Les enregistrements audio peuvent-ils servir de preuve en cas de harcèlement au travail au Luxembourg ?

Réponse courte

La question de l'**admissibilité des enregistrements audio** comme preuve de harcèlement moral au Luxembourg se situe dans une zone d'incertitude juridique importante. Le droit luxembourgeois ne contient aucune disposition spécifique autorisant ou interdisant expressément l'utilisation d'enregistrements réalisés à l'insu d'une personne devant les juridictions du travail.

Cette situation est d'autant plus problématique que la **charge de la preuve intégrale** repose sur la victime selon la loi du 29 mars 2023. Contrairement à la France et à la Belgique qui ont adopté un système de partage de la charge probatoire, le Luxembourg exige que la victime prouve l'intégralité des faits de harcèlement moral. Cette exigence place les victimes dans une situation particulièrement difficile, sachant que les agissements de harcèlement se déroulent souvent sans témoins ou dans un environnement où les collègues craignent des représailles.

Définition

Un **enregistrement audio clandestin** désigne l'enregistrement de propos ou conversations réalisé à l'insu d'au moins une personne concernée, sans son consentement préalable. Dans le contexte professionnel, il peut s'agir d'enregistrements effectués lors d'entretiens avec l'employeur, de réunions, ou de conversations avec des collègues ou supérieurs hiérarchiques.

Le **harcèlement moral** est défini à l'article L.246-2 du Code du travail luxembourgeois comme toute conduite qui, par sa **répétition ou sa systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne à l'occasion des relations de travail. La loi précise que les voyages professionnels, formations professionnelles et communications liées au travail, même en dehors du temps de travail normal, font partie intégrante de l'exécution du travail.

La **charge de la preuve** au Luxembourg reste entière pour la victime de harcèlement moral. Le législateur luxembourgeois n'a pas adopté le système de **partage de la charge probatoire** existant en France et en Belgique, où la victime présente des éléments laissant présumer le harcèlement et l'employeur doit ensuite prouver que ces agissements ne constituent pas du harcèlement. Cette absence de renversement de la charge de la preuve constitue un obstacle majeur pour les victimes.

Questions fréquentes

L'enregistrement peut-il être utilisé en dernier recours ?

Oui, l'enregistrement audio doit être réalisé uniquement en dernier recours, lorsqu'aucun autre moyen de preuve n'est disponible, et après consultation d'un avocat spécialisé. Il doit porter exclusivement sur des faits professionnels en lien direct avec le harcèlement allégué et non sur des conversations privées.

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

Les enregistrements audio peuvent-ils servir de preuve en cas de harcèlement au travail au Luxembourg ?

L'admissibilité des enregistrements audio comme preuve de harcèlement moral au Luxembourg se situe dans une zone d'incertitude juridique. Le droit luxembourgeois ne contient aucune disposition spécifique autorisant ou interdisant expressément l'utilisation d'enregistrements réalisés à l'insu d'une personne devant les juridictions du travail.

Pourquoi la charge de la preuve complique-t-elle l'usage des enregistrements ?

Non, la charge de la preuve intégrale repose sur la victime selon la loi du 29 mars 2023. Contrairement à la France et la Belgique qui ont adopté un partage probatoire, le Luxembourg exige que la victime prouve l'intégralité des faits, ce qui constitue un obstacle majeur.

Pourquoi privilégier d'autres types de preuves ?

Plutôt que se reposer sur un enregistrement à l'admissibilité incertaine, mieux vaut constituer un dossier diversifié : documentation écrite (emails, messages), témoignages circonstanciés de collègues, preuves médicales (certificats, arrêts), journal chronologique détaillé, traçabilité des signalements et rapport ITM neutre.

Quelles conditions pour qu'un enregistrement soit recevable ?

Plusieurs conditions cumulatives sont attendues : caractère indispensable de la preuve (seul moyen disponible), proportionnalité de l'atteinte à la vie privée, respect du contradictoire (communication à la partie adverse), contexte professionnel direct avec les allégations. L'admission reste soumise à l'appréciation souveraine du juge.

Quels risques pour l'auteur d'un enregistrement clandestin ?

L'utilisation d'un enregistrement clandestin peut affaiblir la crédibilité globale du dossier s'il est jugé illicite et écarté. Selon les circonstances, il pourrait théoriquement donner lieu à des reproches pour atteinte à la vie privée, bien que ce risque soit limité dans un contexte strictement professionnel.

Conditions d’exercice

Pour qu'un enregistrement audio puisse éventuellement être retenu comme preuve devant une juridiction luxembourgeoise, plusieurs **conditions cumulatives** devraient vraisemblablement être réunies, en s'inspirant des principes dégagés par la jurisprudence européenne et des pays voisins :

Caractère indispensable de la preuve : L'enregistrement doit constituer le seul moyen ou le moyen le plus probant pour établir la réalité des faits de harcèlement allégués. Si d'autres éléments de preuve suffisants existent (témoignages, écrits, rapports médicaux), l'admission de l'enregistrement serait plus incertaine.

Proportionnalité de l'atteinte : L'atteinte au droit au respect de la vie privée de la personne enregistrée doit être strictement proportionnée au but poursuivi, à savoir la protection contre le harcèlement moral. Un enregistrement portant sur des conversations professionnelles pendant le temps de travail sera plus facilement justifiable qu'un enregistrement de conversations privées.

Respect du contradictoire : L'enregistrement doit être soumis au **principe du contradictoire**, c'est-à-dire communiqué à la partie adverse dans des délais suffisants pour permettre la défense. L'utilisation de l'enregistrement ne doit pas porter atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble.

Contexte professionnel : L'enregistrement doit concerner des faits en lien direct avec les relations de travail et les allégations de harcèlement moral. Les enregistrements portant sur des sujets sans rapport avec le litige risquent d'être écartés des débats.

Il convient de souligner que l'admission d'un enregistrement audio reste soumise à **l'appréciation souveraine du juge** saisi. Aucune garantie n'existe quant à sa recevabilité, et la production d'un tel élément comporte des **risques juridiques** pour son auteur, notamment si l'enregistrement est jugé illicite.

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

Modalités pratiques

Constitution d'un dossier de preuves diversifié : Plutôt que de se reposer uniquement sur un enregistrement audio dont l'admissibilité reste incertaine, les victimes de harcèlement doivent constituer un dossier probatoire complet comprenant :

Documentation écrite : Conservation systématique de tous les courriels, messages, notes de service, évaluations professionnelles, avertissements ou documents démontrant un traitement différencié, des pressions répétées ou des changements injustifiés de conditions de travail.

Témoignages : Sollicitation de témoignages écrits auprès de collègues, membres de la délégation du personnel, ou toute personne ayant été témoin des agissements. Les témoignages doivent être circonstanciés, précis et dater les faits avec exactitude.

Preuves médicales : Consultation du médecin du travail et du médecin traitant, certificats médicaux établissant l'état de santé et le lien avec la situation professionnelle, arrêts de travail, prescriptions médicamenteuses, suivis psychologiques documentés.

Journal chronologique détaillé : Rédaction d'un journal précis des événements, notant les dates, heures, lieux, personnes présentes, et la nature exacte des agissements subis. Ce document personnel peut servir de base pour reconstituer les faits lors d'une procédure.

Traçabilité interne : Signalement formel des faits de harcèlement moral à l'employeur par écrit avec accusé de réception, saisine de la délégation du personnel si elle existe, demande d'enquête interne conformément aux obligations de l'employeur.

Saisine de l'ITM : Si le harcèlement persiste ou si l'employeur reste inactif face aux signalements, saisir l'**Inspection du travail et des mines** conformément à l'article L.246-3, paragraphe 5 du Code du travail. L'ITM réalisera une enquête complète (auditions du salarié, de l'auteur présumé, d'autres salariés et de l'employeur) et établira un rapport contenant des recommandations. Ce rapport, transmis sous 45 jours, constitue un élément de preuve officiel et neutre particulièrement important devant les juridictions.

Consultation juridique préalable : Avant d'utiliser un enregistrement audio comme élément de preuve, il est impératif de consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois pour évaluer les risques procéduraux et déterminer la stratégie la plus appropriée.

Risques à considérer : L'utilisation d'un enregistrement clandestin peut exposer son auteur à plusieurs risques. Si l'enregistrement est jugé illicite et écarté des débats, cela pourrait affaiblir la crédibilité globale du dossier. De plus, selon les circonstances, l'enregistrement pourrait théoriquement donner lieu à des reproches pour atteinte à la vie privée, bien que ce risque soit limité dans un contexte strictement professionnel.

Pratiques et recommandations

Pour les salariés victimes de harcèlement moral :

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

Privilégiez une **approche documentaire méthodique** plutôt que de vous appuyer sur un enregistrement audio dont l'admissibilité reste incertaine. Constituez votre dossier en conservant systématiquement toutes les preuves écrites et en sollicitant des témoignages avant d'envisager des moyens de preuve plus controversés.

Utilisez les **procédures internes** prévues par la loi du 29 mars 2023 : signalez formellement les faits à votre employeur par écrit, saisissez la délégation du personnel si elle existe, et contactez l'**ITM** si la situation ne s'améliore pas ou si l'employeur s'abstient de prendre des mesures adéquates. Le rapport établi par l'ITM constitue un élément de preuve officiel particulièrement important.

Si vous envisagez de réaliser un enregistrement audio, faites-le uniquement en **dernier recours**, lorsqu'aucun autre moyen de preuve n'est disponible, et après consultation d'un avocat spécialisé. Assurez-vous que l'enregistrement porte exclusivement sur des faits professionnels en lien direct avec le harcèlement allégué et non sur des conversations privées.

Conservez tous les documents relatifs à votre **état de santé** (certificats médicaux, prescriptions, arrêts de travail, comptes-rendus de consultations) et consultez régulièrement votre médecin traitant et le médecin du travail pour établir le lien médical entre votre état et la situation professionnelle.

Pour les employeurs :

Mettez en place les **mesures de prévention obligatoires** prévues par l'article L.246-3, paragraphe 3 du Code du travail après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel. Ces mesures doivent porter au minimum sur : la définition des moyens mis à disposition des victimes, l'investigation rapide et impartiale sur les faits, la sensibilisation des salariés et dirigeants, l'information sur les obligations, et la formation du personnel.

Réagissez **immédiatement** dès qu'un comportement de harcèlement moral est porté à votre connaissance. Votre inaction peut engager votre responsabilité et vous expose à des **sanctions administratives** pouvant atteindre 25 000 euros infligées par le directeur de l'ITM (article L.614-13 du Code du travail), ainsi qu'à des **amendes pénales** de 251 à 2 500 euros selon l'article L.246-7 du Code du travail, doublées en cas de récidive.

Diligentez une **enquête interne** sérieuse et impartiale dès le signalement de faits de harcèlement moral, en garantissant la confidentialité et en protégeant la victime contre toute mesure de représailles. L'article L.246-4 du Code du travail prévoit la nullité de plein droit de toute disposition ou acte contraire à cette protection.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Articles L.246-1 à L.246-7	Harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (Loi du 29 mars 2023)
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral : conduite répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur : interdiction du harcèlement, mesures de prévention, investigation, sensibilisation, intervention de l'ITM
Art. L.246-4	Protection contre les représailles : nullité de plein droit des mesures contraires, procédure de maintien ou réintégration
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel : veille, assistance, conseil, confidentialité, droit d'accompagnement
Art. L.246-6	Droit de résiliation du contrat sans préavis pour motif grave avec dommages-intérêts à charge de l'employeur (référence à l'article L.124-10)
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amendes de 251 à 2 500 euros pour actes de harcèlement, manquements aux obligations de prévention et représailles (doublées en cas de récidive)
Art. L.614-13	Amendes administratives de l'ITM pouvant atteindre 25 000 euros en cas de non-respect de l'injonction
Articles L.124-10 et L.124-11	Résiliation pour motif grave et dommages-intérêts en cas de résiliation abusive
Droit européen et international	
Art. 6, § 1 CEDH	Droit à un procès équitable et droit à la preuve
Art. 8 CEDH	Droit au respect de la vie privée
Jurisprudence CEDH	Mise en balance des droits : droit à la preuve versus vie privée, test de proportionnalité et d'indispensabilité
Législation antérieure	
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail, déclarée d'obligation générale (coexiste avec la loi de 2023)

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

L'absence de disposition spécifique au Luxembourg concernant l'admissibilité des enregistrements audio en matière de harcèlement moral crée une **incertitude juridique majeure** pour les victimes. Cette situation est d'autant plus problématique que le législateur luxembourgeois n'a pas adopté le système de **partage de la charge de la preuve** existant en France et en Belgique, laissant aux victimes la difficile tâche de prouver l'intégralité des faits de harcèlement.

En l'état actuel du droit luxembourgeois, il est **fortement recommandé** de ne pas se reposer uniquement sur un enregistrement audio comme seul élément de preuve. La constitution d'un dossier solide combinant différents types de preuves (témoignages écrits, documentation professionnelle, certificats médicaux, rapport de l'ITM) reste la stratégie la plus sûre pour faire reconnaître une situation de harcèlement moral devant les juridictions luxembourgeoises.

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.