Comment garantir la confidentialité de l’auteur du signalement ?

Réponse courte

La confidentialité de l’auteur du signalement est garantie en limitant strictement l’accès à son identité aux seules personnes habilitées et formées, dès la réception du signalement et pendant toute la procédure. L’employeur doit mettre en place des canaux de signalement sécurisés, assurer la traçabilité des accès, utiliser des systèmes d’information protégés (accès restreint, chiffrement) et informer l’auteur sur la protection de son identité.

Toute divulgation de l’identité de l’auteur n’est possible qu’avec son consentement explicite ou en cas d’obligation légale expresse. Le respect de la confidentialité est encadré par des procédures internes, des sanctions disciplinaires et pénales en cas de violation, et des audits réguliers pour vérifier la sécurité et la conformité des dispositifs.

Définition

La confidentialité de l’auteur du signalement correspond à l’obligation, pour l’employeur et toute personne impliquée dans le traitement d’un signalement, de ne pas divulguer l’identité du lanceur d’alerte sans son consentement exprès. Cette exigence vise à protéger le salarié contre toute forme de représailles, discrimination ou atteinte à sa réputation, dès la réception du signalement et pendant toute la durée de la procédure.

La confidentialité s’étend à toute information permettant d’identifier directement ou indirectement l’auteur du signalement. Elle constitue un principe fondamental du dispositif de protection des lanceurs d’alerte au Luxembourg.

Conditions d’exercice

La confidentialité doit être assurée dès la réception du signalement, qu’il soit interne (au sein de l’entreprise) ou externe (auprès d’une autorité compétente). Seules les personnes strictement habilitées à traiter le signalement peuvent accéder à l’identité de l’auteur, dans la limite de ce qui est nécessaire à l’instruction du dossier.

Toute dérogation à la confidentialité n’est possible qu’avec le consentement explicite de l’auteur ou en cas d’obligation légale expresse, notamment dans le cadre d’une procédure judiciaire. L’employeur doit également garantir l’égalité de traitement entre les salariés, conformément à l’article L.251-1 du Code du travail, et assurer la traçabilité des accès aux informations confidentielles.

Modalités pratiques

L’employeur doit mettre en place des canaux de signalement sécurisés, garantissant la confidentialité technique et organisationnelle des données transmises. Les procédures internes doivent prévoir :

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

- La désignation de personnes spécifiquement formées et habilitées à recevoir et traiter les signalements.
- L'enregistrement et la conservation des signalements dans des systèmes d'information protégés par des mesures de sécurité renforcées (accès restreint, traçabilité des consultations, chiffrement).
- L'information de l'auteur sur les modalités de traitement, la protection de son identité et les éventuelles exceptions légales à la confidentialité.
- L'obligation, pour toute personne impliquée, de respecter la confidentialité sous peine de sanctions disciplinaires et pénales.
- L'encadrement humain du dispositif, garantissant que l'IA ou tout outil automatisé ne prenne pas de décision sans intervention humaine, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Formaliser une politique interne de gestion des alertes, précisant les garanties de confidentialité et les sanctions en cas de violation.
- Sensibiliser régulièrement les salariés et les responsables au respect de la confidentialité et à la protection des données personnelles.
- Prévoir un processus d'anonymisation des signalements lorsque cela est compatible avec l'instruction des faits.
- Documenter chaque étape du traitement du signalement, en limitant strictement la diffusion des informations à ce qui est indispensable.
- Réaliser des audits réguliers sur la sécurité des dispositifs de signalement et la conformité des pratiques internes.
- Assurer la consultation du personnel ou de ses représentants lors de la mise en place ou de la modification des procédures de signalement, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail.

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

Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national, telle que modifiée :
  - Article 16 : Obligation de garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et de toute personne mentionnée dans le signalement.
  - Articles 28 et suivants : Sanctions administratives et pénales en cas de violation de la confidentialité.
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.251-1 : Principe d'égalité de traitement.
  - Article L.261-1 : Encadrement humain des dispositifs automatisés.
  - Article L.414-1 : Consultation du personnel sur les procédures internes.
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Un manquement à la confidentialité peut entraîner la nullité des mesures disciplinaires prises à l'encontre du lanceur d'alerte et engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur. Il est essentiel de documenter toutes les étapes du traitement pour garantir la traçabilité et la conformité légale.

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.