Un salarié en arrêt maladie peut-il effectuer un signalement dans l'entreprise ?

Réponse courte

Oui. Ni la loi du 16 mai 2023 ni le Code du travail ne subordonnent le signalement à la présence effective au travail. La qualité d'auteur de signalement tient à l'obtention des informations dans un **contexte professionnel**, notion qui vise les activités professionnelles **passées ou présentes**, quelle qu'en soit la nature (article 3, point 9°).

La suspension du contrat pour incapacité ne change donc rien au droit de signaler, ni aux délais qui s'imposent en retour à l'employeur : accusé de réception dans les **sept jours**, retour d'information dans les **trois mois**. L'article L.121-6 du Code du travail n'y fait pas obstacle, puisqu'il porte uniquement sur l'avertissement de l'employeur et la remise du certificat médical.

Les formes prévues par la loi conviennent d'ailleurs à un salarié absent : le signalement peut être écrit ou oral, par téléphone ou messagerie vocale, et une **rencontre en personne** doit être organisée sur sa demande dans un délai raisonnable (article 7 (2)).

Définition

Le **contexte professionnel** est défini à l'article 3, point 9°, de la loi du 16 mai 2023 comme 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.

Cette définition raisonne par l'origine de l'information, non par la situation administrative de son détenteur au jour du signalement. Un salarié dont le contrat est **suspendu** pour incapacité de travail conserve donc intégralement la qualité d'auteur de signalement pour les faits dont il a eu connaissance dans le cadre de son travail.

Conditions d’exercice

Les conditions sont exactement celles du droit commun du signalement : l'arrêt de travail n'en ajoute ni n'en retire aucune.

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

Élément	Détail
Qualité de l'auteur	Personne ayant le statut de travailleur, y compris fonctionnaire, ayant obtenu les informations dans un contexte professionnel (article 2 (1), point 1°)
Condition de fond	Motifs raisonnables de croire que les informations étaient véridiques au moment du signalement (article 4 (1), point 1°)
Canal	Interne, externe ou divulgation publique dans les conditions de la loi (article 4 (1), point 2°)
Effet de la suspension	Aucun : la loi ne subordonne le signalement ni à la présence sur le lieu de travail, ni à l'exécution du contrat
Obligations propres à l'arrêt	L'article L.121-6 impose l'avertissement de l'employeur le jour même et le certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence

Modalités pratiques

Le point sensible n'est pas le droit de signaler mais la manière de recueillir un signalement sans exiger la venue du salarié dans l'entreprise.

Aspect	Détail
Formes admises	Par écrit ou oralement, par téléphone ou tout autre système de messagerie vocale (article 7 (2))
Rencontre en personne	Due sur demande de l'auteur, dans un délai raisonnable, sans que le lieu soit imposé par le texte (article 7 (2))
Formalisme de l'oral	Enregistrement ou transcription avec consentement, ou procès-verbal précis, que l'auteur peut vérifier, rectifier et signer (article 23, paragraphes 3 à 5)
Délais de l'employeur	Sept jours pour l'accusé de réception, trois mois pour le retour d'information, à compter de la réception (article 7 (1), points 2° et 5°)
Signalement externe	Toujours ouvert directement, sans passage préalable par l'interne (article 16)

Pratiques et recommandations

Deux protections se superposent pendant l'arrêt et se cumulent sans se confondre. L'article L.121-6, paragraphe 3, interdit à l'employeur averti ou en possession du certificat de notifier une résiliation pendant vingt-six semaines au plus, même pour motif grave. La loi de 2023 y ajoute la nullité de plein droit du licenciement lié au signalement (articles 25, point 1°, et 26 (1)), assortie d'un délai d'action de quinze jours.

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

L'erreur d'organisation la plus fréquente consiste à suspendre l'instruction jusqu'au retour du salarié. Les délais de l'article 7 courent depuis la réception du signalement, non depuis la reprise du travail, et leur dépassement ouvre à l'auteur la divulgation publique protégée de l'article 24, point 1°.

Vient enfin le moment du retour, où se concentrent les mesures les plus contestables : changement de lieu de travail, transfert de fonctions, modification des horaires. Ces mesures relèvent du point 3° de l'article 25 et sont nulles de plein droit lorsqu'elles répondent au signalement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 2 (1), point 1°	Travailleurs, y compris fonctionnaires, parmi les auteurs de signalement protégés
Art. 3, point 9°	Définition du contexte professionnel, activités passées ou présentes
Art. 7 (1) et (2)	Délais de l'employeur et formes du signalement, dont la rencontre en personne
Art. 16	Possibilité de signaler directement auprès d'une autorité compétente
Art. 25, points 1° et 3°	Licenciement, suspension du contrat, transfert, horaires : représailles interdites
Art. 26 (1) et (2)	Nullité de plein droit et action dans les quinze jours de la notification
Art. L.121-6	Avertissement de l'employeur, certificat médical et interdiction de résilier pendant vingt-six semaines

Un salarié en arrêt maladie peut signaler sans restriction, et l'employeur ne peut différer le traitement de son alerte au motif de son absence. Les délais de sept jours et de trois mois courent depuis la réception du signalement, indépendamment de la date de reprise du travail.

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.