Quelles pièces conserver lors d'une enquête interne ?

Réponse courte

Celles qui datent la démarche, car c'est la chronologie qui décide. Une **note d'ouverture** mentionnant l'objet et les vérifications prévues, des **comptes rendus d'audition** datés et signés par les personnes entendues, et un **rapport de clôture** daté : ces trois pièces suffisent à établir ce que l'employeur a su, et quand.

L'enjeu est direct en matière disciplinaire. Le délai d'un mois de l'article **L.124-10, paragraphe 6**, court du jour où la partie qui invoque le fait en a eu connaissance : c'est le rapport de clôture, et non le soupçon initial, qui fixe la date de connaissance suffisante lorsqu'une vérification était nécessaire.

Deux limites encadrent l'enquête elle-même : les pièces recueillies doivent l'être **loyalement**, et tout dispositif de surveillance mobilisé à cette occasion reste soumis à l'article L.261-1.

Définition

L'**enquête interne** est la vérification que l'employeur conduit avant de décider. Elle n'obéit à aucun régime légal, mais elle produit des pièces dont la date conditionne la régularité de la décision.

La **date de connaissance** est le moment où l'employeur dispose d'éléments suffisants pour apprécier la gravité des faits. Une rumeur ne la constitue pas ; un rapport circonstancié, si.

Conditions d’exercice

Chaque pièce répond à une question qui sera posée, et l'absence de l'une d'elles laisse un trou visible.

Pièce	Ce qu'elle établit	Base
Signalement ou information initiale	Le point de départ de la démarche	L.124-10, paragraphe 6
Note d'ouverture datée	Que l'enquête a été ouverte, et sur quel objet	Traçabilité
Comptes rendus d'audition	Ce qui a été dit, par qui, à quelle date	Charge de la preuve
Pièces recueillies	Les éléments matériels examinés	Loyauté de la preuve
Rapport de clôture daté	La date de connaissance suffisante	L.124-10, paragraphe 6
Décision et sa notification	La suite donnée et le respect des délais	L.124-3 et L.124-5

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

Modalités pratiques

L'enquête se documente pendant, jamais après : une chronologie reconstituée se voit immédiatement.

Étape	Marche à suivre
Ouverture	Rédiger une note datée : objet, périmètre, vérifications prévues
Auditions	Dater chaque compte rendu et le faire signer par la personne entendue
Pièces	Vérifier la licéité de leur obtention avant de les verser
Surveillance	Ne mobiliser un dispositif que dans sa finalité déclarée
Clôture	Établir un rapport daté, qui fixe la date de connaissance
Décision	Respecter le mois de L.124-10 et, le cas échéant, entamer la procédure de L.124-2

Pratiques et recommandations

Le temps mort inexpliqué est ce qui fait perdre le bénéfice du délai. Un employeur qui produit une note d'ouverture du 3 mars, des auditions des 10 et 17 mars et un rapport du 25 mars démontre une démarche continue ; celui qui ne produit qu'un rapport daté du 20 avril paraît avoir laissé courir le mois.

Les auditions signées valent infiniment plus que des notes internes. Une personne entendue qui signe son compte rendu ne pourra pas soutenir plus tard qu'elle a été mal comprise, et la pièce résiste à la contestation.

L'enquête ne légitime aucun moyen. Une extraction de messagerie réalisée pour les besoins de la vérification reste soumise à l'article L.261-1 et à la finalité déclarée : une pièce obtenue hors de ce cadre sera écartée, et son caractère décisif ne changera rien.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-10, paragraphe (6) du Code du travail	Délai d'un mois à compter de la connaissance des faits
Article L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable à entamer dans le même délai
Article L.124-3 du Code du travail	Notification par lettre recommandée
Article L.124-11, paragraphe (3) du Code du travail	Charge de la preuve des motifs pesant sur l'employeur
Article L.261-1 du Code du travail	Licéité des données issues d'un dispositif de surveillance
RGPD, article 17, paragraphe 3, point e)	Conservation justifiée par la défense d'un droit en justice

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

Trois pièces datées suffisent : note d'ouverture, auditions signées, rapport de clôture. C'est ce dernier qui fixe la date de connaissance des faits, donc le point de départ du délai d'un mois du motif grave.

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