# Comment conduire une enquête interne après un signalement ?

## Réponse courte

La loi du 16 mai 2023 ne décrit aucune procédure d'enquête. Elle définit le **suivi** comme toute mesure prise par le destinataire du signalement pour **évaluer l'exactitude des allégations** et, le cas échéant, remédier à la violation, et cite expressément l'enquête interne, les poursuites, l'action en recouvrement de fonds ou la **clôture de la procédure** parmi les formes possibles.

Trois contraintes seulement s'imposent, mais elles sont fermes. Le suivi est confié à une personne ou un service **impartial**, il doit être **diligent** dès lors que l'auteur est identifié ou identifiable, et un **retour d'information** lui est dû dans un délai n'excédant pas **trois mois** à compter de l'accusé de réception.

La contrainte décisive est ailleurs : l'identité de l'auteur ne peut être divulguée **sans son consentement exprès** à quiconque en dehors des membres du personnel autorisés. La dérogation de l'article 22 (2), qui vise les droits de la défense, ne joue que dans le cadre d'enquêtes menées par des autorités nationales ou de procédures judiciaires, jamais dans une enquête interne.

### Définition

Le **suivi** est l'ensemble des mesures prises par le destinataire du signalement pour évaluer l'exactitude des allégations et remédier à la violation constatée. L'**enquête interne** n'en est qu'une modalité parmi d'autres, et la loi la place sur le même plan que la clôture de la procédure : rien n'oblige à instruire un signalement qui ne le justifie pas. Le **retour d'information** dû à l'auteur porte, lui, sur les mesures envisagées ou prises au titre du suivi et sur les **motifs** de ce suivi, non sur les conclusions détaillées de l'enquête.

## Conditions d’exercice

Les exigences légales portent sur qui enquête et dans quels délais, non sur la manière d'enquêter.


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

| Élément | Détail |
|---|---|
| **Impartialité** | Personne ou service impartial compétent pour assurer le suivi, qui peut être celui qui reçoit les signalements (art. 7 (1), point 3°) |
| **Diligence** | Suivi diligent assuré pour les signalements dont l'auteur est identifié ou identifiable (art. 7 (1), point 4°) |
| **Accusé de réception** | Sept jours à compter de la réception du signalement |
| **Retour d'information** | Trois mois au plus à compter de l'accusé de réception ou, à défaut, de l'expiration du délai de sept jours |
| **Contenu du retour** | Mesures envisagées ou prises au titre du suivi et motifs de ce suivi (art. 3, point 13°) |
| **Issues admises** | Enquête interne, poursuites, action en recouvrement de fonds ou clôture de la procédure (art. 3, point 12°) |

## Modalités pratiques

La conduite des investigations se heurte à un verrou de confidentialité que l'enquêteur ne peut pas lever de sa propre autorité.

| Aspect | Détail |
|---|---|
| **Identité de l'auteur** | Non divulguée sans son consentement exprès, hors des membres du personnel autorisés pour recevoir les signalements ou en assurer le suivi (art. 22 (1)) |
| **Informations dérivées** | Même protection pour toute information permettant de déduire directement ou indirectement l'identité |
| **Portée de la dérogation** | Obligation nécessaire et proportionnée imposée par la loi modifiée du 8 juin 2004 ou le droit de l'Union, dans le cadre d'enquêtes d'autorités nationales ou de procédures judiciaires (art. 22 (2)) |
| **Information préalable** | L'auteur est informé avant toute divulgation, sauf risque de compromettre l'enquête ou la procédure judiciaire concernée (art. 22 (3)) |
| **Auditions** | Consignées selon les formes de l'article 23, avec droit de l'auteur de vérifier, rectifier et signer |
| **Données recueillies** | Les données manifestement non pertinentes ne sont pas collectées ou sont effacées sans retard injustifié (art. 23 (2)) |


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

## Pratiques et recommandations

Confronter la personne mise en cause aux éléments du signalement sans révéler qui l'a émis est la difficulté centrale de toute enquête interne, et c'est aussi ce que le texte impose. L'article 22 (2) réserve la levée de confidentialité aux enquêtes conduites par des autorités nationales et aux procédures judiciaires : invoquer le respect du contradictoire pour nommer l'auteur au sein de l'entreprise revient à commettre l'atteinte à la confidentialité que l'article 18 (5) sanctionne d'une amende pouvant atteindre 250 000 euros.

Le délai de trois mois n'est pas celui de l'enquête mais celui du retour d'information, et la loi précise que ce retour porte sur les mesures envisagées et leurs motifs. Une investigation encore en cours au terme du délai n'est pas un manquement ; le silence en est un.

L'impartialité se joue à la désignation, avant tout incident. Confier le suivi au supérieur hiérarchique du service concerné, ou au responsable RH qui a pris la mesure contestée, prive le dispositif de la garantie du point 3° et alimente la présomption de l'article 26 (4) si une mesure défavorable suit le signalement.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. 3, points 12° et 13° de la loi du 16 mai 2023** | Définition du suivi, y compris l'enquête interne et la clôture, et du retour d'information |
| **Art. 7 (1), points 2° à 5°** | Accusé de réception, service impartial, suivi diligent, retour d'information sous trois mois |
| **Art. 22 (1)** | Interdiction de divulguer l'identité de l'auteur sans son consentement exprès |
| **Art. 22 (2) et (3)** | Dérogation limitée aux enquêtes d'autorités et procédures judiciaires, information préalable de l'auteur |
| **Art. 23 (2) à (5)** | Données non pertinentes et consignation des échanges oraux |
| **Art. 25, point 5°** | Mesures disciplinaires, réprimandes et sanctions financières classées parmi les représailles |
| **Art. 26 (4)** | Présomption que le préjudice subi a été causé en représailles |
| **Art. 18 (5)** | Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros, notamment pour atteinte à la confidentialité |

La loi ne fixe ni forme de rapport, ni règle d'audition, ni droit d'être entendu au bénéfice de la personne mise en cause. Ces garanties relèvent du droit commun et ne peuvent en aucun cas justifier la révélation de l'identité de l'auteur du signalement.


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

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