

Quelle est la durée maximale d'une enquête interne suite à un signalement ?

Réponse courte

La durée maximale d'une enquête interne suite à un signalement au Luxembourg est de trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement. Ce délai peut être exceptionnellement prolongé d'un maximum de trois mois supplémentaires en cas de complexité particulière, à condition d'en informer le lanceur d'alerte et de motiver la prolongation.

La durée totale de l'enquête interne ne peut donc jamais dépasser six mois à compter de l'accusé de réception, sauf impossibilité matérielle dûment justifiée et documentée.

Définition

L'enquête interne consécutive à un signalement désigne l'ensemble des investigations menées par l'employeur ou une entité désignée au sein de l'entreprise afin de vérifier la véracité et la gravité des faits signalés par un salarié ou toute autre personne concernée. Ce processus s'inscrit dans le cadre des obligations de l'employeur relatives à la prévention, au traitement des alertes professionnelles et à la protection des lanceurs d'alerte, telles que prévues par la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit national.

L'enquête interne vise à garantir la prise en compte effective des signalements, la protection des droits des personnes concernées et le respect des principes d'équité, de confidentialité et de non-discrimination. Elle constitue une obligation légale pour l'employeur dès lors qu'un signalement recevable est porté à sa connaissance.

Conditions d'exercice

L'enquête interne doit être déclenchée dès la réception d'un signalement recevable, c'est-à-dire suffisamment circonstancié et relevant du champ d'application de la loi du 16 mai 2023. L'employeur est tenu d'assurer la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et de toute information recueillie au cours de l'enquête.

Seules des personnes spécifiquement habilitées, formées à la gestion des signalements et soumises à une obligation stricte de discrétion, peuvent diligenter l'enquête. L'égalité de traitement, la traçabilité des actions menées et l'encadrement humain du processus doivent être garantis à chaque étape.

Toute mesure de représailles à l'encontre du lanceur d'alerte est strictement interdite pendant toute la durée de la procédure. L'employeur doit également veiller à la protection des droits des personnes visées par le signalement.

Modalités pratiques

L'employeur doit notifier au lanceur d'alerte la réception du signalement dans un délai de sept jours calendaires. L'enquête interne doit ensuite être menée dans un délai raisonnable, qui ne peut excéder trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement.

Ce délai maximal de trois mois s'applique à la clôture de l'enquête et à la communication au lanceur d'alerte des mesures envisagées ou prises à la suite du signalement. En cas de complexité particulière, un délai supplémentaire peut être accordé, sans toutefois excéder trois mois supplémentaires, à condition d'en informer le lanceur d'alerte et de motiver la prolongation.

La durée totale de l'enquête interne ne peut jamais dépasser six mois à compter de l'accusé de réception, sauf impossibilité matérielle dûment justifiée et documentée. Toutes les étapes doivent être documentées et archivées pour garantir la traçabilité et la conformité à la législation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser chaque étape de l'enquête interne par des procès-verbaux datés et signés, de consigner les auditions, de conserver la traçabilité des éléments de preuve et de garantir l'accès restreint aux dossiers d'enquête.

L'employeur doit informer régulièrement le lanceur d'alerte de l'avancement de la procédure, dans le respect du secret des investigations. Toute prolongation du délai initial de trois mois doit être exceptionnellement motivée et notifiée par écrit au lanceur d'alerte.

Il est conseillé de prévoir une procédure interne détaillée, conforme à la loi, et de former les personnes en charge des enquêtes afin de limiter les risques de contestation ultérieure. L'égalité de traitement et la protection des données personnelles doivent être assurées tout au long du processus.

Cadre juridique

- Article [L.271-10](#) du Code du travail (introduit par la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte) :
 - Délai de sept jours pour l'accusé de réception du signalement
 - Délai maximal de trois mois pour informer le lanceur d'alerte des suites données
 - Possibilité de prolongation de trois mois en cas de complexité, avec information et motivation écrite
- Article [L.271-7](#) à [L.271-13](#) du Code du travail :
 - Confidentialité, protection contre les représailles, traçabilité, égalité de traitement
- Loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937
- Principes généraux du droit du travail luxembourgeois relatifs à la protection des salariés et à la gestion des procédures internes

Le non-respect des délais ou des obligations de confidentialité et de protection peut engager la responsabilité de l'employeur et entraîner la nullité des mesures prises à l'issue de l'enquête interne.

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.