

Est-il légal d'enregistrer une conversation avec un salarié sans l'avertir ?

Réponse courte

Non, enregistrer une conversation avec un salarié **sans l'informer et sans son consentement** est **illicite** au Luxembourg. Un tel enregistrement constitue à la fois une **violation du RGPD** (absence de base légale et d'information) et une **atteinte à la vie privée** protégée par l'article **8 de la Convention européenne des droits de l'homme** et l'article **L.121-2 du Code du travail**.

Au pénal, l'enregistrement clandestin peut relever des articles **461 et suivants du Code pénal**. Au civil, la preuve ainsi obtenue est **déloyale** et généralement **écartée** par le tribunal du travail. L'employeur qui souhaite enregistrer un échange doit en informer explicitement le salarié et obtenir son accord préalable, en documentant la finalité et la durée de conservation.

Définition

L'**enregistrement clandestin** d'une conversation est la captation audio ou audiovisuelle d'un échange sans que l'ensemble des participants n'en ait été informé et n'ait consenti. Dans la relation de travail, cela englobe les enregistrements réalisés par l'employeur dans son bureau, par un manager via un téléphone personnel, ou par un logiciel de communication activé sans transparence. La pratique est considérée comme particulièrement intrusive et porte atteinte tant à la protection des données qu'à la vie privée du salarié.

Conditions d'exercice

L'enregistrement n'est licite qu'avec information préalable du salarié, finalité légitime documentée et consentement recueilli ; tout enregistrement clandestin est écarté comme preuve déloyale.

| Condition | Détail |
|-----------------------|--|
| Information préalable | Obligatoire au titre des art. 13 RGPD et L.261-1 |
| Consentement | Requis si la base légale est le consentement |
| Finalité légitime | Doit être précise et documentée |
| Proportionnalité | Mesure la moins intrusive possible |
| Vie privée | Protection par l'art. L.121-2 Code du travail |
| Loyauté de la preuve | Un enregistrement clandestin est écarté en justice |

Modalités pratiques

L'employeur doit annoncer l'enregistrement au préalable, obtenir un consentement documenté, limiter la conservation et privilégier le compte rendu écrit signé, sans conséquence défavorable en cas de refus du salarié (art. 13 RGPD, L.121-2).

| Étape | Détail |
|-------------------------------|---|
| Annonce préalable | Le salarié est averti avant le début de la conversation |
| Consentement documenté | Trace écrite ou orale enregistrée avec l'accord |
| Conservation limitée | Durée justifiée, accès restreint |
| Alternative | Compte rendu écrit signé plutôt qu'enregistrement |
| Refus respecté | Sans conséquence défavorable pour le salarié |
| Transparence | Finalité communiquée dans la notice RGPD |

Pratiques et recommandations

Refuser le recours à tout enregistrement clandestin, même à titre probatoire, car la preuve obtenue sera considérée comme déloyale et pourra donner lieu à des poursuites pénales.

Formaliser toute conversation professionnelle importante par un compte rendu écrit signé par les deux parties, ce qui constitue une alternative plus sûre et moins intrusive.

Informer systématiquement le salarié si un enregistrement est envisagé, en précisant la finalité, la durée de conservation et les personnes ayant accès à l'enregistrement.

Former les managers aux règles de loyauté de la preuve et aux conséquences d'un enregistrement clandestin, tant sur le plan juridique que sur celui de la relation de travail.

Rappeler dans la charte interne l'interdiction absolue d'enregistrer une conversation professionnelle sans l'accord préalable de l'ensemble des participants.

Cadre juridique

Les textes applicables combinent droit du travail, droit pénal et RGPD.

| Référence | Objet |
|--|--|
| Art. <u>L.121-2</u> Code du travail | Respect de la vie privée dans la relation de travail |
| Art. <u>L.261-1</u> Code du travail | Surveillance des salariés |
| Art. 5 RGPD | Licéité, loyauté et transparence |
| Art. 6 RGPD | Bases légales du traitement |
| Art. 13 RGPD | Information des personnes concernées |
| Art. 461 Code pénal | Atteinte à la vie privée par enregistrement |
| Art. 8 CEDH | Droit au respect de la vie privée |

La Cour d'appel du Luxembourg écarte en règle générale les enregistrements obtenus de manière déloyale, y compris lorsqu'ils visent à prouver une faute du salarié. L'employeur doit recourir à des moyens de preuve légitimes, comme les témoignages et les documents écrits.

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.