

Un lanceur d’alerte peut-il demander la rectification ou la suppression d’informations transmises dans le cadre d’une alerte professionnelle au Luxembourg ?

Réponse courte

Un lanceur d’alerte peut demander la rectification ou la suppression d’informations transmises dans le cadre d’une alerte professionnelle au Luxembourg, mais ce droit n’est pas absolu. La demande est recevable si elle ne compromet pas la finalité de l’alerte, la protection de l’identité du lanceur d’alerte, ni les obligations légales de conservation imposées à l’employeur ou à l’autorité compétente.

La rectification concerne les données inexactes, incomplètes ou obsolètes, tandis que la suppression peut être sollicitée lorsque la conservation n’est plus nécessaire ou licite, sauf obligation légale contraire. La demande doit être adressée par écrit au responsable du traitement, qui dispose d’un mois pour y répondre, avec possibilité de prolongation en cas de complexité. En cas de refus, une motivation écrite doit être fournie, et le lanceur d’alerte peut saisir la CNPD ou exercer un recours juridictionnel.

Définition

Le lanceur d’alerte est une personne qui signale, dans un contexte professionnel, des violations effectives ou potentielles du droit luxembourgeois, conformément à la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d’alerte. Les informations transmises lors d’une alerte peuvent inclure des faits, des documents, des éléments d’identification ou tout autre renseignement pertinent à l’alerte ou à son auteur.

La gestion de ces données est encadrée à la fois par la législation spécifique sur les lanceurs d’alerte et par la réglementation luxembourgeoise sur la protection des données à caractère personnel, notamment la loi du 1er août 2018.

Conditions d’exercice

Le droit de demander la rectification ou la suppression d’informations transmises s’exerce dans le respect des articles 13 à 16 de la loi du 16 mai 2023 et des articles 12 à 17 de la loi du 1er août 2018. Ce droit n’est pas absolu : il s’applique sous réserve que la demande ne compromette pas la finalité de l’alerte, la protection de l’identité du lanceur d’alerte, ni les obligations légales de conservation imposées à l’employeur ou à l’autorité compétente.

La rectification concerne les données inexactes, incomplètes ou obsolètes. La suppression peut être sollicitée lorsque la conservation n’est plus nécessaire ou licite, sauf si une obligation légale impose leur maintien, notamment pour l’instruction de l’alerte ou la protection des droits de tiers.

Modalités pratiques

Le lanceur d'alerte doit adresser sa demande de rectification ou de suppression par écrit au responsable du traitement désigné par l'entité destinataire de l'alerte (employeur ou autorité compétente). La demande doit être suffisamment précise pour permettre l'identification des données concernées.

Le responsable du traitement dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande, prolongeable de deux mois en cas de complexité, avec information motivée du demandeur. En cas de refus, une motivation écrite doit être fournie, précisant les motifs légaux du refus, notamment la nécessité de conserver les données pour l'instruction de l'alerte ou la protection des droits de tiers.

Le lanceur d'alerte peut saisir la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) ou exercer un recours juridictionnel en cas de contestation de la décision.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer le lanceur d'alerte, dès l'enregistrement de l'alerte, de ses droits relatifs à la rectification et à la suppression des données, conformément à l'obligation de transparence prévue par la législation sur la protection des données.

Les procédures internes doivent prévoir un canal sécurisé et confidentiel pour le dépôt et le suivi des demandes. Toute modification ou suppression doit être tracée et documentée afin d'assurer la conformité, la traçabilité et la protection des droits de toutes les parties concernées.

Il convient de vérifier systématiquement que la demande ne porte pas atteinte à l'intégrité de l'enquête, à la protection des personnes concernées, à l'égalité de traitement ou aux obligations de conservation prévues par la loi. Les responsables RH doivent sensibiliser les personnes habilitées à traiter les alertes à la gestion rigoureuse et impartiale de ces demandes.

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte
 - Articles 13 à 16 : droits du lanceur d'alerte sur ses données, modalités d'exercice, limitations et garanties.
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel
 - Articles 12 à 17 : droits d'accès, de rectification, d'effacement, modalités de traitement et recours.
- Code du travail luxembourgeois
 - Article [L.261-1](#) et suivants : protection des lanceurs d'alerte dans le cadre professionnel.
- Principes généraux d'égalité de traitement et de traçabilité issus du Code du travail et de la loi du 1er août 2018.

Avant toute suppression, il est impératif de vérifier l'absence d'obligation légale de conservation, notamment en cas de procédure disciplinaire, judiciaire ou d'enquête administrative en cours. Toute décision doit être documentée et justifiée pour garantir la sécurité juridique de l'employeur et la protection des droits du lanceur d'alerte.

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.