

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

Réponse courte

Non, et le risque dépasse largement le rejet de la preuve. L'article 2 de la loi du 11 août 1982 concernant la protection de la vie privée punit d'un **emprisonnement de huit jours à un an** et d'une amende quiconque porte atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui en écoutant, en enregistrant ou en transmettant des paroles prononcées en privé **sans le consentement** de la personne.

L'employeur qui enregistre un entretien à l'insu du salarié commet donc une infraction, indépendamment de ce que l'enregistrement révèle. La pièce sera écartée des débats comme déloyalement obtenue, et le salarié dispose en outre d'une action au pénal.

Le consentement lève l'interdiction, mais il doit être **donné avant** l'enregistrement, porter sur celui-ci et non sur la seule tenue de l'entretien, et émaner de chaque participant. Un consentement obtenu sous la pression d'une convocation disciplinaire se discutera.

Définition

L'**enregistrement clandestin** est la captation de paroles prononcées en privé sans que celui qui parle le sache. La loi ne distingue pas selon le support ni selon l'auteur : un dictaphone, un téléphone, une visioconférence enregistrée relèvent du même texte.

La **preuve déloyale** est, en procédure, celle obtenue par un procédé contraire à la bonne foi ou à la loi. Le juge luxembourgeois l'écarte des débats. L'évolution française qui admet, depuis 2023, la preuve déloyale lorsqu'elle est indispensable et proportionnée n'a pas été transposée ici.

Questions fréquentes

À quelles conditions le consentement rend-il un enregistrement licite ?

Il doit être donné avant l'enregistrement, porter sur l'enregistrement lui-même et non sur la seule tenue de l'entretien, et émaner de chaque participant.

Comment garder une trace fiable d'un entretien sans l'enregistrer ?

Par un compte rendu écrit, rédigé rapidement, transmis au salarié et laissant place à ses observations. La contradiction remplace utilement l'enregistrement.

Enregistrer un entretien avec un salarié à son insu est-il puni par la loi ?

Oui. L'article 2 de la loi du 11 août 1982 punit d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende quiconque enregistre des paroles prononcées en privé sans le consentement de la personne.

Un consentement donné lors d'une convocation disciplinaire est-il fiable ?

Il se discute. Un accord obtenu sous la pression d'une procédure en cours prête le flanc à la contestation, faute de liberté réelle du consentement.

Un enregistrement clandestin peut-il malgré tout être utilisé comme preuve ?

Non. La pièce est écartée des débats comme déloyalement obtenue, et l'infraction subsiste indépendamment de ce que l'enregistrement révèle.

Conditions d'exercice

Le consentement est la ligne de partage, et il se prouve par celui qui l'invoque.

Situation	Régime
Enregistrement à l'insu du salarié	Infraction pénale (loi du 11 août 1982, art. 2) et preuve écartée
Enregistrement avec consentement préalable	Licite, à condition que chaque participant y ait consenti
Consentement implicite	Insuffisant : il doit porter expressément sur l'enregistrement
Visioconférence	Même régime ; la fonction d'enregistrement de l'outil ne vaut pas information
Enregistrement par le salarié	Soumis à la même loi ; sa production reste très largement contestable
Vidéosurveillance des locaux	Régime distinct : traitement de données soumis à L.261-1
Écoute des lignes téléphoniques	Exception limitée aux personnes assurant l'entretien technique des réseaux

Modalités pratiques

Un entretien se documente sans être enregistré, et c'est presque toujours suffisant.

Étape	Détail
Compte rendu écrit	Rédiger le compte rendu le jour même et l'adresser au salarié pour observations
Témoin	Tenir l'entretien à deux côté employeur : deux récits concordants valent un enregistrement
Accord préalable	Si l'enregistrement est souhaité, l'annoncer dans la convocation et recueillir un accord écrit
Annonce en début de séance	Rappeler l'enregistrement à l'ouverture et consigner l'accord de chacun
Droit de retrait	Accepter l'arrêt de l'enregistrement si un participant le demande en cours d'entretien
Conservation	Limiter la durée à la finalité annoncée et informer de cette durée
Enregistrement reçu	Ne pas exploiter un enregistrement clandestin qu'un tiers vous transmettrait

Pratiques et recommandations

L'envie d'enregistrer naît presque toujours du même contexte : un entretien tendu où l'employeur craint que le salarié conteste ensuite ses propres propos. La réponse tient dans la présence d'un tiers et dans un compte rendu adressé le jour même. Un salarié qui reçoit un compte rendu et ne le conteste pas dans les jours qui suivent est en position difficile pour en nier la teneur.

L'enregistrement produit par le salarié pose une question symétrique et se traite de la même façon : demandez qu'il soit écarté comme déloyalement obtenu. N'y opposez pas seulement le principe — produisez les éléments qui contredisent le contenu allégué, car le juge apprécie l'ensemble.

Ne confondez pas cette interdiction avec la vidéosurveillance. Une caméra installée dans les locaux ne capte pas des paroles prononcées en privé au sens de la loi de 1982 : elle constitue un traitement de données à des fins de surveillance, licite si l'article L.261-1 est respecté — information préalable de la délégation ou de l'ITM, finalité déterminée, durée de conservation annoncée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 11 août 1982, art. 1er	Chacun a droit au respect de sa vie privée ; mesures judiciaires pour prévenir ou arrêter les atteintes
Loi du 11 août 1982, art. 2	Peine d'emprisonnement de huit jours à un an et amende pour l'écoute, l'enregistrement ou la transmission de paroles prononcées en privé sans consentement
Art. 20 de la Constitution	Protection de la vie privée
Art. 8 de la Convention européenne des droits de l'homme	Droit au respect de la vie privée et familiale et de la correspondance
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données à des fins de surveillance : licéité et information préalable
Règlement (UE) 2016/679	Base légale du traitement, finalité déterminée et durée de conservation limitée

Enregistrer un salarié à son insu n'est pas seulement inefficace, c'est pénalement répréhensible au titre de l'article 2 de la loi du 11 août 1982. Un compte rendu écrit adressé le jour même et la présence d'un témoin remplissent la même fonction sans aucun risque.

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.