

Un entretien vidéo peut-il être enregistré à des fins RH ?

Réponse courte

Un entretien vidéo peut être enregistré à des fins RH au Luxembourg uniquement si l'enregistrement repose sur une base légale valable, telle que le consentement explicite de la personne concernée, l'exécution d'un contrat ou le respect d'une obligation légale. L'employeur doit informer clairement la personne sur l'enregistrement, ses finalités, la durée de conservation, les destinataires des données et les droits afférents.

L'enregistrement doit rester exceptionnel, être justifié par une finalité déterminée, explicite et légitime, et respecter le principe de proportionnalité. L'accès à l'enregistrement doit être limité aux personnes habilitées, la sécurité des données garantie, et la consultation de la délégation du personnel est requise avant la mise en place du dispositif. Toute transmission non autorisée ou absence d'information et de consentement expose l'employeur à des sanctions.

Définition

L'enregistrement d'un entretien vidéo à des fins RH désigne la captation audiovisuelle d'un échange entre un représentant de l'employeur et un salarié ou un candidat, dans le cadre d'un processus de recrutement, d'évaluation, de gestion de carrière ou de procédure disciplinaire. Cette opération implique la conservation d'images et de sons permettant d'identifier les participants et de documenter le contenu de l'entretien.

L'enregistrement constitue un traitement de données à caractère personnel dès lors qu'il permet d'identifier directement ou indirectement une personne physique. Il s'inscrit dans le cadre des activités de gestion du personnel, soumises à des obligations spécifiques en matière de protection des droits fondamentaux.

Conditions d'exercice

L'enregistrement d'un entretien vidéo n'est licite que s'il repose sur une base légale valable, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail et à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Les bases légales possibles incluent le consentement explicite de la personne concernée (article 6, paragraphe 1, point a du RGPD), l'exécution d'un contrat ou le respect d'une obligation légale.

La finalité de l'enregistrement doit être déterminée, explicite et légitime. La collecte des données doit être adéquate, pertinente et non excessive au regard de cette finalité (article 5 du RGPD, repris par l'article 4 de la loi du 1er août 2018). L'égalité de traitement entre les personnes concernées doit être garantie (article [L.241-1](#) du Code du travail).

Modalités pratiques

Avant tout enregistrement, l'employeur doit informer de manière claire et complète la personne concernée sur l'existence de l'enregistrement, ses finalités, la durée de conservation, les destinataires des données, ainsi que sur l'existence de droits d'accès, de rectification, d'opposition et d'effacement (articles 13 et 14 du RGPD, article 12 de la loi du 1er août 2018).

Le consentement, lorsqu'il est requis, doit être recueilli par écrit ou par tout moyen permettant d'en rapporter la preuve. L'accès à l'enregistrement doit être strictement limité aux personnes habilitées, et la conservation des données doit respecter les délais strictement nécessaires à la finalité poursuivie (article 5, paragraphe 1, point e du RGPD).

L'employeur doit assurer la traçabilité des accès et des traitements, et garantir la sécurité des données (article 32 du RGPD, article 22 de la loi du 1er août 2018). Toute transmission ou diffusion non autorisée de l'enregistrement est prohibée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des alternatives moins intrusives lorsque l'objectif de l'enregistrement peut être atteint par d'autres moyens, tels que la prise de notes. L'enregistrement systématique des entretiens n'est pas justifié et doit rester exceptionnel.

L'employeur doit procéder à une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) si l'enregistrement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées (article 35 du RGPD, article 39 de la loi du 1er août 2018). Il convient également de consulter la délégation du personnel ou, le cas échéant, le comité mixte, avant la mise en œuvre d'un tel dispositif (article L.414-9 du Code du travail).

Toute politique interne relative à l'enregistrement d'entretiens doit être formalisée, documentée et communiquée aux salariés. Un encadrement humain du dispositif doit être assuré pour garantir le respect des droits des personnes concernées.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.261-1](#) (protection de la vie privée au travail)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.414-9](#) (consultation de la délégation du personnel)
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :
 - Article 4 (principes relatifs au traitement)
 - Article 12 (information des personnes concernées)
 - Article 22 (sécurité du traitement)
 - Article 39 (analyse d'impact)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :
 - Article 5 (principes relatifs au traitement)
 - Article 6 (licéité du traitement)
 - Articles 13 et 14 (information)
 - Article 32 (sécurité)
 - Article 35 (analyse d'impact)
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la recevabilité de la preuve et la protection de la vie privée
- Compétence de la CNPD pour le contrôle et la sanction des traitements

L'enregistrement d'un entretien vidéo sans information préalable et consentement explicite expose l'employeur à des sanctions de la CNPD, à l'irrecevabilité de la preuve en cas de litige prud'homal, et à des sanctions pénales en cas d'atteinte à la vie privée.

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.