

Des captures d'écran peuvent-elles servir de preuves dans un litige de licenciement ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les **captures d'écran** (mails, messageries, réseaux sociaux, applications internes) peuvent être **recevables** devant le **tribunal du travail** comme éléments de preuve dans un litige de licenciement, sous réserve de respecter le **principe de loyauté de la preuve**, la **vie privée** du salarié et le **RGPD**.

La jurisprudence luxembourgeoise admet ces preuves si elles sont **authentifiées** (horodatage, contexte, métadonnées), obtenues sans fraude et conformes à l'article **L.261-1** relatif à la surveillance des salariés. Une capture d'écran issue d'une **messagerie privée** ou d'un compte personnel sans consentement est en principe écartée, tandis qu'un échange professionnel via les outils de l'entreprise reste exploitable si le salarié a été préalablement informé.

Définition

Une **capture d'écran** est une reproduction numérique statique d'un contenu affiché sur un écran (mail, message, publication, application). Dans un **contentieux du travail**, elle peut constituer un **mode de preuve** à condition d'être **loyale, licite et probante**. Le tribunal du travail luxembourgeois apprécie souverainement sa valeur probante en fonction des circonstances d'obtention, de son authenticité et du respect des droits fondamentaux du salarié, notamment la protection de la vie privée et des données personnelles.

Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous précise les conditions de recevabilité d'une capture d'écran selon sa source et son mode d'obtention, en application des principes de loyauté et de proportionnalité dégagés par la jurisprudence luxembourgeoise et du cadre de l'article **L.261-1**.

Source	Recevabilité	Conditions
Mail professionnel employeur	Oui	Information préalable salarié
Messagerie interne entreprise	Oui	Cadre <u>L.261-1</u> respecté
Teams/Slack professionnel	Oui	Usage professionnel déclaré
Mail personnel (Gmail, etc.)	Non	Violation vie privée
Réseaux sociaux publics	Oui	Publication publique avérée
Réseaux sociaux privés	Non	Intrusion sans consentement
WhatsApp personnel	Non	Correspondance privée
Messagerie pro avec collègue	Oui	Cadre professionnel

La **loyauté de la preuve** exige que la capture n'ait pas été obtenue par stratagème, ruse ou violation d'une obligation de confidentialité. Le **principe de proportionnalité** impose que l'atteinte aux droits du salarié soit justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché (CNPD et article L.261-1). La **Commission nationale pour la protection des données** (CNPD) veille au respect de ces principes.

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous énumère les éléments techniques et procéduraux garantissant la force probante d'une capture d'écran devant le tribunal du travail, en complément des règles de preuve du Nouveau Code de procédure civile.

Élément	Bonnes pratiques
Horodatage	Date et heure visibles
URL/chemin	Source clairement identifiable
Métadonnées	Conserver le fichier original
Authentification	Constat d'huissier recommandé
Témoins	Attestation de collègues possible
Chaîne de preuve	Documenter l'obtention
Format	PDF horodaté ou impression certifiée
Conservation	Serveur sécurisé, accès tracé

Procédure recommandée : en cas de découverte de faits justifiant un licenciement (propos injurieux, divulgation d'informations, concurrence déloyale), l'employeur doit **sécuriser immédiatement la preuve** en réalisant la capture en présence de témoins ou d'un **huissier de justice**. Le constat d'huissier confère une **force probante renforcée** à la capture d'écran. Le salarié doit ensuite être **informé** de l'existence de la preuve lors de l'**entretien préalable** au

licenciement.

Pratiques et recommandations

Informez préalablement les salariés par une charte informatique ou un règlement intérieur sur les modalités de surveillance des outils professionnels. Cette information préalable, prévue par l'article [L.261-1](#), conditionne la recevabilité ultérieure des preuves issues de ces outils devant le tribunal du travail.

Recourir à un constat d'huissier pour les captures stratégiques, notamment en matière de propos diffamatoires, concurrence déloyale ou divulgation d'informations confidentielles. Le constat confère date certaine et authenticité, et limite fortement les contestations du salarié sur l'authenticité de la preuve.

Respecter scrupuleusement le RGPD et la vie privée en écartant toute capture issue de comptes personnels, de messageries privées ou obtenue par intrusion dans le téléphone personnel du salarié. Une preuve déloyale sera systématiquement écartée et peut exposer l'employeur à des sanctions CNPD.

Conserver la chaîne de preuve intacte en archivant les captures sur un support sécurisé, en documentant les circonstances d'obtention et en limitant l'accès aux personnes habilitées. Une rupture dans la chaîne de preuve affaiblit considérablement sa force probante devant le juge.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-2	Procédure de licenciement
Article L.124-5	Motivation du licenciement
Article L.124-10	Licenciement pour faute grave
Article L.261-1	Surveillance des salariés
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg
Nouveau Code de procédure civile	Règles de preuve

Une **preuve illicite** (obtention frauduleuse, violation vie privée, absence d'information préalable) est en principe **écartée** par le tribunal du travail luxembourgeois et peut rendre le **licenciement abusif**. En cas de doute sur la licéité d'une capture d'écran, une consultation juridique préalable est indispensable avant d'engager la procédure.

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.