

Un signalement anonyme peut-il être traité ?

Réponse courte

Un signalement anonyme peut être traité par l'entité, car la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte au Luxembourg n'interdit ni la réception ni le traitement de tels signalements. Toutefois, la protection légale prévue par cette loi n'est accordée que si l'identité du lanceur d'alerte est connue de l'entité ou de l'autorité compétente.

Les dispositifs internes doivent permettre la réception de signalements anonymes, mais il n'existe pas d'obligation légale de les traiter. L'entité peut choisir, selon la gravité et la crédibilité des faits rapportés, de traiter ou non ces signalements, en respectant les principes de proportionnalité, de confidentialité et de traçabilité.

Définition

Un signalement anonyme correspond à la transmission d'informations concernant des faits susceptibles de constituer une infraction, une violation ou un manquement, sans que l'auteur du signalement ne révèle son identité. Au Luxembourg, le dispositif de recueil et de traitement des signalements s'inscrit dans le cadre de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte, qui encadre les modalités de signalement au sein des entités privées et publiques.

Le signalement anonyme se distingue du signalement confidentiel, dans lequel l'identité de l'auteur est connue de l'entité mais protégée vis-à-vis des tiers. Cette distinction a des conséquences sur la protection juridique accordée au lanceur d'alerte.

Conditions d'exercice

La loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte n'interdit pas la réception ni le traitement des signalements anonymes. Toutefois, la protection légale prévue par cette loi n'est accordée que si l'identité du lanceur d'alerte est connue de l'entité destinataire ou de l'autorité compétente (article 6).

Un signalement anonyme peut donc être traité par l'entité, mais l'auteur ne bénéficie de la protection prévue par la loi que s'il décide ultérieurement de révéler son identité. L'entité destinataire conserve la faculté d'examiner un signalement anonyme, notamment si les faits rapportés présentent un caractère grave, vraisemblable ou étayé.

Modalités pratiques

Les dispositifs internes de recueil des signalements doivent permettre la réception de signalements anonymes, sans que cela constitue une obligation légale (article 8). L'entité peut prévoir dans sa procédure interne la possibilité de traiter ou non les signalements anonymes, en fonction de la gravité des faits et de la crédibilité des éléments fournis.

Lorsqu'un signalement anonyme est reçu, il convient d'évaluer la véracité et la pertinence des informations transmises avant d'engager toute investigation. L'absence de contact avec l'auteur limite la capacité à obtenir des précisions complémentaires ou à assurer un suivi individualisé du dossier. Le traitement doit respecter les principes de proportionnalité, de confidentialité et de traçabilité, conformément à la législation sur la protection des données à caractère personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer clairement les salariés, dans la politique interne de signalement, de la possibilité ou non de traiter les signalements anonymes et des limites inhérentes à ce mode de communication. Les responsables RH doivent garantir la confidentialité des informations recueillies et documenter rigoureusement le traitement de chaque signalement, y compris anonyme.

Il est conseillé de traiter les signalements anonymes avec la même diligence que les signalements identifiés, dès lors que les faits rapportés sont suffisamment étayés. Toutefois, la prudence s'impose afin d'éviter toute investigation disproportionnée ou infondée. Il est également essentiel d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés et de prévoir un encadrement humain du dispositif d'alerte.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte :
 - Article 6 : Protection accordée uniquement si l'identité du lanceur d'alerte est connue.
 - Article 8 : Obligation de mise en place de canaux internes de signalement pour les entités de plus de 50 salariés, sans obligation de traiter les signalements anonymes.
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.261-1](#) et suivants : Dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte.
- Législation sur la protection des données à caractère personnel :
 - Respect des principes de proportionnalité, de confidentialité et de traçabilité (Règlement (UE) 2016/679 – RGPD, Loi du 1er août 2018).
- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) sur le traitement des alertes professionnelles.

Formalisez la position de l'entreprise sur le traitement des signalements anonymes dans la procédure interne. Sensibilisez les collaborateurs aux conséquences d'un signalement anonyme, notamment en matière de suivi, de protection et de limitation des droits.

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.