

Un salarié peut-il produire des captures d'écran comme preuve dans le cadre professionnel ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié peut produire des captures d'écran comme preuve si elles sont obtenues loyalement et légalement, dans le respect du Code du travail et du RGPD. Ces captures doivent être pertinentes, nécessaires et proportionnées à l'objectif poursuivi, sans porter atteinte excessive aux droits des personnes concernées.

Définition

Une capture d'écran constitue une reproduction numérique instantanée du contenu affiché sur un écran d'ordinateur ou autre dispositif électronique. Dans le contexte professionnel, elle représente un moyen de preuve technique permettant de documenter des échanges, situations ou événements survenus dans l'environnement numérique de travail.

Conditions d'exercice

La recevabilité d'une capture d'écran comme preuve est soumise aux conditions suivantes :

- Obtention loyale et légale des données
- Respect de l'article [L.261-1](#) du Code du travail sur la surveillance au travail
- Conformité au RGPD et à la loi du 1er août 2018 sur la protection des données
- Respect du secret des correspondances (article [L.121-6](#))
- Absence d'atteinte disproportionnée aux droits des personnes concernées
- Pertinence et nécessité par rapport à l'objectif poursuivi

Modalités pratiques

Pour être valable, la capture d'écran doit :

- Comporter des éléments d'identification clairs (date, heure, source)
- Être horodatée et authentifiable
- Présenter le contexte complet de l'information
- Être conservée de manière sécurisée
- Respecter les procédures internes de l'entreprise
- Être accompagnée d'une documentation sur les conditions de son obtention

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de :

- Utiliser des outils de capture certifiés ou natifs du système
- Conserver l'intégralité du contexte des échanges
- Consulter les représentants du personnel ou un conseil juridique avant utilisation
- Anonymiser les données personnelles non pertinentes
- Documenter la chaîne de conservation de la preuve
- Respecter les obligations de confidentialité de l'entreprise

Cadre juridique

- Article [L.261-1](#) du Code du travail : encadrement de la surveillance sur le lieu de travail
- Article [L.121-6](#) du Code du travail : protection de la vie privée et secret des correspondances
- Article [L.414-3](#) du Code du travail : égalité de traitement et non-discrimination
- Article [L.261-2](#) du Code du travail : contrôle humain des dispositifs de surveillance
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des données personnelles
- Articles 6 et 9 du RGPD : licéité et traitement des données sensibles

La production d'une capture d'écran doit toujours s'inscrire dans une démarche respectueuse du cadre légal. Une capture d'écran obtenue de manière déloyale ou portant une atteinte disproportionnée aux droits des personnes sera systématiquement écartée des débats judiciaires.

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.