# Une enquête interne (fraude, harcèlement) justifie-t-elle des mesures de surveillance renforcées ?

## Réponse courte

Une **enquête interne** sérieusement motivée (fraude présumée, harcèlement moral, fuite de données) peut justifier des mesures de surveillance **ciblées et temporaires** plus intrusives que la surveillance générale, à condition que des **indices objectifs** préalables existent et que le dispositif soit **proportionné**, **limité dans le temps** et **strictement nécessaire** à l'établissement des faits.

Ces mesures doivent rester encadrées : information préalable de la délégation du personnel sur la politique générale (sans révéler le cas), désignation des personnes habilitées, encadrement contractuel d'un éventuel sous-traitant chargé du contrôle d'activité, durée maximale fixée à l'avance, protection particulière des données sensibles. La surveillance d'un salarié sans preuve antérieure (fishing expedition) est illicite et toute preuve recueillie est irrecevable en justice.

## Définition

L'**enquête interne** désigne une procédure conduite par l'employeur pour établir la matérialité de faits susceptibles de justifier une mesure disciplinaire, civile ou pénale. Elle peut concerner une fraude, un harcèlement, un manquement contractuel grave ou une fuite d'informations confidentielles.

La **surveillance renforcée dans le cadre d'une enquête** désigne les mesures temporaires (analyse approfondie d'emails, traçage d'activité, audition encadrée) déployées au-delà du dispositif de surveillance ordinaire, pour le seul besoin de l'enquête.

## Questions fréquentes

**Comment doivent être traitées les données collectées pendant une enquête ?**

Conservation séparée sur support sécurisé distinct, accès journalisé, liste nominative d'habilitation. À l'issue de la procédure, les données non retenues doivent être effacées. L'article 28 RGPD encadre tout cabinet externe sollicité.

**Faut-il informer la délégation du personnel d'une enquête interne ?**

L'information porte sur la politique générale d'enquête, sans révéler le cas individuel en cours. La délégation peut être informée du cadre, des procédures et des garanties, mais le secret du dossier individuel est préservé pendant l'enquête.

**Le salarié visé par une enquête a-t-il droit au contradictoire ?**

Oui, l'employeur doit garantir l'accès au dossier et le respect du contradictoire avant toute sanction. À la fin de l'enquête, les éléments retenus doivent être communiqués au salarié pour qu'il puisse se défendre.

**Qu'est-ce qu'une fishing expedition en droit du travail luxembourgeois ?**

Une enquête sans indices objectifs préalables, fondée sur un simple doute. Elle est qualifiée de fishing expedition et rend toute preuve recueillie irrecevable, y compris dans une procédure de licenciement pour faute grave devant le tribunal du travail.


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

**Un mandat écrit est-il obligatoire pour engager une enquête interne ?**

Oui, une décision formelle écrite précisant les faits visés, le périmètre et la durée est requise. Sans cette trace, la mesure devient illicite et la valeur probatoire des éléments recueillis devant le tribunal du travail est compromise.

**Une enquête interne doit-elle faire l'objet d'une AIPD ?**

La consultation préalable du DPO est requise pour évaluer la conformité RGPD du dispositif d'enquête. L'AIPD peut être nécessaire selon la sensibilité des données traitées (articles 5, 6, 9, 32, 35 RGPD).

**Une enquête interne pour fraude justifie-t-elle des mesures de surveillance renforcées ?**

Oui, mais uniquement avec des indices objectifs préalables documentés. Les mesures doivent être ciblées, temporaires, proportionnées et strictement nécessaires. Une surveillance sans preuve antérieure (fishing expedition) est illicite et toute preuve recueillie irrecevable.

## Conditions d’exercice

Une enquête sans indices objectifs préalables est qualifiée de fishing expedition et rend toute preuve recueillie irrecevable, y compris dans une procédure de licenciement pour faute grave.

| Condition | Exigence |
|---|---|
| **Indices objectifs préalables** | Faits concrets et documentés justifiant une suspicion sérieuse, pas un simple doute |
| **Proportionnalité** | Moyens calibrés aux enjeux ; choix le moins intrusif disponible |
| **Limitation dans le temps** | Durée maximale prédéfinie ; arrêt dès l'établissement des faits |
| **Périmètre ciblé** | Salarié(s) ou poste(s) concernés uniquement, pas extension à l'équipe entière |
| **Habilitation** | Liste nominative des personnes autorisées à conduire l'enquête |
| **Documentation** | Traçabilité de chaque acte d'enquête, des accès aux données et des décisions |

## Modalités pratiques

Le mandat écrit d'enquête et la consultation préalable du DPO conditionnent la valeur probatoire des éléments recueillis devant le tribunal du travail.


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

| Démarche | Précision |
|---|---|
| **Mandat écrit d'enquête** | Décision formelle précisant les faits visés, le périmètre et la durée |
| **Désignation d'enquêteurs** | Personne(s) habilitée(s) interne(s) ou cabinet externe encadré par contrat (article 28 RGPD) |
| **Consultation préalable du DPO** | Avis sur la conformité RGPD du dispositif d'enquête |
| **Information de la délégation** | Sur la politique générale, sans révéler le cas individuel |
| **Conservation séparée** | Données d'enquête sur support sécurisé distinct, accès journalisé |
| **Information du salarié** | À la fin de l'enquête, communication des éléments retenus avant toute sanction |
| **Suppression** | Effacement des données collectées non retenues à l'issue de la procédure |

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** par écrit la décision d'engager l'enquête avec indication des indices préalables, du périmètre et de la durée — sans cette trace, la mesure devient illicite.

**Limiter** strictement le nombre de personnes ayant accès aux données d'enquête, en privilégiant un cercle restreint avec habilitation nominative.

**Encadrer** par contrat tout cabinet externe sollicité pour l'enquête, avec clauses RGPD précises et engagement de confidentialité.

**Conserver** uniquement les données pertinentes pour la procédure disciplinaire ou judiciaire ; supprimer les autres dès la clôture.

**Garantir** au salarié l'accès à son dossier et le respect du contradictoire avant toute sanction fondée sur l'enquête.

**Réexaminer** périodiquement la nécessité de la mesure pendant son déroulement et l'arrêter dès que possible.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.261-1 du Code du travail** | Encadrement des traitements pour surveillance des salariés |
| **Art. L.414-9 du Code du travail** | Co-décision sur les installations de contrôle (? 150 salariés) |
| **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** | Articles 5, 6, 9, 13, 28, 32 |
| **Art. L.246-1 et suiv. du Code du travail** (loi du 29 mars 2023) | Cadre du harcèlement moral au travail |
| **Loi modifiée du 1er août 2018** | Protection des données à caractère personnel |
| **Recommandations CNPD** | Lignes directrices sur les enquêtes internes |

Une enquête interne menée sans cadre juridique solide expose l'employeur à l'irrecevabilité des preuves, à l'annulation de la sanction disciplinaire fondée sur ces preuves et à des sanctions RGPD. Le salarié injustement surveillé peut obtenir des dommages-intérêts.

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.