

Un témoin qui ment sciemment lors d'une enquête interne est-il passible de sanctions ?

Réponse courte

Un salarié qui produit un **faux témoignage** lors d'une enquête interne commet un manquement à son obligation de loyauté découlant du contrat de travail. L'employeur peut le sanctionner disciplinairement, la gravité de la sanction devant être **proportionnée** aux conséquences du mensonge. Selon les circonstances, le faux témoignage peut constituer un motif grave de licenciement au sens de l'art. L.124-10 du Code du travail.

Toutefois, l'enquête interne n'étant pas une procédure judiciaire, le **faux témoignage pénal** (art. 215 du Code pénal) ne s'applique pas directement. L'employeur doit prouver la matérialité du mensonge et son caractère intentionnel avant de prononcer une sanction. La protection contre les représailles prévue à l'art. L.246-4 ne couvre que les témoins de **bonne foi**, y compris ceux qui refusent de témoigner, et ne protège pas un témoin ayant sciemment menti.

Définition

Le faux témoignage en entreprise désigne le fait pour un salarié de **déclarer sciemment des faits inexacts** lors d'une enquête interne menée par l'employeur, qu'il s'agisse d'une enquête disciplinaire, d'une investigation sur un harcèlement ou d'un audit interne. Ce comportement se distingue de l'erreur de bonne foi ou de l'imprécision involontaire.

Conditions d'exercice

La sanction d'un faux témoignage interne est soumise à plusieurs conditions.

Condition	Détail
Intentionnalité	Le caractère délibéré du mensonge doit être établi, distingué de l'erreur de bonne foi
Matérialité	Les déclarations mensongères doivent être identifiées avec précision et contredites par des éléments objectifs
Préjudice	L'impact du faux témoignage sur la procédure et sur les personnes concernées est un critère d'appréciation
Proportionnalité	La sanction doit être proportionnée à la gravité du mensonge et à ses conséquences
Obligation de loyauté	Le salarié est tenu à une obligation de loyauté envers l'employeur découlant du contrat de travail
Protection des témoins	Seuls les témoins de bonne foi bénéficient de la protection contre les représailles (art. L.246-4)

Modalités pratiques

La gestion d'un faux témoignage identifié au cours d'une enquête interne suit un processus rigoureux.

Élément	Détail
Détection	Recoupement des témoignages avec les éléments matériels (courriels, vidéosurveillance, documents)
Documentation	Constituer un dossier probatoire démontrant la contradiction entre les déclarations et les faits objectifs
Audition	Convoquer le témoin pour recueillir ses explications sur les incohérences constatées
Qualification	Distinguer le mensonge délibéré de l'erreur, de l'oubli ou de la perception subjective
Sanction	Avertissement écrit, blâme ou licenciement selon la gravité et les conséquences du faux témoignage
Protection RGPD	Les données collectées dans l'enquête doivent respecter le principe de minimisation (art. L.261-1)

Pratiques et recommandations

Informer chaque témoin, avant son audition, de l'importance de la sincérité de ses déclarations et des conséquences disciplinaires possibles en cas de mensonge délibéré, sans pour autant exercer de pression.

Recouper systématiquement les témoignages avec des éléments matériels objectifs afin de détecter les incohérences et d'éviter de sanctionner un témoin sur la seule base d'un autre témoignage contradictoire.

Distinguer le faux témoignage du droit légitime du salarié à ne pas s'auto-incriminer : un salarié qui refuse de répondre ou qui minimise son propre rôle ne peut être assimilé à un faux témoin.

Conserver les procès-verbaux d'audition signés par les témoins afin de pouvoir démontrer, en cas de contentieux, la matérialité des déclarations mensongères et leur caractère intentionnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Licenciement pour motif grave en cas de manquement rendant impossible le maintien du contrat
Art. <u>L.246-4</u> Code du travail	Protection contre les représailles pour les témoins de bonne foi en matière de harcèlement moral
Art. <u>L.245-5</u> Code du travail	Protection contre les représailles pour les témoins de bonne foi en matière de harcèlement sexuel
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection des données personnelles dans le cadre de la surveillance des salariés

Le faux témoignage en enquête interne est une faute contractuelle et non une infraction pénale autonome. La jurisprudence luxembourgeoise admet que le mensonge délibéré d'un salarié lors d'une enquête interne puisse constituer un motif grave de licenciement lorsqu'il a causé un préjudice significatif ou compromis la fiabilité de la procédure disciplinaire.

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.