L'employeur peut-il classer une alerte comme infondée sans motiver sa décision ?

Réponse courte

Non. La loi du 16 mai 2023 laisse l'employeur libre de clore un dossier sans suite, mais elle lui impose un **retour d'information** portant sur les mesures envisagées ou prises et sur les **motifs** de ce suivi (articles 3, point 13°, et 7). Classer une alerte est permis ; la classer en silence ne l'est pas.

Ce retour intervient dans un délai raisonnable n'excédant pas **trois mois** à compter de l'accusé de réception, lui-même dû dans les **sept jours** de la réception. Une procédure interne dépourvue de ces étapes constitue un manquement à l'article 7, passible de l'amende administrative de **1 500 à 250 000 euros** de l'article 18 (5).

Le classement ne fait pas perdre sa protection à l'auteur : celle-ci tient aux **motifs raisonnables de croire** dont il disposait au moment du signalement, non à la confirmation des faits. Le sanctionner suppose un signalement sciemment mensonger, seule hypothèse retenue par l'article 27 (5).

Définition

Le **retour d'information** est défini par l'article 3, point 13°, de la loi du 16 mai 2023 comme la communication à l'auteur du signalement des informations sur les mesures envisagées ou prises au titre du suivi et sur les motifs de ce suivi. Le **suivi**, défini au point 12° du même article, recouvre toute mesure prise pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, pour remédier à la violation : enquête interne, enquête, poursuites, action en recouvrement de fonds ou clôture de la procédure.

La clôture est donc l'une des issues expressément prévues par le texte, au même titre que l'enquête. Ce que la loi encadre n'est pas la conclusion retenue, mais l'obligation d'en exposer les raisons à celui qui a signalé.

Conditions d’exercice

La loi ne fixe aucun niveau de preuve pour clore un dossier : elle exige que la décision émane d'un service impartial, qu'elle soit communiquée et qu'elle soit motivée.

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

Élément	Détail
Décision de clôture	Admise : le suivi défini à l'article 3, point 12°, inclut expressément la clôture de la procédure
Impartialité	La personne ou le service chargé du suivi doit être impartial et compétent (article 7 (1), point 3°)
Motivation	Le retour d'information porte sur les mesures envisagées ou prises **et** sur les motifs de ce suivi (article 3, point 13°)
Délai	Trois mois au plus à compter de l'accusé de réception, ou de l'expiration du délai de sept jours si aucun accusé n'a été envoyé (article 7 (1), point 5°)
Effet sur la protection	Aucun : la protection dépend des motifs raisonnables de croire existant au moment du signalement (article 4 (1), point 1°)

Modalités pratiques

Le dossier de clôture sert deux destinataires distincts : l'auteur, qui reçoit les motifs, et l'autorité compétente, qui peut réclamer les renseignements qu'elle juge nécessaires.

Aspect	Détail
Accusé de réception	Sept jours à compter de la réception du signalement (article 7 (1), point 2°)
Contenu du retour	Mesures envisagées ou prises et motifs du suivi, sans livrer les éléments couverts par le devoir de confidentialité
Confidentialité	L'identité de l'auteur ne peut être divulguée sans son consentement exprès, y compris à la personne mise en cause (article 22 (1))
Contrôle externe	L'autorité compétente peut demander tous les renseignements nécessaires ; le refus ou des renseignements faux exposent à l'amende de l'article 18 (5)
Suite ouverte à l'auteur	L'absence de mesure appropriée dans le délai ouvre la divulgation publique protégée (article 24, point 1°)

Pratiques et recommandations

Le délai de trois mois n'est pas une échéance de confort. Passé ce terme sans mesure appropriée, l'auteur peut rendre les faits publics tout en restant protégé (article 24, point 1°) : l'entreprise perd la maîtrise du calendrier et du récit, sans avoir commis d'autre faute que le silence.

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

Une idée fausse circule dans les services RH : une alerte non confirmée serait une alerte abusive. L'article 27 (5) réserve la sanction pénale au signalement **sciemment** mensonger, et l'enquête qui n'établit rien laisse la protection entière, donc toute mesure défavorable interdite.

Reste le réflexe le plus coûteux, celui qui consiste à motiver le classement auprès du supérieur mis en cause en lui indiquant qui a signalé. La divulgation de l'identité sans consentement exprès relève de l'article 22 et figure parmi les cinq manquements sanctionnés par l'amende administrative de 1 500 à 250 000 euros.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3, points 12° et 13°	Définitions du suivi et du retour d'information
Art. 4 (1), point 1°	Protection subordonnée aux motifs raisonnables de croire au moment du signalement
Art. 7 (1), points 2°, 3° et 5°	Accusé de réception à sept jours, service impartial, retour d'information à trois mois
Art. 18 (5)	Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros, maximum doublé en cas de récidive dans les 5 ans
Art. 22 (1)	Devoir de confidentialité sur l'identité de l'auteur du signalement
Art. 24, point 1°	Divulgation publique protégée faute de mesure appropriée dans le délai
Art. 27 (5)	Amende pénale pour représailles ; peines pour signalement sciemment mensonger

Une alerte peut être close sans suite, à condition que les motifs en soient communiqués à son auteur dans le délai de trois mois. Ce que la loi du 16 mai 2023 sanctionne n'est pas la conclusion retenue mais l'absence de procédure et de retour d'information.

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.