L'employeur peut-il filmer un salarié lors d'un entretien disciplinaire ?

Réponse courte

Filmer un entretien disciplinaire est une mesure **exceptionnelle** qui exige le **consentement libre et éclairé** du salarié, une finalité précise et une proportionnalité avérée. La pratique courante demeure le **compte rendu écrit** signé contradictoirement, qui constitue le mode de preuve recommandé pour ce type d'échange formel, à l'instar de l'enregistrement audio des conversations professionnelles.

Une captation sans information préalable ni accord du salarié est **clandestine** et illicite : les images sont irrecevables en justice et toute sanction disciplinaire fondée sur l'enregistrement est annulable. La présence d'un délégué du personnel à la demande du salarié, prévue par l'article L.124-2 dans la procédure préalable au licenciement, ne peut être substituée par un enregistrement vidéo.

Définition

L'**entretien disciplinaire** est la rencontre formelle prévue par l'article L.124-2 du Code du travail, au cours de laquelle l'employeur expose les faits reprochés au salarié et recueille ses explications avant toute sanction grave (mise à pied, licenciement).

L'enregistrement vidéo de cet entretien constitue un **traitement de données à caractère personnel** soumis au RGPD et à la loi modifiée du 1er août 2018, doublé d'une atteinte particulière à la vie privée et à la dignité du salarié dans un contexte de tension procédurale.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver l'enregistrement d'un entretien disciplinaire ?

La conservation est limitée à la durée strictement nécessaire à la procédure disciplinaire. L'effacement intervient après expiration des délais de recours sans contentieux engagé. L'accès est restreint aux RH, employeur et conseil juridique.

L'employeur peut-il filmer un salarié lors d'un entretien disciplinaire ?

Filmer est une mesure exceptionnelle exigeant un consentement libre et éclairé du salarié, une finalité précise et une proportionnalité avérée. Le compte rendu écrit signé contradictoirement reste la pratique recommandée et juridiquement plus sûre.

Le salarié peut-il être assisté lors d'un entretien disciplinaire au Luxembourg ?

Oui, la présence d'un délégué du personnel à la demande du salarié est prévue par l'article L.124-2 du Code du travail. Cette présence ne peut être substituée par un enregistrement vidéo de l'entretien.

Quel est le mode de preuve recommandé pour un entretien disciplinaire ?

Le compte rendu écrit signé contradictoirement est la pratique standard et offre une valeur probatoire suffisante dans la quasi-totalité des cas, sans exposer aux risques juridiques de la captation vidéo.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles conséquences en cas d'enregistrement clandestin d'un entretien disciplinaire ?

Les images sont irrecevables en justice et toute sanction disciplinaire fondée dessus est annulable. L'enregistrement clandestin est sanctionné pénalement (article L.261-2) et expose à des dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée.

Une clause générale de cybersurveillance permet-elle de filmer un entretien disciplinaire ?

Non, la signature préalable d'une clause générale de cybersurveillance ne couvre jamais l'enregistrement vidéo d'un entretien disciplinaire. Un consentement spécifique et éclairé est requis pour chaque captation.

Conditions d’exercice

La signature préalable d'une clause générale de cybersurveillance ne couvre jamais l'enregistrement vidéo d'un entretien disciplinaire : un consentement spécifique et éclairé est requis pour chaque captation.

Condition	Exigence
Consentement spécifique	Information écrite préalable et accord exprès du salarié
Finalité précise	Justifiée et limitée (sécurité, contentieux antérieur, demande mutuelle)
Proportionnalité	Aucun moyen moins intrusif disponible (compte rendu écrit insuffisant)
Présence du tiers	Délégué du personnel ou personne de confiance, à la demande du salarié
Limitation stricte	Captation limitée à l'objet de l'entretien, sans tiers ou éléments privés

Modalités pratiques

Le compte rendu écrit signé contradictoirement reste la pratique standard et offre une valeur probatoire suffisante dans la quasi-totalité des cas, sans exposer aux risques juridiques de la captation vidéo.

Démarche	Précision
Information préalable	Notice écrite remise au salarié avant l'entretien
Accord exprès	Signature d'un consentement spécifique et révocable
Présence d'un témoin	Délégué du personnel ou personne de confiance
Cadrage technique	Captation limitée aux participants, audio compris
Conservation limitée	Durée strictement nécessaire à la procédure disciplinaire
Accès restreint	RH, employeur, conseil juridique uniquement
Suppression à terme	Effacement après expiration des délais de recours

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Privilégier systématiquement le compte rendu écrit signé contradictoirement comme mode de preuve principal.

Refuser toute captation clandestine, même partielle, sous peine d'irrecevabilité de la preuve.

Solliciter l'avis du DPO et, si besoin, de la CNPD avant tout dispositif d'enregistrement audio ou vidéo.

Documenter rigoureusement le consentement écrit et la possibilité de révocation à tout moment.

Restreindre l'accès à l'enregistrement aux seules personnes nécessaires à la procédure.

Effacer l'enregistrement dès que le délai de recours est expiré sans contentieux engagé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-2 du Code du travail	Procédure d'entretien préalable au licenciement
Art. L.124-10 et suivants du Code du travail	Procédure disciplinaire et droits de la défense
Art. L.261-1 du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Art. 5, 6, 7, 12-13 du RGPD	Principes, licéité, consentement, information
Art. 11 Constitution + Art. 8 CEDH	Respect de la vie privée et de la dignité

L'enregistrement clandestin d'un entretien disciplinaire est sanctionné pénalement (article L.261-2) et expose l'employeur à des dommages et intérêts pour atteinte à la vie privée. La sanction disciplinaire fondée sur une preuve illicite est annulable par le tribunal du travail. La pratique recommandée demeure le compte rendu écrit contradictoire, plus simple et juridiquement plus sûr.

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.