Un salarié peut-il refuser de témoigner lors d'une enquête interne en entreprise ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il n'existe pas d'obligation contractuelle absolue pour un salarié de témoigner lors d'enquêtes internes. Un salarié peut refuser de participer à un témoignage s'il a des motifs légitimes (risque d'auto-incrimination, protection de droits fondamentaux, atteinte à la vie privée). Toutefois, en l'absence de motifs valables, un refus injustifié pourrait être considéré comme un manquement au devoir général de collaboration résultant du contrat de travail. L'insertion d'une clause d'obligation de témoignage dans le contrat doit respecter les droits fondamentaux du salarié et rester proportionnée. La demande de témoignage doit être **formalisée par écrit** avec indication de l'objet précis de l'enquête. Le salarié peut demander à être **assisté d'un délégué** du personnel lors de son audition (article L.312-1). En cas de contentieux, la charge de la preuve du caractère abusif du refus incombe à l'employeur (article L.124-11).

Définition

Une **clause d'obligation de témoignage** est une disposition contractuelle par laquelle l'employeur impose au salarié de participer, en qualité de témoin, aux enquêtes internes menées dans l'entreprise. Cette obligation découle indirectement du **lien de subordination** et du devoir général de collaboration inhérent au contrat de travail.

Au Luxembourg, le contrat de travail est défini à l'article L.121-1 du Code du travail comme créant un lien de subordination entre l'employeur et le salarié. Ce lien implique une obligation générale de coopération et de bonne foi de la part du salarié. Toutefois, cette obligation ne peut s'étendre de manière illimitée et doit toujours respecter les **droits fondamentaux** du salarié (protection de la vie privée, dignité, droit de ne pas s'auto-incriminer).

Questions fréquentes

Comment formaliser un refus de témoigner ?

Le salarié doit notifier son refus par écrit à l'employeur, le motiver avec indication des raisons légitimes et le formuler dans un délai raisonnable. La documentation des échanges doit être assurée pour conserver une trace des motifs invoqués et de la procédure suivie.

Le salarié peut-il être assisté lors d'une audition ?

Oui, le salarié peut demander à être assisté d'un délégué du personnel lors de son audition (article L.312-1), particulièrement si l'enquête pourrait aboutir à une mesure disciplinaire le concernant. La demande de témoignage doit être formalisée par écrit avec l'objet précis de l'enquête.

Quels articles encadrent l'obligation de témoignage ?

Les articles L.121-1 (subordination), L.121-3 (nullité), L.124-11 (sanctions), L.246-1 (harcèlement), L.261-1 (vie privée), L.312-1 (délégation) du Code du travail, l'article 1134 du Code civil (bonne foi) et la loi du 1er août 2018 (RGPD) encadrent ces situations.

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

Quels motifs légitiment un refus de témoigner ?

Le salarié peut refuser en cas de risque d'auto-incrimination, d'atteinte à sa vie privée ou sa dignité, de violation du secret professionnel, d'absence de garanties sur l'utilisation du témoignage, de pression de l'employeur ou lorsque l'impartialité de l'enquête n'est pas garantie.

Sur qui repose la charge de la preuve en cas de litige ?

La charge de la preuve du caractère abusif du refus incombe à l'employeur (article L.124-11). Un refus motivé par des raisons légitimes ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. La transparence de la procédure et la confidentialité des témoignages sont essentielles.

Un salarié peut-il refuser de témoigner lors d'une enquête interne en entreprise au Luxembourg ?

Au Luxembourg, il n'existe pas d'obligation contractuelle absolue de témoigner. Un salarié peut refuser de participer à un témoignage s'il a des motifs légitimes (auto-incrimination, droits fondamentaux, atteinte à la vie privée). En l'absence de motifs valables, un refus injustifié peut être considéré comme un manquement.

Conditions d’exercice

Pour qu'une clause d'obligation de témoignage soit valide, elle doit respecter le **principe de proportionnalité**, la protection des **droits fondamentaux** du salarié (articles L.261-1.

Condition	Description
Confidentialité	et L.246-1), la protection des données personnelles (loi modifiée du 1er août 2018) et garantir la **confidentialité** des témoignages recueillis.
Précision	Le salarié peut légitimement refuser de témoigner en cas de risque d'**auto-incrimination**, d'atteinte à sa vie privée ou sa dignité, de violation du secret professionnel, d'absence de garanties sur l'utilisation du témoignage, de pression exercée par l'employeur ou lorsque l'impartialité de l'enquête n'est pas garantie.
Clause	Même en l'absence de clause spécifique, le salarié doit agir de **bonne foi** et ne peut refuser de collaborer de manière systématique et injustifiée aux enquêtes internes nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Modalités pratiques

La demande de témoignage doit être **formalisée par écrit** avec indication de l'objet précis de l'enquête et du périmètre des questions posées.

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

Aspect	Détail
Confidentialité	Elle doit garantir la **confidentialité** des informations recueillies, informer le salarié de ses droits (droit de refuser, droit d'être accompagné) et intervenir dans un **délai raisonnable** permettant au salarié de se préparer, pendant les heures de travail normales sauf accord contraire.
Précision	En cas de refus, le salarié doit le **notifier par écrit** à l'employeur, le motiver avec indication des raisons légitimes et le formuler dans un délai raisonnable. La **documentation** des échanges doit être assurée pour conserver une trace.
Précision	Le salarié peut demander à être **assisté d'un délégué du personnel** lors de son audition (article L.312-1), particulièrement si l'enquête pourrait aboutir à une mesure disciplinaire le concernant.

Pratiques et recommandations

Formaliser la procédure d'enquête interne dans un règlement interne ou une note de service permet de garantir l'impartialité et la transparence du dispositif. **Assurer** la confidentialité des témoignages recueillis et permettre au salarié d'être assisté lors de son audition sont des garanties essentielles. **Documenter** toutes les étapes de l'enquête et consulter la délégation du personnel dans les entreprises de plus de 15 salariés renforcent la sécurité juridique.

Le salarié doit pour sa part **analyser** si la demande de témoignage est proportionnée et justifiée, et **solliciter** l'assistance d'un délégué du personnel si nécessaire. **Formaliser** par écrit tout refus avec indication des motifs et **conserver** tous les documents relatifs à l'enquête sont des précautions recommandées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-1 du Code du travail	définition du contrat de travail et du lien de subordination
Article L.121-3 du Code du travail	nullité des clauses contraires aux droits du salarié
Article L.124-11 du Code du travail	protection contre les sanctions abusives et charge de la preuve
Article L.246-1 et suivants du Code du travail	protection contre le harcèlement moral
Article L.261-1 du Code du travail	protection de la vie privée et traitement des données au travail
Article L.312-1 et suivants du Code du travail	rôle et droits de la délégation du personnel
Article 1134 du Code civil	obligation d'exécution de bonne foi des conventions
Loi modifiée du 1er août 2018	relative à la protection des données à caractère personnel (RGPD)

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

Le droit luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation légale explicite pour un salarié de témoigner lors d'enquêtes internes. Un refus motivé par des raisons légitimes ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, et la charge de la preuve du caractère abusif du refus incombe à l'employeur (article L.124-11). Les enquêtes internes sont particulièrement importantes dans les cas de harcèlement, où l'employeur a une obligation de prévention.

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.