

Peut-on filmer un salarié lors d'un entretien disciplinaire ?

Réponse courte

Il n'est possible de filmer un salarié lors d'un entretien disciplinaire au Luxembourg que si la captation répond à une finalité précise, légitime et proportionnée, et si le salarié a été informé explicitement et préalablement, avec la possibilité d'exprimer un consentement libre et éclairé. En l'absence de ce consentement, la captation est interdite, sauf injonction judiciaire ou disposition légale expresse.

L'employeur doit respecter les obligations d'information, de proportionnalité et de documentation, et privilégier la rédaction d'un compte rendu écrit comme mode de preuve. Toute captation clandestine ou sans information préalable est illicite et expose l'employeur à des sanctions et à la nullité de la procédure disciplinaire.

Définition

L'entretien disciplinaire est une procédure formelle par laquelle l'employeur convoque un salarié pour lui exposer des faits susceptibles de constituer une faute et recueillir ses explications avant toute sanction éventuelle. La captation vidéo désigne l'enregistrement audiovisuel de cet échange, impliquant la collecte et le traitement de données à caractère personnel du salarié.

La captation vidéo dans ce contexte relève à la fois du droit du travail et de la législation sur la protection des données, car elle touche à la vie privée et à la dignité du salarié. Elle constitue un traitement de données personnelles au sens du Code du travail luxembourgeois et de la loi modifiée du 1er août 2018.

Conditions d'exercice

La captation vidéo d'un entretien disciplinaire n'est licite que si elle répond à une finalité précise, légitime et proportionnée, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail et à la loi modifiée du 1er août 2018. L'employeur doit démontrer que l'enregistrement est strictement nécessaire à la défense de ses intérêts légitimes, sans porter une atteinte excessive aux droits du salarié.

Le principe d'égalité de traitement (article [L.241-1](#) du Code du travail) impose que tous les salariés soient traités de manière équitable dans des situations comparables. L'employeur doit également garantir la traçabilité des traitements de données et l'encadrement humain des dispositifs de surveillance, conformément aux recommandations de la CNPD.

Modalités pratiques

Avant toute captation, l'employeur doit informer explicitement et préalablement le salarié de l'intention de filmer l'entretien, en précisant la finalité, la durée de conservation, les destinataires des images et les droits du salarié (articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail, articles 13 et 14 de la loi modifiée du 1er août 2018). Le salarié doit pouvoir exprimer son accord ou son refus librement.

En l'absence de consentement libre et éclairé, la captation ne peut être réalisée, sauf injonction judiciaire ou disposition légale expresse. L'enregistrement doit être limité à l'objet de l'entretien, sans captation d'éléments extérieurs ou de tiers non concernés. Toute utilisation ultérieure des images à d'autres fins que celles initialement prévues est interdite.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de privilégier la rédaction d'un compte rendu écrit, signé par les parties, comme mode de preuve lors d'un entretien disciplinaire. La captation vidéo ne doit être envisagée qu'en cas de nécessité impérieuse, après consultation du délégué à la protection des données (DPO) et, le cas échéant, réalisation d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD).

Toute captation clandestine ou sans information préalable est illicite et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à l'irrecevabilité de la preuve devant les juridictions du travail. L'employeur doit également veiller à la documentation des traitements et à la consultation du personnel concerné, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

Cadre juridique

- Article [L.261-1](#) et suivants du Code du travail (protection de la vie privée au travail)
- Article [L.241-1](#) du Code du travail (égalité de traitement)
- Article [L.414-3](#) du Code du travail (consultation du personnel)
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Articles 13 et 14 de la loi modifiée du 1er août 2018 (information des personnes concernées)
- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) sur la surveillance au travail

L'enregistrement vidéo d'un entretien disciplinaire sans consentement explicite du salarié constitue une violation grave de ses droits et peut entraîner la nullité de la procédure disciplinaire ainsi que des sanctions à l'encontre de l'employeur. Il est impératif de respecter l'ensemble des obligations d'information, de proportionnalité et de documentation prévues par le Code du travail et la législation sur la

protection des données.

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.