

Un employeur peut-il enregistrer une conversation avec un salarié sans son consentement au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, jamais.

L'enregistrement d'une conversation avec un salarié à son insu est considéré comme une **preuve déloyale** et constitue une violation de la vie privée protégée par la Constitution, le Code du travail et le RGPD.

Un tel enregistrement sera **irrecevable devant un tribunal** et peut exposer l'employeur à des sanctions civiles, pénales et administratives (CNPD).

Définition

Un **enregistrement clandestin** est un dispositif audio (dictaphone, smartphone, logiciel) utilisé sans information ni accord préalable de l'interlocuteur.

En matière RH, cela concerne notamment :

- les **entretiens disciplinaires** ou d'évaluation,
- les **réunions syndicales**,
- les **discussions informelles** entre un salarié et son supérieur.

Conditions d'exercice

- L'employeur **n'a pas le droit** d'enregistrer une conversation à l'insu du salarié.
- Un tel enregistrement ne constitue **pas une preuve recevable** en droit du travail luxembourgeois.
- Le principe de loyauté dans l'administration de la preuve, reconnu par la jurisprudence luxembourgeoise et européenne, impose que les preuves soient collectées de manière transparente et proportionnée.

Modalités pratiques

En cas de litige, si l'employeur produit un enregistrement non consenti :

- Le juge l'écartera systématiquement comme preuve.
- L'employeur pourra être poursuivi pour **atteinte à la vie privée** (art. 11 de la Constitution).
- La CNPD pourra sanctionner l'entreprise pour violation du RGPD.

Pratiques et recommandations

- Toujours **informer et obtenir le consentement** écrit du salarié avant d'enregistrer une réunion ou un entretien.
- Intégrer les modalités d'enregistrement éventuelles dans la **charte informatique** ou le règlement intérieur.
- Privilégier un **compte rendu écrit signé** par les deux parties comme moyen de preuve loyal et incontestable.
- En cas de besoin légitime (sécurité, conformité), consulter la CNPD avant toute mise en place de dispositifs d'enregistrement.

Cadre juridique

- **Constitution luxembourgeoise** : art. 11 (protection de la vie privée).
- **Code du travail** : art. L.261-1 et suivants (surveillance des salariés).
- **Code civil** : art. 1347 (preuve loyale).
- **RGPD (Règlement UE 2016/679)** : obligation de transparence et de proportionnalité.
- **Jurisprudence CJUE et Cour de cassation luxembourgeoise** : rejet des preuves obtenues de manière déloyale.

Un enregistrement sans consentement peut entraîner une **double sanction** :

1. **Inutilisable en justice** (preuve écartée).
2. **Sanction de l'employeur** (amende CNPD, responsabilité civile, voire pénale).

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.