L'employeur peut-il poursuivre en diffamation le salarié qui l'a signalé ?

Réponse courte

Non, lorsque le signalement a été effectué dans les conditions de la loi du 16 mai 2023. L'article 27 (4) écarte toute responsabilité de l'auteur dans les procédures judiciaires, et cite la **diffamation** en tête des actions visées, aux côtés de la violation du droit d'auteur, du secret, des règles de protection des données et de la divulgation de secrets d'affaires.

Mieux : le salarié peut **invoquer son signalement pour demander l'abandon de la procédure**, sans attendre un jugement au fond. La seule condition tient aux motifs raisonnables de croire que le signalement était nécessaire pour révéler une violation.

L'employeur qui agit malgré tout s'expose à une double sanction. L'action est qualifiée de **procédure abusive** et punie d'une amende pénale de **1 250 à 25 000 euros** par l'article 27 (5). Elle figure en outre parmi les mesures de représailles interdites, l'article 25 assimilant le préjudice et l'atteinte à la réputation à une mesure prohibée.

Définition

La **procédure abusive** au sens de l'article 27 (5) désigne l'action engagée contre l'auteur d'un signalement en raison de ce signalement. Elle est mise sur le même plan que l'exercice de représailles et punie de la même amende, la loi ne distinguant pas selon la nature civile ou pénale de l'action intentée.

Cette notion se distingue de l'abus du droit d'agir en justice du droit commun, qui suppose une faute dans l'exercice du droit. Ici, c'est le **lien avec le signalement** qui fait la qualification, indépendamment du caractère fondé ou non des griefs invoqués.

Conditions d’exercice

L'immunité couvre le signalement et la divulgation publique, pas tout ce que le salarié peut dire ou faire par ailleurs.

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

Élément	Détail
Actions visées	Diffamation, droit d'auteur, violation du secret, protection des données, secrets d'affaires, demandes d'indemnisation de droit privé, public ou collectif du travail (art. 27 (4))
Condition	Motifs raisonnables de croire que le signalement était nécessaire pour révéler une violation
Effet procédural	Droit d'invoquer le signalement pour demander l'abandon de la procédure
Limite	Les actes ou omissions étrangers au signalement restent régis par le droit commun (art. 27 (3))
Signalement sciemment mensonger	L'immunité tombe : emprisonnement de 8 jours à 3 mois et amende de 1 500 à 50 000 euros (art. 27 (5), al. 2)
Volet civil du faux signalement	L'entité lésée peut demander réparation devant la juridiction compétente (art. 27 (6))

Modalités pratiques

La frontière entre l'action recevable et la procédure abusive se lit dans l'état d'esprit de l'auteur au moment où il a signalé, non dans l'issue de l'enquête.

Situation	Conséquence pour l'employeur
Les faits signalés ne sont pas confirmés	Aucune action possible si l'auteur avait des motifs raisonnables : la protection subsiste
L'auteur s'est trompé sur la qualification juridique	Même solution ; la loi n'exige pas l'exactitude, mais la vraisemblance au moment du signalement
L'auteur savait les informations fausses	La voie pénale de l'art. 27 (5), al. 2, est ouverte, ainsi que l'action civile de l'art. 27 (6)
Propos tenus en dehors du signalement	Le droit commun de la diffamation retrouve son empire (art. 27 (3))
Action engagée puis retirée	Le retrait ne fait pas disparaître l'infraction : l'art. 27 (5) vise le fait d'intenter la procédure
Action engagée par un dirigeant à titre personnel	L'amende pénale frappe la personne qui intente l'action, sans distinction

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

Pratiques et recommandations

La riposte judiciaire est le plus mauvais réflexe disponible. Elle transforme un litige interne, souvent circonscrit, en infraction pénale autonome dont l'employeur est cette fois l'auteur — et elle fournit au salarié la preuve du lien entre son signalement et le préjudice subi, c'est-à-dire précisément ce que l'article 26 (4) lui demande d'établir pour renverser la charge de la preuve.

Le renversement des rôles opère vite. Une assignation en diffamation coche à elle seule le point 10° de l'article 25, l'amende pénale de l'article 27 (5), et la présomption de représailles de l'article 26 (4). L'employeur qui pensait se défendre a construit le dossier de son adversaire.

Il reste une voie étroite : si le signalement était sciemment mensonger, l'article 27 (6) ouvre l'action en réparation du préjudice subi par l'entité. Elle suppose d'établir la connaissance de la fausseté, ce qui est exigeant, et il est généralement plus sûr de laisser cette qualification au parquet plutôt que de l'invoquer soi-même dans une assignation, où elle se retournera en procédure abusive si elle n'est pas démontrée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 25, point 10°, de la loi du 16 mai 2023	Préjudice et atteinte à la réputation parmi les représailles interdites
Art. 26 (4) de la loi du 16 mai 2023	Présomption que le préjudice a été causé en représailles au signalement
Art. 27 (3) de la loi du 16 mai 2023	Maintien du droit commun pour les actes étrangers au signalement
Art. 27 (4) de la loi du 16 mai 2023	Absence de responsabilité en justice, notamment en diffamation, et droit de demander l'abandon de la procédure
Art. 27 (5), al. 1, de la loi du 16 mai 2023	Amende pénale de 1 250 à 25 000 euros pour représailles ou procédure abusive
Art. 27 (5), al. 2, de la loi du 16 mai 2023	Emprisonnement de 8 jours à 3 mois et amende de 1 500 à 50 000 euros pour signalement sciemment mensonger
Art. 27 (6) de la loi du 16 mai 2023	Responsabilité civile de l'auteur d'un faux signalement

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

L'article 27 (4) neutralise l'action en diffamation, et l'article 27 (5) la retourne contre celui qui l'engage sous la qualification de procédure abusive. Seule la démonstration d'un signalement sciemment mensonger rouvre une voie d'action, sur le fondement de l'article 27 (6).

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.