

# Comment prévenir les représailles à la suite d'une dénonciation au sein de l'entreprise au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le droit luxembourgeois protège les salariés dénonciateurs contre les représailles à travers plusieurs dispositifs complémentaires. L'art. [L.246-4](#) du Code du travail interdit toute représaille envers un salarié ayant dénoncé ou témoigné de faits de **harcèlement moral**, et l'art. [L.245-5](#) assure la même protection en matière de **harcèlement sexuel**. Tout acte de représaille, notamment un licenciement, est **nul de plein droit**.

La **loi du 16 mai 2023** sur la [protection des lanceurs d'alerte](#) transpose la directive européenne 2019/1937 et renforce cette protection en imposant aux entreprises de **50 salariés ou plus** de mettre en place un canal de signalement interne. L'employeur doit garantir la confidentialité de l'identité du signalant et interdire toute mesure de rétorsion sous peine de sanctions pénales et civiles.

## Définition

Les représailles désignent toute **mesure défavorable** prise à l'encontre d'un salarié en raison de sa dénonciation de faits illicites ou contraires à l'intérêt général. Elles incluent le licenciement, la rétrogradation, le transfert non sollicité, la modification des conditions de travail, l'intimidation ou l'exclusion sociale. La protection s'applique tant au **signalant** qu'aux personnes qui l'assistent.

## Conditions d'exercice

La protection contre les représailles est soumise à un cadre légal précis.

Condition	Détail
<b>Bonne foi</b>	Le signalant doit avoir des motifs raisonnables de croire à la véracité des faits dénoncés
<b>Harcèlement moral</b>	Protection contre toute représaille pour dénonciation ou témoignage (art. <a href="#">L.246-4</a> )
<b>Harcèlement sexuel</b>	Protection identique pour dénonciation ou témoignage (art. <a href="#">L.245-5</a> )
<b>Lanceurs d'alerte</b>	Canal de signalement interne obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus (loi du 16 mai 2023)
<b>Nullité</b>	Tout licenciement ou acte de représaille est nul de plein droit
<b>Renversement de la charge</b>	En cas de litige, c'est à l'employeur de prouver que la mesure n'est pas liée au signalement

## Modalités pratiques

La mise en place d'un dispositif anti-représailles implique plusieurs mesures organisationnelles.

Élément	Détail
<b>Canal de signalement</b>	Mettre en place un dispositif de signalement interne confidentiel (obligatoire dès 50 salariés)
<b>Confidentialité</b>	Garantir l'anonymat ou la confidentialité de l'identité du signalant
<b>Responsable désigné</b>	Nommer un référent chargé de recevoir et traiter les signalements
<b>Procédure écrite</b>	Formaliser la procédure de signalement et la diffuser auprès de l'ensemble du personnel
<b>Suivi</b>	Accuser réception du signalement et informer le signalant des suites données dans un délai de 3 mois
<b>Formation</b>	Former les managers à la détection des comportements de rétorsion et à la gestion des signalements

## Pratiques et recommandations

**Diffuser** largement la procédure de signalement interne via le dispositif d'alerte auprès de l'ensemble du personnel, en précisant les garanties de confidentialité et de protection contre les représailles, afin d'encourager les signalements de bonne foi.

**Surveiller** activement la situation professionnelle du salarié signalant dans les mois suivant la dénonciation, en vérifiant qu'aucune modification défavorable de ses conditions de travail n'intervient sans justification objective.

**Sanctionner** rapidement et fermement tout comportement de rétorsion identifié, y compris les mesures indirectes comme l'isolement, la surcharge de travail ou l'exclusion des réunions, afin de crédibiliser le dispositif de protection.

**Documenter** l'ensemble du traitement du signalement et les mesures prises pour protéger le signalant, afin de pouvoir démontrer la diligence de l'employeur en cas de contentieux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <a href="#">L.246-4</a> Code du travail</b>	Interdiction des représailles envers les dénonciateurs et témoins de harcèlement moral
<b>Art. <a href="#">L.245-5</a> Code du travail</b>	Interdiction des représailles envers les dénonciateurs et témoins de harcèlement sexuel
<b>Loi du 16 mai 2023</b>	Protection des lanceurs d'alerte, canal de signalement interne, sanctions en cas de représailles
<b>Art. <a href="#">L.246-5</a> Code du travail</b>	Rôle de la délégation du personnel dans la protection contre le harcèlement moral
<b>Art. <a href="#">L.271-1</a> Code du travail</b>	Protection du salarié lanceur d'alerte contre les représailles

La loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte a considérablement élargi le champ de la protection en couvrant les signalements portant sur des violations du droit de l'Union européenne et du droit national. La combinaison de cette loi avec les articles [L.245-5](#) et [L.246-4](#) du Code du travail offre un cadre de protection renforcé dont l'employeur doit tenir compte dans toute sa politique disciplinaire.

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.