Un salarié peut-il effectuer un signalement en dehors de son temps de travail ?

Réponse courte

Oui. Aucune des conditions de protection de l'article 4 ne se rapporte au moment du signalement. Ce qui est exigé tient à l'état d'esprit de l'auteur — avoir eu des **motifs raisonnables de croire** les informations véridiques — et au canal emprunté, interne, externe ou divulgation publique.

Le critère de rattachement est ailleurs. L'article 3 définit le **contexte professionnel** comme les activités professionnelles passées ou présentes **par lesquelles** la personne obtient des informations sur des violations. Ce qui compte est donc la manière dont l'information a été acquise, jamais l'horaire auquel elle est communiquée.

La démonstration est fournie par le texte lui-même : sont protégés les **anciens salariés** et les **candidats** pour les informations obtenues lors du recrutement, personnes qui par définition ne signalent pas pendant un temps de travail. Une mesure défavorable fondée sur le moment du signalement s'analyserait en représailles.

Définition

Le contexte professionnel désigne, au point 9° de l'article 3, les activités professionnelles passées ou présentes dans le secteur public ou privé par lesquelles des personnes obtiennent des informations sur des violations et dans le cadre desquelles elles pourraient faire l'objet de représailles si elles les signalaient. La définition est construite autour de l'**origine de l'information** et de l'exposition au risque, non autour d'un lien contractuel actif.

Le signalement lui-même n'est qu'une communication orale ou écrite d'informations sur des violations. La loi ne lui assigne ni lieu, ni moment, ni support imposé.

Conditions d’exercice

Les personnes protégées incluent des catégories pour lesquelles la notion même de temps de travail est sans objet.

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

Élément	Détail
Anciens salariés	Protégés pour les informations obtenues dans le cadre d'une relation de travail depuis lors terminée (art. 2 (2))
Candidats	Protégés pour les informations obtenues lors du processus de recrutement ou d'autres négociations précontractuelles (art. 2 (3))
Bénévoles et stagiaires	Protégés, y compris les stagiaires non rémunérés (art. 2)
Facilitateurs et tiers	Protégés, ainsi que les collègues et proches en lien avec l'auteur et les entités juridiques lui appartenant (art. 2 (4))
Conditions de fond	Motifs raisonnables de croire les informations véridiques au moment du signalement et relevant du champ de la loi (art. 4 (1), 1°)
Canal	Interne, externe ou divulgation publique, au choix de l'auteur (art. 4 (1), 2° et art. 16)

Modalités pratiques

Les modalités de signalement prévues par la loi supposent d'ailleurs des usages qui ne se limitent pas aux heures ouvrées.

Aspect	Détail
Signalement oral	Par téléphone ou par un autre système de messagerie vocale (art. 7 (2))
Signalement écrit	Admis au même titre, l'entité pouvant retenir l'une des deux formes ou les deux (art. 7 (2))
Rencontre en personne	Sur demande de l'auteur, dans un délai raisonnable (art. 7 (2))
Point de départ des délais	L'accusé de réception court à compter de la réception du signalement, quelle que soit l'heure de dépôt (art. 7 (1), 2°)
Signalement externe direct	Possible sans passer par le canal interne (art. 16)
Modification des horaires	Figure au point 3° des mesures de représailles interdites (art. 25)

Pratiques et recommandations

Reprocher à un salarié d'avoir signalé « depuis chez lui » ou « un dimanche » revient à créer une condition que la loi ne pose pas, et l'exposition est immédiate : dès que l'auteur établit son signalement et un préjudice, l'article 26 (4) présume la représaille et laisse à l'employeur la charge d'établir les motifs réels de sa décision.

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

Aucune disposition n'oblige l'entité à maintenir son canal accessible en continu. Mais le délai de sept jours court dès la **réception**, et non dès la prise de connaissance : une boîte relevée le lundi consomme déjà deux jours du délai pour un signalement déposé le samedi.

Le vrai sujet opérationnel est le canal utilisé hors cadre — message privé à un supérieur, courriel à une adresse générique, propos tenus lors d'un événement d'entreprise. Ces communications sont des signalements au sens de l'article 3 et déclenchent les obligations de l'article 7 : la procédure interne gagne à indiquer comment elles sont réorientées vers le service désigné, sans jamais les traiter comme nulles et non avenues.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 2 (2), (3) et (4) de la loi du 16 mai 2023	Protection des anciens salariés, des candidats, des facilitateurs et des tiers en lien avec l'auteur
Art. 3, points 3° et 9° de la loi du 16 mai 2023	Définition du signalement et du contexte professionnel
Art. 4 (1) de la loi du 16 mai 2023	Conditions de la protection : motifs raisonnables de croire et canal emprunté
Art. 7 (1), 2° de la loi du 16 mai 2023	Accusé de réception dans les sept jours de la réception du signalement
Art. 7 (2) de la loi du 16 mai 2023	Signalement écrit ou oral, par téléphone ou messagerie vocale, et rencontre en personne
Art. 16 de la loi du 16 mai 2023	Faculté de signaler directement par un canal externe
Art. 25 de la loi du 16 mai 2023	Interdiction des représailles, dont la modification des horaires de travail
Art. 26 (4) de la loi du 16 mai 2023	Présomption que le préjudice a été causé en représailles

Le rattachement au contexte professionnel s'apprécie au regard de la manière dont l'information a été obtenue, non du moment où elle est signalée. La protection d'anciens salariés et de candidats par les paragraphes 2 et 3 de l'article 2 rend cette lecture incontestable.

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.