Que risque l'entreprise si elle révèle l'identité du lanceur d'alerte ?

Réponse courte

L'atteinte à la confidentialité dont jouissent les auteurs de signalement est l'un des cinq manquements sanctionnés par l'article 18 : une **amende administrative de 1 500 à 250 000 euros**, dont le maximum peut être doublé en cas de récidive dans les cinq ans à partir de la dernière sanction devenue définitive. Elle frappe indifféremment les **personnes physiques et morales**.

Le devoir lui-même est posé par l'article 22 : l'identité de l'auteur ne peut être divulguée sans son **consentement exprès** à toute personne autre que les membres du personnel autorisés compétents pour recevoir les signalements ou en assurer le suivi. La règle couvre aussi toute information permettant de déduire cette identité, directement ou indirectement.

Le risque ne s'arrête pas là. La révélation ouvre souvent la voie à des représailles, et l'atteinte à la réputation figure au point 10° de l'article 25. L'auteur bénéficie alors de la présomption de l'article 26 (4) : le préjudice est présumé causé en représailles.

Définition

Le devoir de confidentialité porte sur l'identité de l'auteur du signalement et sur tout élément permettant de la reconstituer. Il ne s'agit donc pas seulement du nom : une fonction unique dans un service restreint, une date de rendez-vous ou une formulation reprise mot pour mot suffisent à identifier indirectement l'auteur.

La divulgation n'est licite qu'avec le **consentement exprès** de l'intéressé ou dans les cas de dérogation limitativement prévus. En dehors de ces hypothèses, elle constitue un manquement autonome, indépendant de tout préjudice constaté.

Conditions d’exercice

La dérogation est étroite : elle suppose une obligation légale nécessaire et proportionnée, et non une simple opportunité procédurale.

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

Élément	Détail
Portée du devoir	Identité de l'auteur et toute information permettant de la déduire directement ou indirectement (art. 22 (1))
Cercle autorisé	Membres du personnel autorisés compétents pour recevoir les signalements ou en assurer le suivi (art. 22 (1))
Levée par consentement	Consentement exprès de l'auteur (art. 22 (1))
Dérogation légale	Obligation nécessaire et proportionnée imposée par la loi modifiée du 8 juin 2004 sur la liberté d'expression dans les médias ou par le droit de l'Union, dans le cadre d'enquêtes ou de procédures judiciaires, notamment pour les droits de la défense (art. 22 (2))
Garanties accompagnant la dérogation	Information préalable de l'auteur, sauf risque de compromettre l'enquête, et explication écrite des motifs par l'autorité compétente (art. 22 (3))
Secrets d'affaires	Non utilisés ni divulgués par les autorités compétentes au-delà de ce qui est nécessaire au suivi (art. 22 (4))

Modalités pratiques

La sanction se cumule avec les conséquences de la mesure défavorable que la révélation aura pu déclencher.

Aspect	Détail
Amende administrative	De 1 500 à 250 000 euros pour atteinte à la confidentialité (art. 18 (3), 3° et 18 (5))
Récidive	Maximum doublé en cas de récidive dans les 5 ans à partir de la dernière sanction devenue définitive (art. 18 (5))
Autorité qui prononce	L'autorité compétente saisie, ou l'Office des signalements par substitution pour onze des vingt-trois autorités (art. 18 (3) et (4))
Recours	Recours en réformation devant le tribunal administratif dans un délai d'un mois (art. 18 (7))
Atteinte à la réputation	Figure parmi les représailles interdites, y compris sur les réseaux sociaux (art. 25, point 10°)
Réparation	La mesure du point 10° n'est pas frappée de nullité mais ouvre une action en réparation du dommage (art. 26 (1) et (3))
Preuve	Préjudice présumé causé en représailles dès que l'auteur établit son signalement et son préjudice (art. 26 (4))

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

Pratiques et recommandations

La fuite la plus fréquente n'est pas une révélation de nom mais une reformulation trop fidèle. Transmettre au manager mis en cause le signalement dans ses termes exacts revient à livrer l'auteur dans un service de dix personnes, et l'article 22 (1) vise précisément « toute autre information à partir de laquelle l'identité peut être directement ou indirectement déduite ».

Les droits de la défense sont invoqués à tort pour justifier une divulgation en interne. La dérogation de l'article 22 (2) suppose une obligation imposée par la loi ou le droit de l'Union dans le cadre d'enquêtes menées par des autorités nationales ou de procédures judiciaires — une enquête interne, un entretien préalable ou un conseil de discipline n'entrent pas dans cette catégorie.

Le point 10° de l'article 25 échappe à la nullité de l'article 26 (1). L'entreprise ne peut donc pas « réparer » l'atteinte en annulant une décision : le préjudice de réputation se solde en dommages et intérêts, en plus de l'amende encourue.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 22 (1) de la loi du 16 mai 2023	Interdiction de divulguer l'identité de l'auteur sans consentement exprès
Art. 22 (2) et (3) de la loi du 16 mai 2023	Dérogations admises et garanties accompagnant la divulgation
Art. 22 (4) de la loi du 16 mai 2023	Traitement des secrets d'affaires par les autorités compétentes
Art. 18 (3), 3° de la loi du 16 mai 2023	Atteinte à la confidentialité parmi les cinq manquements sanctionnables
Art. 18 (5) et (7) de la loi du 16 mai 2023	Amende de 1 500 à 250 000 euros, doublée en récidive ; recours en réformation dans un mois
Art. 25, point 10° de la loi du 16 mai 2023	Atteinte à la réputation parmi les représailles interdites
Art. 26 (1), (3) et (4) de la loi du 16 mai 2023	Nullité limitée à certains points, action en réparation et présomption de représailles

La violation du devoir de confidentialité relève de l'amende administrative de l'article 18 (5), et non de l'amende pénale de l'article 27 (5), réservée aux représailles et aux procédures abusives. Confondre les deux conduit à annoncer une fourchette dix fois inférieure au risque réel.

© 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