

# Quels sont les critères pour juger de la bonne foi du lanceur d'alerte ?

## Réponse courte

Les critères pour juger de la bonne foi du lanceur d'alerte au Luxembourg sont les suivants : le lanceur d'alerte doit avoir une conviction raisonnable quant à la véracité et au caractère illicite ou contraire à l'intérêt général des faits signalés, agir sans intention malveillante ni intérêt personnel caché, respecter les procédures de signalement prévues (notamment internes), et limiter le contenu de l'alerte aux faits strictement nécessaires, sans divulgation excessive.

L'appréciation de la bonne foi se fait au cas par cas, en tenant compte de la nature et de la gravité des faits, des démarches de vérification entreprises, de l'existence d'éléments matériels à l'appui, du respect de la confidentialité et du comportement général du lanceur d'alerte. La charge de la preuve de la mauvaise foi incombe à l'employeur ou à l'entité mise en cause.

## Définition

La bonne foi du lanceur d'alerte, en droit luxembourgeois, correspond à l'attitude honnête et loyale d'une personne signalant ou divulguant des faits susceptibles de constituer une violation effective ou potentielle du droit. Elle suppose que le lanceur d'alerte agit sans intention de nuire, sans motif personnel inavoué, et sur la base d'éléments qu'il estime véridiques au moment du signalement.

La bonne foi est une condition indispensable pour bénéficier de la protection légale contre les mesures de représailles, conformément à la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national.

## Conditions d'exercice

Pour que la bonne foi soit reconnue, plusieurs critères cumulatifs sont exigés par le droit luxembourgeois :

- **Conviction raisonnable** : Le lanceur d'alerte doit avoir, au moment du signalement, des motifs raisonnables de croire à la véracité des faits rapportés et à leur caractère illicite ou contraire à l'intérêt général. Il n'est pas nécessaire que les faits soient avérés, mais la croyance doit être objectivement justifiée.
- **Absence d'intention malveillante** : L'alerte ne doit pas être motivée par la volonté de nuire à autrui, de régler un différend personnel ou d'obtenir un avantage indu.
- **Respect des procédures** : Sauf exception justifiée, le lanceur d'alerte doit utiliser les canaux de signalement prévus par la loi ou l'entreprise, notamment la procédure interne, avant toute divulgation publique.
- **Proportionnalité** : Le contenu du signalement doit être limité aux faits strictement nécessaires à l'alerte, sans extrapolation ni divulgation excessive d'informations personnelles ou confidentielles.

L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties à chaque étape du processus, conformément aux principes généraux du Code du travail.

## Modalités pratiques

L'appréciation de la bonne foi relève d'une analyse in concreto par les juridictions compétentes, qui examinent notamment :

- La nature et la gravité des faits signalés.
- Les démarches préalables entreprises par le lanceur d'alerte pour vérifier l'exactitude des informations.
- L'existence de documents, témoignages ou éléments matériels à l'appui du signalement.
- Le respect du principe de confidentialité, tant dans la formulation de l'alerte que dans la communication des informations.
- Le comportement général du lanceur d'alerte avant, pendant et après le signalement, notamment l'absence de pression, de menaces ou de chantage.

La charge de la preuve de la mauvaise foi incombe à l'employeur ou à l'entité mise en cause, qui doit démontrer que le signalement a été effectué dans un but autre que la défense de l'intérêt général ou la prévention d'une violation.

Il est impératif d'assurer la traçabilité des démarches et de garantir l'encadrement humain lors de l'instruction des alertes.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser, dans leur politique interne, les critères de bonne foi et les étapes à suivre pour tout signalement.

Les responsables RH doivent veiller à :

- Informer clairement les salariés sur la définition de la bonne foi et les conséquences d'un signalement abusif.
- Mettre en place des procédures de recueil et de traitement des alertes garantissant l'impartialité, la confidentialité et la traçabilité.
- Former les personnes en charge de l'instruction des alertes à l'analyse des critères de bonne foi et à l'application des principes d'égalité de traitement.
- Documenter systématiquement les éléments ayant conduit à la qualification ou non de la bonne foi lors de l'examen d'un dossier.

Il est déconseillé de sanctionner un lanceur d'alerte dont la bonne foi est reconnue, même si les faits signalés ne sont finalement pas établis.

## Cadre juridique

Les critères de bonne foi et la protection du lanceur d'alerte sont encadrés par :

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national, notamment :
  - Article 3 (Définitions)
  - Article 5 (Conditions de protection)
  - Article 6 (Procédures de signalement)
  - Article 22 (Interdiction des représailles)
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.241-1](#) (Principe d'égalité de traitement)
  - Article [L.261-1](#) et suivants (Protection contre le licenciement)
- Jurisprudence du Tribunal du travail et de la Cour d'appel du Luxembourg sur l'appréciation in concreto de la bonne foi.

La reconnaissance de la bonne foi ne dépend pas de la réalité des faits signalés, mais de la conviction raisonnable du lanceur d'alerte au moment du signalement. Il est essentiel de conserver toute trace des démarches et vérifications effectuées avant l'alerte, afin d'assurer la traçabilité et la conformité aux obligations légales.

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.