (5), al. 2)
Insuffisant	Erreur, soupçon non confirmé, qualification juridique inexacte, la loi couvrant expressément les soupçons raisonnables (art. 3, point 2°)
Charge de la preuve	Présomption de représailles dès que le signalement et le préjudice sont établis (art. 26 (4))
Immunité invocable	Le salarié peut opposer son signalement pour demander l'abandon de la procédure engagée contre lui (art. 27 (4))
Effet d'un licenciement irrégulier	Nullité de plein droit du licenciement, mesure visée au point 1° de l'article 25 (art. 26 (1))
Recours du salarié	Quinze jours suivant la notification, par acte introductif d'instance devant la juridiction compétente (art. 26 (2))

Modalités pratiques

La procédure de rupture reste celle du droit commun, dont les délais sont plus courts que ceux d'une investigation sérieuse.

Aspect	Détail
Motif grave	Fait ou faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail (L.124-10 (2))
Motivation écrite	Lettre recommandée énonçant avec précision les faits reprochés et les circonstances leur conférant le caractère de motif grave ; à défaut, le licenciement est abusif (L.124-10 (3))
Entretien préalable	Obligatoire lorsque l'employeur occupe au moins cent cinquante salariés (L.124-2)
Mise à pied conservatoire	Possible avec maintien des salaires ; licenciement notifié au plus tôt le lendemain et au plus tard huit jours après (L.124-10 (4) et (5))
Délai d'un mois	Les faits ne peuvent plus être invoqués au-delà d'un mois à compter de leur connaissance, sauf poursuites pénales exercées dans le mois (L.124-10 (6))
Sanction de l'employeur	Amende pénale de 1 250 à 25 000 euros pour représailles ou procédure abusive (art. 27 (5), al. 1)

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

Pratiques et recommandations

Le calendrier est le vrai piège de ce dossier. Le mois de l'article L.124-10 (6) court dès la connaissance des faits, alors que la démonstration d'un mensonge délibéré suppose une investigation aboutie ; le même paragraphe offre pourtant l'issue, puisque le délai ne joue pas lorsque le fait a donné lieu, dans le mois, à l'exercice de poursuites pénales. Déposer plainte préserve donc la possibilité d'invoquer le motif grave plus tard.

Une riposte en justice se retourne fréquemment contre son auteur. L'article 27 (4) permet au salarié d'invoquer son signalement pour demander l'abandon de la procédure engagée contre lui, et l'action introduite contre un auteur protégé constitue elle-même une procédure abusive punie par l'article 27 (5). Poursuivre avant d'avoir établi la connaissance de la fausseté revient à cumuler les deux risques.

Reste la question du dossier. La présomption de l'article 26 (4) impose de produire des motifs, et seuls comptent ceux qui existaient avant le signalement : les avertissements, évaluations et constats postérieurs à l'alerte sont non seulement sans force probante, mais figurent eux-mêmes aux points 5° et 9° de l'article 25 parmi les mesures nulles de plein droit.

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 (4)	Absence de responsabilité en justice et droit de demander l'abandon de la procédure
Art. 25, points 1°, 5° et 9°	Licenciement, mesures disciplinaires et évaluation négative classés 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. L.124-10 du Code du travail	Motif grave, motivation écrite, mise à pied conservatoire et délai d'un mois
Art. L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable obligatoire à partir de cent cinquante salariés

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

La sanction du signalement mensonger appartient au juge pénal, et le licenciement n'en est ni la conséquence automatique ni la condition. Un employeur qui rompt le contrat avant d'avoir établi la connaissance de la fausseté agit sous la présomption de représailles, avec le risque que la rupture soit privée d'effet.

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.