

# Quelles preuves sont recevables pour établir un manquement à la loyauté ?

## Réponse courte

Sont recevables pour établir un manquement à la loyauté les preuves obtenues de manière licite, dans le respect des droits fondamentaux du salarié et du principe de loyauté de la preuve. Il s'agit notamment des documents internes (courriels professionnels, rapports), des témoignages écrits et circonstanciés, des constats d'huissier réalisés légalement, des données issues des systèmes informatiques (si le salarié a été informé), ainsi que des enregistrements vidéo ou audio déclarés à la CNPD et portés à la connaissance du salarié.

Ne sont pas recevables les preuves obtenues par surveillance clandestine ou sans information préalable du salarié (sauf nécessité absolue et proportionnée), les enregistrements réalisés à l'insu du salarié (sauf gravité exceptionnelle et absence d'autre moyen de preuve), ainsi que les éléments issus de la vie privée sans lien direct avec le contrat de travail. Toute preuve recueillie en violation de ces principes peut être écartée par le juge.

## Définition

Le manquement à la loyauté désigne toute violation par le salarié de son obligation de fidélité envers l'employeur, telle que prévue à l'article [L.121-9](#) du Code du travail luxembourgeois. Cette obligation interdit notamment au salarié de nuire aux intérêts de l'entreprise, de divulguer des informations confidentielles ou de se livrer à des actes de concurrence déloyale pendant la relation de travail. La preuve du manquement incombe à l'employeur, qui doit démontrer la réalité, la gravité et l'imputabilité des faits reprochés.

## Conditions d'exercice

La recevabilité des preuves en matière de manquement à la loyauté est encadrée par le principe de loyauté de la preuve et le respect des droits fondamentaux du salarié, notamment la vie privée et la protection des données à caractère personnel. Les éléments de preuve doivent avoir été obtenus de manière licite, sans recours à la fraude, à la violence ou à la provocation. Toute preuve recueillie en violation de ces principes peut être écartée par le juge du travail.

## Modalités pratiques

Sont recevables, sous réserve de leur obtention licite, les preuves suivantes :

- Documents internes (courriels professionnels, rapports, notes de service) dès lors qu'ils ont été collectés dans le respect de la confidentialité et des droits du salarié.
- Témoignages directs de collègues ou de tiers, sous forme d'attestations écrites précises et circonstanciées.
- Constats d'huissier réalisés dans le respect des procédures légales, notamment en matière d'accès aux locaux ou aux outils informatiques.
- Données issues des systèmes informatiques de l'entreprise, à condition que le salarié ait été informé préalablement de la possibilité de contrôle et que la collecte respecte les exigences de proportionnalité et de finalité.
- Enregistrements vidéo ou audio, uniquement si le dispositif a été déclaré auprès de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) et que le salarié en a été informé, sauf circonstances exceptionnelles justifiant une absence d'information préalable (ex : flagrant délit).

Ne sont pas recevables :

- Les preuves obtenues par surveillance clandestine ou sans information préalable du salarié, sauf cas de nécessité absolue et proportionnée.
- Les enregistrements réalisés à l'insu du salarié, sauf si la gravité des faits le justifie et qu'aucun autre moyen de preuve n'est disponible.
- Les éléments issus de la vie privée du salarié, sauf si ceux-ci ont un lien direct et nécessaire avec l'exécution du contrat de travail.

## Pratiques et recommandations

Avant toute collecte de preuve, il est recommandé de vérifier la conformité des dispositifs de contrôle (vidéosurveillance, contrôle des emails, etc.) auprès de la CNPD et d'informer formellement les salariés concernés. Les procédures internes doivent prévoir la traçabilité des actions de collecte et garantir la confidentialité des données recueillies. Il est conseillé de privilégier les preuves matérielles et les témoignages circonstanciés, en évitant toute atteinte disproportionnée à la vie privée. En cas de doute sur la licéité d'un mode de preuve, il convient de solliciter l'avis d'un conseil juridique spécialisé.

## Cadre juridique

La recevabilité des preuves en matière de manquement à la loyauté est régie par :

- L'article L.121-9 du Code du travail relatif à l'obligation de loyauté du salarié.
- Les articles L.261-1 et suivants du Code du travail sur la preuve en matière prud'homale.
- La loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
- La jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, notamment en matière de proportionnalité et de loyauté de la preuve (arrêt du 17 janvier 2019, n° 44341 du rôle).
- Les recommandations et décisions de la CNPD concernant la surveillance sur le lieu de travail.

La collecte et l'utilisation de preuves illicites exposent l'employeur à un risque d'irrecevabilité devant le tribunal du travail et à d'éventuelles sanctions administratives ou civiles. Il est essentiel de documenter chaque étape du recueil de preuve et de respecter strictement les droits du salarié.

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.