Sur quels critères apprécier les motifs raisonnables de croire du lanceur d'alerte ?

Réponse courte

La loi du 16 mai 2023 ne parle jamais de bonne foi. Sa condition de fond, posée à l'article 4 (1), point 1°, tient en deux éléments : l'auteur devait avoir des **motifs raisonnables de croire** que les informations signalées étaient **véridiques au moment du signalement**, et que ces informations relevaient du champ de la loi.

L'appréciation porte donc sur ce que la personne pouvait raisonnablement penser à cet instant, au vu de ce dont elle disposait, et non sur l'issue des investigations. Une alerte que l'enquête ne confirme pas reste protégée. Le mobile de l'auteur, son animosité envers sa hiérarchie ou l'absence de démarche interne préalable ne figurent pas parmi les conditions légales.

Devant le juge, l'auteur qui établit avoir signalé **et** subi un préjudice bénéficie d'une présomption de représailles ; il revient alors à celui qui a pris la mesure d'en établir les motifs (article 26 (4)). La sanction pénale de l'article 27 (5) ne vise que le signalement sciemment mensonger.

Définition

Les **motifs raisonnables de croire** constituent le standard légal d'accès à la protection. Ils s'apprécient au moment du signalement et portent sur deux objets distincts : la véracité des informations et leur rattachement au champ de la loi du 16 mai 2023. Le texte n'exige ni certitude, ni preuve constituée : l'article 3, point 2°, admet expressément que les informations sur des violations incluent de simples **soupçons raisonnables**, portant sur des violations effectives ou potentielles, voire très susceptibles de se produire.

La formule « bonne foi » figure sur les portails d'information administratifs, mais n'est pas celle du texte. Elle est plus exigeante et plus subjective, puisqu'elle invite à sonder les intentions, là où la loi demande seulement si une personne placée dans la même situation pouvait raisonnablement croire ce qu'elle a signalé.

Conditions d’exercice

Deux conditions cumulatives ouvrent la protection, et aucune ne porte sur les intentions de l'auteur.

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

Élément	Détail
Croyance raisonnable	Motifs raisonnables de croire que les informations étaient véridiques et relevaient du champ de la loi (article 4 (1), point 1°)
Moment d'appréciation	Au moment du signalement, pas au vu du résultat de l'enquête
Canal emprunté	Signalement interne (article 5), externe (article 16) ou divulgation publique (article 24) — article 4 (1), point 2°
Anonymat	L'auteur anonyme identifié par la suite et victime de représailles reste protégé (article 4 (2))
Éléments indifférents	Mobile personnel, conflit préexistant, absence de préjudice pour l'entreprise, non-confirmation des faits

Modalités pratiques

En contentieux, le débat ne porte pas sur la sincérité de l'auteur mais sur les motifs de la mesure prise contre lui.

Aspect	Détail
Charge de la preuve	L'auteur établit le signalement et le préjudice ; le préjudice est alors présumé causé en représailles (article 26 (4))
Renversement	Il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable d'en établir les motifs (article 26 (4))
Immunité de fond	Aucune responsabilité pour le signalement lui-même, ni pour l'obtention des informations, sauf infraction pénale autonome (article 27 (1) et (2))
Faux signalement, volet pénal	Huit jours à trois mois d'emprisonnement et 1 500 à 50 000 euros, à condition que les fausses informations aient été signalées **sciemment** (article 27 (5), alinéa 2)
Faux signalement, volet civil	Responsabilité civile de l'auteur ; l'entité lésée peut demander réparation devant la juridiction compétente (article 27 (6))

Pratiques et recommandations

Bâtir un dossier disciplinaire sur la « mauvaise foi » d'un salarié revient à choisir le mauvais terrain. Le seul reproche que la loi rend punissable est d'avoir signalé **sciemment** de fausses informations : il faut donc démontrer que l'auteur savait, au moment du signalement, que ce qu'il affirmait était faux, ce qui est bien plus difficile que d'établir une rancune.

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

Le vocabulaire de la bonne foi n'a pas disparu du droit luxembourgeois : l'article L.271-1 du Code du travail l'emploie toujours, mais pour les seuls faits de prise illégale d'intérêts, de corruption et de trafic d'influence. Les deux régimes coexistent, et confondre leurs critères revient à appliquer à une infraction environnementale un standard réservé à la corruption.

Interroger l'auteur sur ses motivations, une fois l'alerte reçue, n'est pas seulement inutile : la coercition, l'intimidation, le harcèlement et l'ostracisme figurent au point 7° des représailles interdites de l'article 25 et ouvrent droit à réparation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3, point 2°	Les informations sur des violations incluent les soupçons raisonnables
Art. 4 (1) et (2)	Conditions de la protection ; sort de l'auteur anonyme identifié par la suite
Art. 25, point 7°	Coercition, intimidation, harcèlement et ostracisme prohibés
Art. 26 (4)	Présomption de représailles et renversement de la charge de la preuve
Art. 27 (1) et (2)	Absence de responsabilité pour le signalement et pour l'obtention des informations
Art. 27 (5), alinéa 2	Signalement sciemment mensonger : 8 jours à 3 mois et 1 500 à 50 000 euros
Art. 27 (6)	Responsabilité civile de l'auteur d'un faux signalement
Art. L.271-1	Représailles interdites pour les faits de prise illégale d'intérêts, corruption et trafic d'influence

Le critère légal n'est pas la bonne foi mais l'existence de motifs raisonnables de croire à la véracité des informations au moment du signalement. Une alerte que l'enquête ne confirme pas conserve donc toute sa protection, et seule la fausseté connue de son auteur est punissable.

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.