

Un salarié témoin peut-il refuser de participer à une enquête disciplinaire ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation explicite pour un salarié de témoigner dans le cadre d'une **enquête disciplinaire** interne. Le salarié témoin peut donc en principe refuser de participer. Toutefois, l'obligation de **loyauté et de bonne foi** dans l'exécution du contrat de travail implique une certaine coopération avec l'employeur dans le cadre de ses investigations légitimes, en respectant les règles de confidentialité de l'enquête.

En pratique, l'employeur ne peut pas sanctionner un salarié pour son **refus de témoigner**, mais il peut souligner l'importance de sa coopération pour le bon fonctionnement de l'entreprise. En revanche, devant le **tribunal du travail**, un témoin peut être contraint de comparaître et de témoigner sous serment. L'art. L.246-3 impose à l'employeur de mener une investigation **rapide et impartiale**, ce qui suppose un accès aux témoignages pertinents.

Définition

Le témoin dans une enquête disciplinaire est un salarié ayant **constaté des faits** en lien avec le comportement reproché au salarié mis en cause. Sa participation à l'enquête interne repose sur le **volontariat**, à la différence du témoignage judiciaire qui peut être ordonné par le tribunal. La protection du témoin contre les **représailles** est garantie par le droit luxembourgeois, et un faux témoignage peut entraîner des sanctions disciplinaires.

Conditions d'exercice

Le cadre du témoignage en enquête interne repose sur plusieurs principes.

| Condition | Détail |
|---|--|
| Absence d'obligation légale | Aucune disposition du Code du travail n'impose au salarié de témoigner en enquête interne |
| Obligation de loyauté | Le salarié doit exécuter son contrat de bonne foi, ce qui implique une coopération raisonnable |
| Interdiction de sanction | L'employeur ne peut pas sanctionner un refus de témoigner en enquête interne |
| Protection contre les représailles | Le témoin ne doit subir aucun préjudice pour avoir témoigné (art. L.271-1) |
| Confidentialité | L'identité du témoin peut être protégée par l'anonymisation dans le rapport d'enquête |
| Témoignage judiciaire | Devant le tribunal du travail, le témoin peut être contraint de comparaître et de témoigner sous serment |

Modalités pratiques

La gestion du témoignage en enquête interne requiert une approche respectueuse des droits du témoin.

| Élément | Détail |
|----------------------------|---|
| Sollicitation | Inviter le témoin à participer en expliquant l'objet de l'enquête et l'importance de sa contribution |
| Garanties | Assurer le témoin de la confidentialité de ses déclarations et de la protection contre les représailles |
| Libre choix | Respecter le refus du témoin sans exercer de pression ni de menace |
| Forme du témoignage | Proposer un témoignage écrit si le salarié préfère ne pas participer à un entretien oral |
| Anonymisation | Proposer l'anonymisation du témoignage dans le rapport pour rassurer le témoin |
| Documentation | Consigner le refus de témoigner sans commentaire négatif dans le dossier d'enquête |

Pratiques et recommandations

Expliquer clairement au témoin l'objet de l'enquête, les garanties de confidentialité et la protection contre les représailles pour l'encourager à participer volontairement.

Respecter le refus de témoigner sans exercer de pression, tout en documentant ce refus dans le dossier d'enquête pour justifier d'éventuelles lacunes dans l'investigation.

Proposer des alternatives au témoignage oral (attestation écrite, questionnaire anonyme) pour faciliter la participation des salariés réticents.

Informer le témoin que ses déclarations pourront être anonymisées dans le rapport d'enquête mais pourraient être requises en cas de procédure judiciaire devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. <u>L.246-3</u> , §3, 2° Code du travail | Obligation de l'employeur de mener une investigation rapide et impartiale |
| Art. <u>L.261-1</u> Code du travail | Protection des données personnelles dans le cadre des enquêtes internes |
| Art. <u>L.245-5</u> Code du travail | Protection contre les représailles pour les témoins de harcèlement |
| Art. <u>L.124-11</u> , §3 Code du travail | Charge de la preuve incombant à l'employeur |

L'absence de témoignages peut affaiblir le dossier disciplinaire de l'employeur, qui supporte la charge de la preuve. Il est donc dans l'intérêt de l'employeur de créer un climat de confiance encourageant les salariés à témoigner volontairement, en garantissant effectivement la confidentialité et la protection contre les représailles annoncées.

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.