Comment traiter une utilisation abusive du canal de signalement interne ?

Réponse courte

La loi du 16 mai 2023 ne connaît qu'un seul abus : le signalement **sciemment** mensonger. L'article 27 (5) le punit d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de **1 500 à 50 000 euros**, et l'article 27 (6) ouvre à l'entité lésée une action en réparation devant la juridiction compétente.

Le critère est exigeant. Tant que l'auteur avait des **motifs raisonnables de croire** que les informations étaient véridiques au moment du signalement, la protection subsiste, même si l'enquête ne confirme rien. Le signalement erroné n'est pas un signalement abusif.

Se tromper de qualification coûte cher. La sanction disciplinaire prise contre un auteur protégé figure parmi les mesures de représailles de l'article 25 ; elle est **nulle de plein droit** au titre de l'article 26 (1) et expose son auteur à une amende pénale de 1 250 à 25 000 euros. La charge de la preuve pèse alors sur l'employeur.

Définition

Le signalement abusif au sens de la loi suppose que son auteur ait **sciemment** signalé ou divulgué publiquement de fausses informations. Le terme renvoie à la connaissance de la fausseté au moment où l'auteur agit, non à l'inexactitude constatée ensuite ni à la maladresse dans la présentation des faits.

Cette définition se lit en miroir de l'article 4 (1), 1°, qui conditionne la protection aux motifs raisonnables de croire à la véracité des informations. Entre les deux se loge une zone large : le signalement sincère mais infondé, qui reste intégralement couvert.

Conditions d’exercice

Aucun mécanisme d'irrecevabilité interne n'existe : les facultés de clôture pour violation manifestement mineure ou signalement répétitif appartiennent aux seules autorités compétentes.

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

Élément	Détail
Fait sanctionné	Avoir sciemment signalé ou divulgué publiquement de fausses informations (art. 27 (5), al. 2)
Sanction pénale	Emprisonnement de huit jours à trois mois et amende de 1 500 à 50 000 euros (art. 27 (5), al. 2)
Volet civil	Responsabilité civile de l'auteur ; l'entité qui a subi des dommages peut demander réparation (art. 27 (6))
Seuil de protection	Motifs raisonnables de croire les informations véridiques au moment du signalement (art. 4 (1), 1°)
Clôture pour répétition	Réservée aux autorités compétentes, en l'absence d'élément nouveau significatif et sur décision motivée (art. 19 (5))
Immunité de principe	Aucune responsabilité pour le signalement lui-même dès lors que les motifs raisonnables existaient (art. 27 (1))

Modalités pratiques

Avant toute mesure, la question à trancher n'est pas la véracité des faits signalés mais l'état de connaissance de leur auteur au moment du signalement.

Aspect	Détail
Mesure disciplinaire	Réprimande ou autre sanction, y compris financière, figure au point 5° des représailles interdites (art. 25)
Nullité	La mesure disciplinaire et le licenciement sont frappés de nullité de plein droit (art. 26 (1), points 1° et 5°)
Délai d'action de l'auteur	Quinze jours suivant la notification de la mesure, par acte introductif d'instance devant la juridiction compétente (art. 26 (2))
Charge de la preuve	L'auteur établit le signalement et le préjudice ; le préjudice est alors présumé causé en représailles, à l'employeur d'établir ses motifs (art. 26 (4))
Procédure abusive	Intenter une procédure abusive contre un auteur de signalement est puni d'une amende de 1 250 à 25 000 euros (art. 27 (5), al. 1)
Licenciement pour motif grave	Suppose un fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation (art. L.124-10)

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

Pratiques et recommandations

L'employeur qui envisage une sanction se place dans la configuration probatoire la plus défavorable qui soit. Dès que l'auteur établit son signalement et un préjudice, l'article 26 (4) présume la représaille et renverse la démonstration : il faudra prouver le motif réel de la mesure, en dehors de toute référence au signalement.

Le comportement le plus délicat n'est pas le mensonge mais la répétition. Un salarié qui saisit le canal chaque semaine sur les mêmes faits désorganise le dispositif sans pour autant tomber sous l'article 27 (5), puisqu'il croit à ce qu'il signale. La faculté de clore pour signalement répétitif appartient aux autorités compétentes ; en interne, la seule réponse conforme reste un retour d'information motivé, renvoyant au traitement déjà effectué.

Reste l'hypothèse où les propos débordent le signalement : injures, diffusion à des tiers étrangers au dispositif. L'article 27 (3) laisse au droit commun les responsabilités découlant d'actes non liés au signalement — c'est sur ce terrain que la mesure éventuelle se construit.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4 (1), 1° de la loi du 16 mai 2023	Motifs raisonnables de croire les informations véridiques au moment du signalement
Art. 19 (5) de la loi du 16 mai 2023	Clôture des signalements répétitifs par les autorités compétentes
Art. 25 de la loi du 16 mai 2023	Interdiction des représailles, dont les mesures disciplinaires et le licenciement
Art. 26 (1), (2) et (4) de la loi du 16 mai 2023	Nullité de plein droit, délai de quinze jours et présomption de représailles
Art. 27 (1) et (3) de la loi du 16 mai 2023	Immunité pour le signalement ; maintien des responsabilités pour les actes non liés au signalement
Art. 27 (5) de la loi du 16 mai 2023	Amende pénale pour représailles ou procédure abusive ; emprisonnement et amende pour signalement sciemment mensonger
Art. 27 (6) de la loi du 16 mai 2023	Responsabilité civile de l'auteur d'un faux signalement
Art. L.124-10 du Code du travail	Résiliation immédiate pour motif grave rendant impossible le maintien de la relation de travail

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

Le seul abus reconnu par la loi est le signalement sciemment mensonger, et il relève du juge pénal, non de la procédure disciplinaire interne. Qualifier trop vite un signalement d'abusif expose l'employeur à la nullité de sa mesure et à une amende pénale.

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.