Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte selon la loi luxembourgeoise ?

Réponse courte

La loi du 16 mai 2023 ne définit pas le « lanceur d'alerte » mais l'**auteur de signalement** : une personne **physique** qui signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations qu'elle a obtenues dans le cadre de ses **activités professionnelles** (article 3, point 7°).

Deux conditions cumulatives ouvrent la protection (article 4 (1)). L'auteur doit avoir eu des **motifs raisonnables de croire** que les informations signalées étaient véridiques au moment du signalement et qu'elles relevaient du champ de la loi. Il doit avoir emprunté l'un des trois canaux prévus : interne, externe ou divulgation publique. La loi n'exige nulle part la « bonne foi », ni le désintéressement, ni le passage préalable par le canal interne.

Ce régime ne remplace pas les articles **L.271-1 et L.271-2** du Code du travail, qui restent en vigueur mais ne visent que la prise illégale d'intérêts, la corruption et le trafic d'influence. Lorsque deux dispositifs coexistent, le plus favorable s'applique (article 1er, paragraphe 5).

Définition

L'**auteur de signalement** est défini à l'article 3, point 7°, par trois éléments : une personne physique, un signalement ou une divulgation publique, et des informations obtenues dans le cadre d'activités professionnelles. Une personne morale ne peut donc pas être auteur de signalement, même si l'article 2 (4) étend les mesures de protection aux entités juridiques appartenant à l'auteur.

La **divulgation publique**, définie au point 6° du même article, est la mise à disposition dans la sphère publique d'informations sur des violations. Elle constitue un canal à part entière, mais soumis à des conditions strictes : signalement préalable resté sans mesure appropriée, danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public, ou risque de représailles rendant le signalement externe illusoire (article 24).

Conditions d’exercice

La protection ne se déduit ni du statut ni de l'intention, mais de deux conditions posées par l'article 4 (1).

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

Élément	Détail
Condition de fond	Motifs raisonnables de croire que les informations étaient véridiques au moment du signalement et relevaient du champ de la loi (article 4 (1), point 1°)
Condition de forme	Avoir signalé en interne, en externe ou avoir divulgué publiquement dans les conditions prévues (article 4 (1), point 2°)
Auteur anonyme	Protégé s'il est identifié par la suite et fait l'objet de représailles (article 4 (2))
Institutions de l'Union	Le signalement auprès des institutions, organes ou organismes compétents de l'Union vaut signalement externe (article 4 (3))
Choix du canal	Le passage préalable par l'interne n'est qu'un encouragement (article 5) ; le signalement externe peut être direct (article 16)
Formulations exclues	Ni bonne foi, ni absence d'intérêt personnel, ni gravité particulière ne figurent parmi les conditions

Modalités pratiques

Le champ des personnes protégées est large et déborde la relation de travail en cours.

Aspect	Détail
Secteur privé et public	Travailleurs au sens de l'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, y compris les fonctionnaires (article 2 (1), point 1°)
Indépendants et dirigeants	Travailleurs indépendants, actionnaires et membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance, y compris non exécutifs (points 2° et 3°)
Sans contrat de travail	Bénévoles et stagiaires rémunérés ou non rémunérés (point 3°)
Chaîne de sous-traitance	Personnes travaillant sous la supervision et la direction de contractants, de sous-traitants et de fournisseurs (point 4°)
Avant et après	Anciens salariés (article 2 (2)) et candidats pour les informations obtenues lors du recrutement (article 2 (3))
Entourage	Facilitateurs, tiers en lien avec l'auteur et entités juridiques lui appartenant (article 2 (4))

Pratiques et recommandations

Le vocabulaire n'est pas indifférent. Une politique interne qui subordonne la protection à la « bonne foi » de son auteur ajoute une condition que la loi ne prévoit pas, et se retourne contre l'entreprise devant le juge : la seule fausseté punissable est celle que l'auteur connaissait, l'article 27 (5) exigeant un signalement **sciemment**

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

mensonger.

Deux régimes coexistent depuis 2023 sans que l'un abroge l'autre. Pour un fait de corruption, l'ancien salarié peut préférer l'article L.271-1, qui ouvre une simple requête au président de la juridiction du travail statuant d'urgence, là où l'article 26 (2) impose un acte introductif d'instance. Le délai de quinze jours est identique dans les deux textes.

Enfin, la divulgation publique n'est pas une faute par principe. Elle devient protégée dès lors qu'aucune mesure appropriée n'a été prise dans les délais de l'article 7 ou de l'article 19, ce qui fait du respect du calendrier interne la meilleure garantie contre la médiatisation d'un dossier.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1er, paragraphe 5	Primauté du dispositif spécifique lorsqu'il n'est pas moins favorable
Art. 2	Champ d'application personnel : travailleurs, indépendants, dirigeants, bénévoles, stagiaires, sous-traitance, anciens salariés, candidats, facilitateurs
Art. 3, points 6° et 7°	Définitions de la divulgation publique et de l'auteur de signalement
Art. 4	Conditions de la protection, auteur anonyme et signalement aux institutions de l'Union
Art. 5 et 16	Encouragement au canal interne et possibilité de signalement externe direct
Art. 24	Conditions de la divulgation publique protégée
Art. L.271-1 et L.271-2	Protection propre aux faits de prise illégale d'intérêts, de corruption et de trafic d'influence

Le texte luxembourgeois parle d'auteur de signalement, personne physique ayant obtenu des informations sur une violation dans le cadre de ses activités professionnelles. Sa protection tient à deux conditions seulement : des motifs raisonnables de croire à la véracité des informations au moment du signalement, et l'emprunt d'un des trois canaux prévus par la loi.

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.