Quels critères permettent de juger de la recevabilité d'un signalement ?

Réponse courte

La loi du 16 mai 2023 n'organise pas de filtre de recevabilité mais des **conditions de protection**. L'article 4 en pose deux, cumulatives : l'auteur doit avoir eu des **motifs raisonnables de croire** que les informations signalées étaient véridiques au moment du signalement et relevaient du champ de la loi, et avoir emprunté l'un des trois canaux prévus — interne, externe ou divulgation publique.

S'y ajoutent deux vérifications de champ. L'auteur doit figurer parmi les personnes visées à l'article 2, dont la liste dépasse largement les salariés en poste, et l'information doit constituer une information sur une **violation** au sens de l'article 3, obtenue dans un contexte professionnel.

La nuance est décisive : la condition porte sur ce que l'auteur pouvait raisonnablement croire, non sur ce que l'enquête établira. Un signalement que les investigations ne confirment pas reste protégé. Le texte ne parle jamais de **bonne foi**, terme qui n'y figure pas.

Définition

Le signalement est la communication orale ou écrite d'informations sur des violations, définies à l'article 3 comme les actes ou omissions illicites ou contraires à l'objet et à la finalité des dispositions du droit national ou européen d'application directe. Les informations peuvent n'être que des **soupçons raisonnables**, porter sur des violations potentielles très susceptibles de se produire, ou viser des tentatives de dissimulation.

La recevabilité, au sens usuel du terme, recouvre donc l'examen de quatre points : la personne, l'objet, l'état d'esprit et le canal. Aucun de ces points n'exige une preuve constituée au moment où l'auteur parle.

Conditions d’exercice

Le champ personnel de l'article 2 est la source d'erreur la plus fréquente : il couvre des personnes qui ne sont ni salariées ni présentes dans l'entreprise.

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

Élément	Détail
Personnes visées	Travailleurs, fonctionnaires, indépendants, actionnaires et membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance, bénévoles, stagiaires rémunérés ou non, personnes travaillant sous la supervision de contractants, sous-traitants et fournisseurs (art. 2)
Anciens et futurs	Anciens salariés (art. 2 (2)) et candidats, pour les informations obtenues lors du recrutement ou de négociations précontractuelles (art. 2 (3))
Entourage protégé	Facilitateurs, tiers en lien avec l'auteur et entités juridiques lui appartenant ou pour lesquelles il travaille (art. 2 (4))
Objet	Information sur une violation obtenue dans le cadre des activités professionnelles, y compris un soupçon raisonnable (art. 3, points 1°, 2° et 9°)
État d'esprit	Motifs raisonnables de croire les informations véridiques au moment du signalement (art. 4 (1), 1°)
Canal	Interne selon l'art. 5, externe selon l'art. 16, ou divulgation publique selon l'art. 24 (art. 4 (1), 2°)

Modalités pratiques

Un signalement reçu déclenche les délais de l'article 7, que l'entité juge ou non l'auteur protégé : les deux questions sont indépendantes.

Aspect	Détail
Accusé de réception	Sept jours à compter de la réception, sans condition tenant à la qualité de l'auteur (art. 7 (1), 2°)
Retour d'information	Trois mois au plus, la clôture pour absence de fondement constituant elle-même une mesure de suivi (art. 3, point 12°)
Auteur anonyme	Protection acquise s'il est identifié par la suite et subit des représailles (art. 4 (2))
Exclusions de champ	Sécurité nationale, secret médical, secret avocat-client, secret notarial et d'huissier, délibérations judiciaires, procédure pénale (art. 1 (2) et (3))
Régime plus favorable	Un dispositif sectoriel de signalement prévaut lorsqu'il n'est pas moins favorable (art. 1 (5))

Pratiques et recommandations

Deux motifs de rejet circulent sans base légale au niveau interne : la violation « manifestement mineure » et le signalement « répétitif ». Ces deux facultés de clôture figurent bien dans la loi, mais aux paragraphes 4 et 5 de l'article 19, qui ne visent que les autorités compétentes saisies d'un signalement externe. Une entité qui les invoque dans sa procédure s'attribue un pouvoir que le texte ne lui donne pas.

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

Exiger de l'auteur qu'il produise des preuves conditionne la recevabilité à ce que l'article 3 n'exige pas : le soupçon raisonnable suffit, et c'est précisément le rôle du suivi que d'évaluer l'exactitude des allégations.

Le passage préalable par le canal interne n'est pas davantage une condition. L'article 5 se borne à encourager cette voie lorsqu'il est possible de remédier efficacement en interne et qu'il n'y a pas de risque de représailles ; l'article 16 autorise le signalement externe direct.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1 (2), (3) et (5) de la loi du 16 mai 2023	Exclusions du champ matériel et primauté d'un dispositif spécial plus favorable
Art. 2 de la loi du 16 mai 2023	Champ personnel : travailleurs, indépendants, stagiaires, anciens salariés, candidats, facilitateurs et tiers
Art. 3, points 1°, 2°, 9° et 12° de la loi du 16 mai 2023	Définition de la violation, de l'information sur une violation, du contexte professionnel et du suivi
Art. 4 (1) de la loi du 16 mai 2023	Motifs raisonnables de croire et choix d'un canal prévu par la loi
Art. 4 (2) de la loi du 16 mai 2023	Protection de l'auteur anonyme ultérieurement identifié
Art. 5 et 16 de la loi du 16 mai 2023	Encouragement au canal interne et possibilité de signalement externe direct
Art. 19 (4) et (5) de la loi du 16 mai 2023	Clôture pour violation manifestement mineure ou signalement répétitif, réservée aux autorités compétentes

La condition de fond porte sur les motifs raisonnables de croire au moment du signalement, jamais sur la bonne foi ni sur l'exactitude finale des faits. Un signalement infirmé par l'enquête laisse donc subsister l'intégralité de la protection de son auteur.

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.