

L'entretien disciplinaire peut-il être enregistré avec accord des parties ?

Réponse courte

L'enregistrement de l'entretien disciplinaire est **possible** au Luxembourg si toutes les parties y **consentent expressément**. Le droit luxembourgeois ne prévoit pas de disposition spécifique sur l'enregistrement des entretiens disciplinaires. En revanche, le **RGPD** et l'article **L.261-1** du Code du travail encadrent le traitement des données personnelles, y compris les enregistrements audio ou vidéo. Un enregistrement réalisé **sans le consentement** de toutes les parties est illicite et constitue une **atteinte à la vie privée**. L'enregistrement clandestin est irrecevable comme preuve et peut exposer son auteur à des poursuites.

Définition

L'**enregistrement de l'entretien disciplinaire** est la captation sonore ou audiovisuelle des échanges entre l'employeur, le salarié et le cas échéant l'assistant, lors de l'entretien préalable à une sanction. Il constitue un moyen de preuve technique dont la licéité est subordonnée au consentement de toutes les parties.

Questions fréquentes

Comment obtenir un enregistrement légal d'un entretien disciplinaire ?

Il faut recueillir le consentement écrit de chaque participant avant le début de l'entretien, préciser la finalité, la durée de conservation et les droits d'accès. Chaque partie peut demander une copie de l'enregistrement.

Faut-il préférer un PV écrit ou un enregistrement audio ?

Le procès-verbal écrit reste le mode principal recommandé de documentation de l'entretien. L'enregistrement audio peut le compléter mais ne doit pas le remplacer, compte tenu des contraintes RGPD et du risque d'atteinte à la vie privée.

Peut-on enregistrer un entretien disciplinaire au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement si toutes les parties y consentent expressément. L'enregistrement clandestin est illicite, irrecevable comme preuve et peut exposer son auteur à des poursuites pour atteinte à la vie privée.

Un salarié peut-il enregistrer secrètement son entretien préalable ?

Non, l'enregistrement clandestin est irrecevable comme preuve devant le tribunal du travail et peut constituer une faute disciplinaire. Le salarié doit demander l'accord explicite de l'employeur avant d'enregistrer.

Conditions d'exercice

Un enregistrement n'est licite que si chaque personne présente y a expressément consenti ; le moindre refus suffit à bloquer l'opération.

Condition	Détail
Consentement unanime	Toutes les parties doivent consentir expressément à l'enregistrement
Information préalable	Les participants doivent être informés avant le début de l'enregistrement
Finalité	L'enregistrement doit avoir une finalité légitime (preuve du contenu)
Conservation limitée	La durée de conservation doit être proportionnée
Droit d'accès	Chaque partie peut demander une copie de l'enregistrement

Modalités pratiques

Dans la plupart des cas, un procès-verbal écrit signé reste plus simple à manier qu'un enregistrement audio soumis à de lourdes contraintes RGPD.

Étape	Détail
Proposition	L'une des parties propose l'enregistrement avant le début de l'entretien
Accord	Recueillir le consentement écrit de chaque participant
Information	Préciser la finalité, la durée de conservation et les droits d'accès
Enregistrement	Procéder à l'enregistrement avec un dispositif fiable
Conservation	Stocker l'enregistrement de manière sécurisée
Suppression	Détruire l'enregistrement à l'issue de la procédure ou des délais de prescription

Pratiques et recommandations

Recueillir le consentement écrit de toutes les parties avant de procéder à l'enregistrement.

Privilégier le procès-verbal écrit comme mode principal de documentation de l'entretien conformément au [RGPD](#).

Inform les participants de leur droit de refuser l'enregistrement sans conséquence.

Conserver l'enregistrement de manière sécurisée et en limiter l'accès. **Ne jamais** enregistrer clandestinement un entretien disciplinaire, sous peine d'irrecevabilité et de poursuites.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données des salariés
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)

L'enregistrement clandestin, qu'il soit le fait de l'employeur ou du salarié, est irrecevable comme preuve devant le tribunal du travail. Il peut en outre constituer une faute disciplinaire pour le salarié ou une atteinte aux droits fondamentaux pour l'employeur.

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.