

# Le non-respect de la discrétion pendant une procédure est-il sanctionnable ?

## Réponse courte

Oui, le non-respect de la **discrétion** pendant une procédure disciplinaire peut être **sanctionné** en droit luxembourgeois. La divulgation d'informations confidentielles relatives à une enquête interne ou à une procédure disciplinaire constitue un manquement à l'**obligation de loyauté** et, le cas échéant, à une **clause de confidentialité** contractuelle ou réglementaire. La sanction doit être **proportionnée** à la gravité de la divulgation et à ses conséquences. La divulgation qui compromet le bon déroulement de l'enquête, nuit à la réputation d'un collègue ou viole le secret des affaires peut justifier une sanction allant jusqu'au **licenciement**.

## Définition

Le **non-respect de la discrétion** pendant une procédure disciplinaire désigne la divulgation non autorisée d'informations relatives au déroulement d'une enquête interne, à l'identité des personnes impliquées, aux faits reprochés ou aux décisions envisagées. Il porte atteinte à l'intégrité de la procédure et aux droits des personnes concernées selon les règlement intérieur.

## Questions fréquentes

### Comment imposer une obligation de confidentialité en procédure disciplinaire ?

Il faut formaliser l'obligation de discrétion par écrit dès l'ouverture de la procédure et informer chaque personne entendue des conséquences de sa violation. Limiter le cercle des personnes informées réduit également les risques de fuite.

### L'obligation de discrétion pendant une enquête est-elle absolue au Luxembourg ?

Non, le salarié conserve le droit de consulter un avocat ou un représentant du personnel et de communiquer les informations nécessaires à sa défense. L'obligation de discrétion ne peut pas servir à faire obstacle au droit de se défendre.

### Un lanceur d'alerte peut-il être sanctionné pour divulgation au Luxembourg ?

Non, la dénonciation de faits illicites reste protégée par la loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte. Il faut distinguer la divulgation fautive de l'exercice légitime du droit d'alerte, qui ne peut jamais être sanctionné.

### Un salarié peut-il être sanctionné pour avoir parlé d'une enquête interne ?

Oui, la divulgation d'informations confidentielles relatives à une enquête disciplinaire peut être sanctionnée comme un manquement à l'obligation de loyauté. La sanction peut aller jusqu'au licenciement si la divulgation compromet l'enquête ou nuit à un collègue.

## Conditions d'exercice

L'obligation de discrétion doit avoir été formellement rappelée au salarié pour pouvoir fonder une sanction en cas de fuite.

Condition	Détail
<b>Obligation préexistante</b>	Le salarié doit avoir été informé de l'obligation de discrétion
<b>Divulgateion caractérisée</b>	La communication d'informations confidentielles doit être prouvée
<b>Préjudice ou risque</b>	La divulgation doit avoir causé ou risqué de causer un préjudice
<b>Proportionnalité</b>	La sanction doit être adaptée à la gravité de la violation
<b>Protection du lanceur d'alerte</b>	La dénonciation de faits illicites reste protégée (loi du 16 mai 2023)

## Modalités pratiques

Attention toutefois : la confidentialité ne peut jamais faire obstacle au droit du salarié de se défendre ou d'alerter sur des faits illicites.

Étape	Détail
<b>Rappel préalable</b>	Informar toutes les parties de l'obligation de discrétion en début de procédure
<b>Constatacion</b>	Documenter la divulgation (contenu, destinataires, circonstances)
<b>Entretien</b>	Entendre le salarié sur les faits reprochés
<b>Évaluation</b>	Apprécier les conséquences de la divulgation sur la procédure et les personnes
<b>Sanction</b>	Prononcer une sanction proportionnée, distincte de l'éventuelle procédure initiale

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** l'obligation de discrétion par écrit dès l'ouverture de toute procédure disciplinaire ou enquête interne.

**Informar** chaque personne entendue de l'obligation de confidentialité et des conséquences de sa violation.

**Limiter** le cercle des personnes informées au strict nécessaire pour réduire les risques de fuite.

**Distinguer** la divulgation fautive de l'exercice légitime du droit d'alerte, protégé par la loi.

**Documenter** les preuves de la fuite pour sécuriser la sanction en cas de contestation, la proportionnalité étant essentielle.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données
Loi du 16 mai 2023	Protection des lanceurs d'alerte

L'obligation de discrétion n'est pas absolue. Le salarié conserve le droit de consulter un avocat ou un représentant du personnel et de communiquer les informations nécessaires à sa défense. La sanction du manquement à la discrétion ne doit pas servir à faire obstacle au droit de se défendre.

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.