

# Le canal de signalement interne doit-il permettre l'anonymat du lanceur d'alerte ?

## Réponse courte

Le canal de signalement interne n'a pas l'obligation légale de permettre l'anonymat du lanceur d'alerte au Luxembourg. La loi du 16 mai 2023 impose uniquement la garantie de la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, sans exiger que le canal accepte les signalements anonymes.

L'employeur reste donc libre de choisir s'il souhaite ou non accepter les signalements anonymes, à condition de respecter toutes les autres obligations légales, notamment en matière de confidentialité, de traçabilité et d'égalité de traitement. Si l'anonymat est permis, les signalements anonymes doivent être traités avec la même diligence que les autres.

## Définition

Le canal de signalement interne est un dispositif mis en place par l'employeur pour permettre aux salariés, ainsi qu'aux personnes assimilées, de signaler des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois dans le cadre professionnel. Le lanceur d'alerte est une personne qui, de bonne foi, communique des informations sur de telles violations, conformément à la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte.

Ce dispositif vise à garantir la possibilité de remonter des faits graves ou des irrégularités, tout en assurant la protection du lanceur d'alerte contre les représailles et en respectant la confidentialité de son identité.

## Conditions d'exercice

La loi du 16 mai 2023 impose aux entités juridiques de droit privé et public employant au moins 50 salariés de mettre en place un ou plusieurs canaux de signalement internes. Ces canaux doivent garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, de la personne mise en cause et de tout tiers mentionné dans le signalement.

L'article [L.271-1](#) et suivants du Code du travail, ainsi que l'article 12 de la loi du 16 mai 2023, imposent la confidentialité mais ne prévoient pas d'obligation pour l'employeur de permettre le dépôt de signalements anonymes. Le canal interne doit accepter les signalements effectués par écrit, oralement ou les deux, mais il n'est pas requis qu'il permette l'anonymat du lanceur d'alerte.

## Modalités pratiques

L'employeur doit informer les salariés de l'existence du canal de signalement interne, de ses modalités d'utilisation et des garanties offertes, notamment en matière de confidentialité et de protection contre les représailles. Le dispositif doit garantir la confidentialité stricte des informations recueillies, y compris l'identité du lanceur d'alerte, sauf consentement exprès de celui-ci ou nécessité imposée par une procédure judiciaire.

Si l'employeur choisit de permettre les signalements anonymes, il doit traiter ces signalements avec la même diligence que les signalements non anonymes, sous réserve de la possibilité de vérifier les faits rapportés. En l'absence de disposition légale imposant l'anonymat, l'employeur reste libre de décider si le canal interne accepte ou non les signalements anonymes, à condition de respecter les autres obligations légales, notamment en matière de confidentialité, de traçabilité et d'encadrement humain du dispositif.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'évaluer l'opportunité d'accepter les signalements anonymes afin de favoriser la remontée d'informations et de renforcer la confiance dans le dispositif. L'acceptation des signalements anonymes peut faciliter la révélation de faits graves que les salariés hésiteraient à signaler autrement.

Toutefois, l'anonymat complique la communication avec le lanceur d'alerte et la vérification des faits. Il est conseillé de prévoir des procédures permettant, le cas échéant, de dialoguer avec le lanceur d'alerte anonyme via des plateformes sécurisées. En tout état de cause, la confidentialité doit être assurée pour tous les signalements, qu'ils soient anonymes ou non, et l'égalité de traitement doit être respectée pour l'ensemble des salariés.

## Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte, notamment :
  - Article 12 (confidentialité du signalement)
  - Article 13 (modalités de signalement)
  - Article 14 (protection contre les représailles)
- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles [L.271-1](#) à [L.271-10](#) (protection des lanceurs d'alerte)
- Directive (UE) 2019/1937 transposée par la loi du 16 mai 2023
- Principes généraux du droit du travail luxembourgeois (égalité de traitement, traçabilité, encadrement humain du dispositif)

L'absence d'obligation d'anonymat ne dispense pas l'employeur d'assurer une protection effective contre les représailles et de garantir la confidentialité absolue de l'identité du lanceur d'alerte à toutes les étapes du traitement du signalement. Il est essentiel de documenter chaque étape du processus pour assurer la traçabilité et la conformité du dispositif.

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.