

# L'enregistrement audio ou vidéo d'un signalement est-il autorisé ?

## Réponse courte

L'enregistrement audio ou vidéo d'un signalement n'est autorisé au Luxembourg qu'avec le consentement libre, spécifique, informé et non équivoque de la personne concernée. Sans ce consentement exprès, l'enregistrement est illicite et expose l'employeur à des sanctions civiles, pénales et administratives.

L'employeur doit informer clairement la personne sur la finalité, la durée de conservation, les destinataires et ses droits, et recueillir le consentement par écrit ou tout moyen en permettant la preuve. Il est recommandé de privilégier un procès-verbal écrit plutôt qu'un enregistrement, et d'éviter tout enregistrement systématique ou automatique.

## Définition

L'enregistrement audio ou vidéo d'un signalement désigne la captation, par des moyens techniques, de la voix ou de l'image d'une personne lors de la transmission d'une alerte interne portant sur des faits susceptibles de constituer une violation du droit luxembourgeois, dans le cadre d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements mis en place par l'employeur.

Cette pratique concerne l'enregistrement de l'auteur du signalement, des personnes impliquées ou des témoins lors des échanges relatifs à la procédure d'alerte.

L'enregistrement constitue un traitement de données à caractère personnel soumis à des règles strictes de protection de la vie privée et de respect des droits fondamentaux.

## Conditions d'exercice

L'enregistrement audio ou vidéo d'un signalement n'est licite que si la personne concernée y consent librement, spécifiquement, informée et de manière non équivoque, conformément à l'article 6 de la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

L'absence de consentement exprès rend l'enregistrement illicite, sauf si une obligation légale spécifique l'impose, ce qui n'est pas le cas pour les dispositifs de signalement interne.

L'enregistrement sans consentement constitue une atteinte à la vie privée et peut engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur, notamment sur le fondement de l'article 576 du Code pénal relatif à l'atteinte à l'intimité de la vie privée par captation, enregistrement ou transmission de paroles ou d'images à l'insu de la personne concernée.

## Modalités pratiques

Avant tout enregistrement audio ou vidéo d'un signalement, l'employeur doit informer la personne concernée de manière claire et complète sur la finalité de l'enregistrement, la durée de conservation, les destinataires des données, ainsi que sur ses droits d'accès, de rectification, d'effacement et d'opposition.

Le consentement doit être recueilli par écrit ou par tout moyen permettant d'en rapporter la preuve. Il est interdit de conditionner le traitement du signalement à l'acceptation de l'enregistrement.

L'enregistrement doit être strictement limité à ce qui est nécessaire pour la gestion du signalement et ne peut être utilisé à d'autres fins. La conservation des enregistrements doit respecter les délais prévus par la politique interne de conservation des données, sans excéder ce qui est nécessaire à la finalité poursuivie.

L'accès aux enregistrements doit être restreint aux seules personnes habilitées à traiter le signalement, conformément au principe de confidentialité et de traçabilité.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier la rédaction d'un procès-verbal écrit, validé par le lanceur d'alerte, plutôt que l'enregistrement audio ou vidéo, afin de limiter les risques juridiques et de respecter le principe de minimisation des données.

Si l'enregistrement s'avère nécessaire, il convient de documenter précisément le recueil du consentement et de veiller à la sécurité des supports de stockage. Toute utilisation ou diffusion non autorisée de l'enregistrement expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Il est déconseillé de recourir à des enregistrements systématiques ou automatiques dans le cadre des dispositifs de signalement. L'employeur doit consulter le délégué à la protection des données (DPO) avant toute mise en œuvre d'un tel dispositif et, le cas échéant, procéder à une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD).

L'égalité de traitement, la proportionnalité et l'encadrement humain du dispositif doivent être garantis à chaque étape du processus.

## Cadre juridique

- Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, notamment articles 5, 6, 7, 13 et 32
- Code du travail, articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#) (protection des lanceurs d'alerte)
- Code pénal, article 576 (atteinte à l'intimité de la vie privée)
- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)
- Jurisprudence des juridictions luxembourgeoises en matière de preuve et de respect de la vie privée

L'enregistrement audio ou vidéo d'un signalement sans consentement exprès expose l'employeur à des sanctions civiles, pénales et administratives. Il est impératif de privilégier la transparence, le recueil du consentement, la proportionnalité et la traçabilité dans tout dispositif de recueil d'alertes.

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.