

Qui peut être désigné comme responsable du traitement des signalements internes au sein d'une entreprise ?

Réponse courte

Peut être désigné comme responsable du traitement des signalements internes toute personne physique ou entité disposant de l'autorité, des moyens et de l'indépendance nécessaires pour exercer cette mission en toute impartialité. Il peut s'agir d'un salarié de l'entreprise, d'un membre de la direction, d'un responsable RH, d'un juriste interne, ou d'un tiers externe mandaté (par exemple, un avocat ou un cabinet spécialisé), à condition qu'il n'existe aucun conflit d'intérêts.

Le responsable doit être formé à la gestion des signalements, à la protection des données personnelles et à la confidentialité. Sa désignation doit être formalisée par écrit, communiquée à l'ensemble du personnel, et respecter les exigences légales d'indépendance, de compétence et de protection contre les représailles.

Définition

Le responsable du traitement des signalements internes est la personne physique ou l'entité désignée par l'employeur pour recevoir, traiter et assurer le suivi des signalements effectués dans le cadre du dispositif interne de signalement. Cette fonction s'inscrit dans le respect de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national. Le responsable agit comme interlocuteur privilégié des lanceurs d'alerte et doit garantir la confidentialité, l'impartialité et la diligence dans la gestion des signalements.

Conditions d'exercice

La désignation du responsable du traitement des signalements internes doit répondre à plusieurs exigences légales et organisationnelles.

- Le responsable doit disposer de l'autorité, des moyens et de l'indépendance nécessaires pour exercer ses missions en toute impartialité.
- Il peut s'agir d'un salarié de l'entreprise, d'un membre de la direction, d'un responsable RH, d'un juriste interne, ou d'un tiers externe mandaté à cet effet, tel qu'un avocat ou un cabinet spécialisé.
- Le responsable ne doit pas se trouver en situation de conflit d'intérêts avec les missions de traitement des signalements.
- Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la désignation d'un responsable est obligatoire. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la désignation est facultative, sauf obligation sectorielle spécifique.
- Le responsable doit être formé à la gestion des signalements, à la protection des données à caractère personnel et à la confidentialité, conformément aux exigences du Code du travail et de la législation sur la protection des données.

Modalités pratiques

La désignation du responsable doit faire l'objet d'une décision formelle de l'employeur, consignée par écrit et communiquée à l'ensemble du personnel.

Cette désignation peut être individuelle ou collégiale (comité), à condition que chaque membre remplisse les critères d'indépendance et de compétence requis. Les coordonnées du responsable doivent être clairement mentionnées dans la procédure interne de signalement accessible à tous les salariés.

En cas de recours à un prestataire externe, un contrat écrit doit préciser les obligations de confidentialité, de protection des données et de diligence. Le responsable doit assurer la traçabilité des signalements, garantir la sécurité des informations et respecter les délais légaux de traitement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de choisir un responsable bénéficiant d'une position suffisamment autonome au sein de l'organisation afin d'éviter toute pression hiérarchique ou interférence.

La formation continue du responsable sur les évolutions législatives et les bonnes pratiques en matière de gestion des alertes est essentielle. L'entreprise doit veiller à ce que le responsable dispose de ressources suffisantes (temps, outils, accès à l'information) pour exercer ses missions.

En cas de pluralité de responsables, il convient de définir clairement la répartition des rôles et la coordination entre eux. La politique interne doit prévoir des mesures de protection contre les représailles à l'encontre du responsable et garantir l'égalité de traitement des salariés dans le processus de signalement.

Cadre juridique

La désignation et les missions du responsable du traitement des signalements internes sont régies par :

- **Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national**, notamment :
 - Article 8 (obligation de mise en place d'un canal interne de signalement)
 - Article 9 (désignation et missions du responsable)
 - Article 10 (garanties d'indépendance et de confidentialité)
 - Article 11 (protection contre les représailles)
 - Article 12 (modalités de traitement des signalements)
- **Code du travail luxembourgeois**, articles [L.271-1](#) à [L.271-8](#) (protection des lanceurs d'alerte et organisation des dispositifs internes)
- **Loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** (obligations de confidentialité, sécurité et traçabilité)
- Principes généraux d'égalité de traitement et de non-discrimination (Code du travail, articles [L.241-1](#) et suivants)

La désignation d'un responsable inadapté ou insuffisamment formé expose l'employeur à des risques juridiques, notamment en cas de manquement à la confidentialité, de traitement inapproprié des signalements ou de non-respect des obligations de traçabilité et d'encadrement humain.

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.