# Quelles précautions prendre lors d'une enquête interne après un signalement ?

## Réponse courte

Trois exigences dominent. L'enquête doit être confiée à une personne ou à un service **impartial**, qui peut être celui qui a reçu le signalement, et qui maintient la communication avec l'auteur (article 7 (1), point 3°). Le suivi doit être **diligent** dès lors que l'auteur est identifié ou identifiable (point 4°).

L'identité de l'auteur ne peut être divulguée sans son **consentement exprès** à d'autres personnes que les membres du personnel autorisés compétents pour recevoir les signalements ou en assurer le suivi. La protection couvre aussi toute information dont cette identité peut être **directement ou indirectement déduite** (article 22 (1)).

Enfin, l'enquête ne suspend aucune protection : les quatorze mesures de l'article 25 restent interdites pendant son déroulement, et celles des points 1° à 6°, 9°, 12° et 13° sont nulles de plein droit. Les données manifestement non pertinentes recueillies au passage doivent être effacées sans retard injustifié (article 23 (2)).

## Définition

Le **suivi** est défini à l'article 3, point 12°, comme toute mesure prise par le destinataire du signalement pour évaluer l'exactitude des allégations formulées et, le cas échéant, pour remédier à la violation signalée. L'enquête interne en est l'une des formes, aux côtés de l'enquête menée par une autorité, des poursuites, de l'action en recouvrement de fonds et de la clôture de la procédure.

La **personne concernée**, au point 10° du même article, est celle qui est mentionnée dans le signalement comme étant l'auteur de la violation ou comme lui étant associée. Le texte ne lui reconnaît aucun droit d'accès au dossier pendant l'enquête interne, la dérogation au devoir de confidentialité étant réservée aux enquêtes des autorités nationales et aux procédures judiciaires.

## Conditions d’exercice

L'enquête n'est ni un préalable obligatoire ni une formalité : c'est l'une des suites possibles, et son organisation obéit à des exigences précises.


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

| Élément | Détail |
|---|---|
| **Déclencheur** | Réception d'un signalement portant sur une violation au sens de l'article 3, points 1° et 2° |
| **Enquêteur** | Personne ou service impartial compétent pour assurer le suivi, éventuellement le destinataire du signalement (article 7 (1), point 3°) |
| **Diligence** | Suivi diligent obligatoire pour les signalements dont l'auteur est identifié ou identifiable (article 7 (1), point 4°) |
| **Communication** | L'enquêteur maintient le contact avec l'auteur et peut lui demander d'autres informations (article 7 (1), point 3°) |
| **Échéance** | Retour d'information sur les mesures et leurs motifs dans les trois mois (article 7 (1), point 5°) |
| **Cadre des données** | RGPD et loi modifiée du 1er août 2018 ; effacement des données manifestement non pertinentes (article 23) |

## Modalités pratiques

Le devoir de confidentialité de l'article 22 organise à la fois ce qui doit être tu et les rares cas où l'identité peut être révélée.

| Aspect | Détail |
|---|---|
| **Périmètre du secret** | Identité de l'auteur et toute information permettant de la déduire directement ou indirectement (article 22 (1)) |
| **Destinataires autorisés** | Les seuls membres du personnel autorisés compétents pour recevoir les signalements ou en assurer le suivi |
| **Dérogation** | Obligation nécessaire et proportionnée imposée par la loi dans le cadre d'enquêtes d'autorités nationales ou de procédures judiciaires, notamment pour les droits de la défense (article 22 (2)) |
| **Garantie procédurale** | L'auteur est informé avant toute divulgation, avec explication écrite des motifs, sauf risque de compromettre l'enquête (article 22 (3)) |
| **Recueil de l'oral** | Enregistrement ou procès-verbal que l'intéressé peut vérifier, rectifier et approuver par signature (article 23, paragraphes 3 à 5) |
| **Sanction** | L'atteinte à la confidentialité expose à l'amende administrative de 1 500 à 250 000 euros (article 18 (5)) |


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

## Pratiques et recommandations

Le risque principal n'est pas de nommer l'auteur, mais de le rendre identifiable. L'article 22 (1) protège au même titre toute information permettant de déduire son identité : reprendre mot pour mot son récit d'un incident auquel deux personnes ont assisté revient à le désigner.

Les droits de la défense de la personne mise en cause sont souvent invoqués pour lever le secret en interne. La dérogation de l'article 22 (2) ne le permet pas : elle vise les enquêtes menées par des autorités nationales et les procédures judiciaires, et suppose en outre d'informer l'auteur au préalable, par une explication écrite des motifs de la divulgation.

Quant aux mesures conservatoires prises pendant l'enquête contre l'auteur lui-même, mise à pied, changement de lieu de travail, modification des horaires ou suspension d'une formation, elles relèvent des points 1°, 3° et 4° de l'article 25 et sont nulles de plein droit. L'intéressé dispose de quinze jours à compter de la notification pour saisir la juridiction compétente par acte introductif d'instance.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. 3, points 10° et 12°** | Définitions de la personne concernée et du suivi |
| **Art. 7 (1), points 3° à 5°** | Impartialité, suivi diligent, communication avec l'auteur et retour d'information |
| **Art. 22, paragraphes 1 à 3** | Devoir de confidentialité, dérogations et information préalable de l'auteur |
| **Art. 23 (2) à (5)** | Effacement des données non pertinentes et formalisme du recueil des déclarations orales |
| **Art. 25, points 1°, 3° et 4°** | Mise à pied, changement de lieu, horaires et suspension de formation prohibés |
| **Art. 26 (1) et (2)** | Nullité de plein droit et action dans les quinze jours |
| **Art. 18 (5)** | Amende administrative de 1 500 à 250 000 euros, notamment pour atteinte à la confidentialité |

L'enquête interne est l'une des formes du suivi et non une obligation en soi, mais dès qu'elle est engagée, elle doit être conduite par un service impartial et sans jamais permettre d'identifier l'auteur du signalement. Aucune mesure défavorable ne peut être prise contre lui pendant son déroulement, sous peine de nullité et de sanction pénale.

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