Le canal de signalement interne doit-il accepter les signalements anonymes ?

Réponse courte

Non, aucune disposition de la loi du 16 mai 2023 n'impose d'ouvrir le canal interne à l'**anonymat**. L'entité tranche elle-même, au moment où elle conçoit son dispositif, entre un canal réservé aux auteurs identifiés et un canal acceptant les dépôts non signés. Ce que la loi impose, c'est la **confidentialité** de l'identité, obligation d'un tout autre ordre.

L'arbitrage se fait à découvert. Réserver le canal aux auteurs identifiés allège l'instruction et sécurise le dialogue, mais laisse partir vers l'extérieur les signalements que personne n'ose signer ; l'ouvrir à l'anonymat élargit la remontée d'information, au prix d'un outil permettant d'échanger sans identifier.

La décision n'existe que si elle est écrite. Elle se formalise dans la **procédure interne** établie au titre de l'article 6 (1) et se répercute dans les informations sur l'utilisation du canal que l'article 7 (1), 6° impose de rendre claires et facilement accessibles au personnel.

Définition

La **confidentialité** est le régime imposé par la loi : l'entité connaît l'identité de l'auteur, mais ne peut la divulguer sans son consentement exprès, pas plus que toute information permettant de la déduire directement ou indirectement. Elle s'applique à tout signalement, sans exception.

L'**anonymat** est autre chose : personne, dans l'entité, ne connaît l'identité de l'auteur. La loi ne l'impose ni ne l'interdit ; elle en fait un paramètre de conception du canal, laissé à l'entité, et ne règle d'avance qu'une seule de ses conséquences, le sort de l'auteur démasqué après coup.

Conditions d’exercice

Aucun texte n'oblige ni n'interdit l'anonymat : la seule chose que l'entité ne peut pas décider, c'est de renoncer à la confidentialité.

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

Élément	Détail
Décision de l'entité	Aucune obligation d'accepter l'anonyme ; ni l'article 6 ni l'article 7 ne mentionnent le signalement anonyme
Point non négociable	Confidentialité de l'identité de l'auteur et de toute information permettant de la déduire (art. 22 (1))
Portée de la décision	Elle ne vaut que pour le canal interne ; la voie externe et la divulgation publique échappent à l'entité (art. 16 et 24)
Effet sur le suivi	Le suivi diligent n'est expressément imposé que pour les signalements dont l'auteur est identifié ou identifiable (art. 7 (1), 4°)
Limite du choix	Refuser l'anonymat ne prive pas de la protection l'auteur anonyme ultérieurement identifié qui subit des représailles (art. 4 (2))
Canaux externes	Les autorités compétentes ne sont pas davantage tenues d'accepter les signalements anonymes

Modalités pratiques

Le choix se documente dans deux écrits distincts, celui qui organise le canal et celui qui l'annonce aux salariés.

Aspect	Détail
Écrit de référence	La position retenue figure dans la procédure de signalement interne établie au titre de l'art. 6 (1)
Information du personnel	L'acceptation ou le refus de l'anonymat relève des informations claires et facilement accessibles sur l'utilisation du canal (art. 7 (1), 6°)
Option « canal ouvert »	Suppose un mode de dépôt sans identification, l'art. 7 (2) admettant l'écrit, l'oral, le téléphone et la messagerie vocale
Option « auteurs identifiés »	La confidentialité prend le relais : canal sécurisé, accès fermé aux membres du personnel non autorisés (art. 7 (1), 1°)
Gestion externalisée	Le tiers mandaté pour gérer le canal est tenu des mêmes exigences que l'entité (art. 6 (4))
Décision jamais formalisée	Le dépôt anonyme parvient sur un canal qui ne le prévoit pas, sans accusé de réception ni retour d'information possibles (art. 7 (1), 2° et 5°)

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

Pratiques et recommandations

Confidentialité et anonymat sont confondus dans la plupart des politiques internes, et la confusion vicie la décision elle-même : une entité persuadée que la confidentialité l'oblige à l'anonymat croit n'avoir rien à arbitrer. Promettre « l'anonymat » alors que le formulaire recueille le nom crée en outre une attente intenable, puisque l'identité peut devoir être communiquée dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure judiciaire.

Fermer la porte à l'anonyme a un coût rarement anticipé. Les signalements les plus sensibles, ceux qui visent la direction ou un actionnaire, arrivent rarement signés ; privés d'entrée interne, ils partent directement vers une autorité compétente, où l'entreprise n'a plus la main sur le calendrier. Une plateforme à identifiant réconcilie les deux exigences.

Quelle que soit l'option retenue, elle doit figurer noir sur blanc dans l'information mise à disposition du personnel. Un dispositif muet sur ce point conduit des salariés à déposer anonymement des signalements que personne n'instruira, en se croyant protégés alors qu'aucune procédure n'a démarré.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 16 mai 2023, art. 6 (1)	Obligation d'établir des canaux et des procédures pour le signalement interne et leur suivi
Loi du 16 mai 2023, art. 6 (4)	Gestion interne ou externalisée du canal, le tiers mandaté étant soumis aux exigences de l'art. 7 (1)
Loi du 16 mai 2023, art. 7 (1), 1° et 4°	Canal sécurisé fermé au personnel non autorisé ; suivi diligent des auteurs identifiés ou identifiables
Loi du 16 mai 2023, art. 7 (1), 6°	Informations claires et facilement accessibles sur l'utilisation du canal interne
Loi du 16 mai 2023, art. 7 (2)	Signalement par écrit ou oralement, par téléphone ou messagerie vocale, dans les langues admises
Loi du 16 mai 2023, art. 22	Devoir de confidentialité sur l'identité de l'auteur et conditions de sa levée
Loi du 16 mai 2023, art. 4 (2)	Protection de l'auteur anonyme identifié par la suite et victime de représailles

La loi impose la confidentialité, jamais l'anonymat, et laisse chaque entité décider si elle accepte les signalements non signés. Ce choix doit être arrêté dans la procédure interne et annoncé au personnel, car il détermine ce que l'entreprise s'engage à recevoir. L'auteur anonyme démasqué par la suite conserve en toute hypothèse le bénéfice de la protection.

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

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.

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