

Un enregistrement audio ou vidéo réalisé à l'insu d'un salarié est-il recevable comme preuve ?

Réponse courte

Un enregistrement audio ou vidéo réalisé à l'insu d'un salarié est en principe **irrecevable** comme preuve en droit luxembourgeois. La jurisprudence applique strictement le principe de **loyauté de la preuve** et le droit au respect de la **vie privée**. L'art. L.261-1 du Code du travail encadre tout traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés, exigeant une information préalable de la délégation du personnel ou de l'Inspection du travail et des mines.

Le juge apprécie cependant au cas par cas la **balance entre le droit à la preuve et le droit à la vie privée**. Un enregistrement clandestin peut exceptionnellement être admis si la partie qui le produit démontre que c'était le seul moyen d'établir la preuve d'un fait essentiel et que l'atteinte à la vie privée est **proportionnée** au but poursuivi. Cette exception reste toutefois rare et imprévisible.

Définition

La **loyauté de la preuve** est un principe juridique fondamental selon lequel les preuves produites en justice doivent avoir été obtenues par des moyens licites et respectueux des droits fondamentaux des personnes. La messagerie professionnelle offre un cadre probatoire plus sûr. En matière de relations de travail, ce principe interdit en règle générale le recours à des **procédés clandestins** (enregistrements à l'insu, géolocalisation non déclarée, accès dissimulé aux communications) pour constituer des éléments de preuve.

Conditions d'exercice

La recevabilité d'un enregistrement clandestin dépend de plusieurs critères appréciés par le juge.

Critère	Détail
Information préalable	L'art. <u>L.261-1</u> impose l'information de la délégation du personnel avant toute surveillance (§2)
Base juridique RGPD	Le traitement doit reposer sur l'un des fondements de l'art. 6 §1 du RGPD (art. <u>L.261-1</u> §1)
Vie privée	L'enregistrement ne doit pas porter une atteinte disproportionnée au droit à la vie privée
Proportionnalité	Le juge vérifie si l'enregistrement était le seul moyen d'obtenir la preuve
Contexte	Distinction entre conversation privée et échanges professionnels dans un espace ouvert
Finalité	L'enregistrement ne peut servir qu'à la finalité prévue, pas à une autre (art. <u>L.261-1</u> §2)

Modalités pratiques

Les règles de recevabilité varient selon le contexte et l'auteur de l'enregistrement.

Situation	Recevabilité
Employeur enregistrant un salarié à son insu	En principe irrecevable ; violation de l'art. L.261-1 et du RGPD
Salarié enregistrant une réunion à l'insu des participants	En principe irrecevable ; atteinte à la vie privée des interlocuteurs
Vidéosurveillance déclarée et signalée	Recevable si conforme à l'art. L.261-1 et au RGPD
Enregistrement d'une conversation téléphonique sans consentement	Irrecevable sauf circonstances exceptionnelles appréciées par le juge
Preuve de harcèlement obtenue clandestinement	Le juge peut exceptionnellement l'admettre si c'est le seul moyen de preuve et si l'atteinte est proportionnée
Images de caméra de surveillance non conforme	Irrecevable et susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur

Pratiques et recommandations

Privilégier toujours les modes de preuve licites et loyaux : témoignages écrits, courriels, comptes rendus d'entretien, certificats médicaux, constats d'huissier, ainsi que les [écrits probatoires en matière de harcèlement](#).

Respecter scrupuleusement les obligations d'information prévues par l'art. [L.261-1](#) avant de mettre en place tout dispositif de surveillance, même temporaire.

Inform les salariés que tout enregistrement clandestin peut se retourner contre son auteur, tant sur le plan de l'irrecevabilité de la preuve que de l'engagement de sa responsabilité civile ou pénale.

Consulter la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) en cas de doute sur la conformité d'un dispositif de surveillance au RGPD et à l'art. [L.261-1](#).

Documenter les incidents par des moyens conventionnels (notes datées, témoignages, correspondances) qui seront toujours recevables devant les juridictions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Encadrement du traitement de données personnelles à des fins de surveillance des salariés
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel (art. 6 §1 : bases juridiques du traitement)
Art. 8 CEDH	Droit au respect de la vie privée et familiale
Art. <u>L.246-3</u> Code du travail	Obligations de l'employeur en matière d'investigation sur le harcèlement moral

La jurisprudence luxembourgeoise reste stricte sur la loyauté de la preuve, mais une évolution jurisprudentielle tend à admettre ponctuellement des preuves déloyales lorsque la partie les produisant n'avait aucun autre moyen de faire valoir ses droits. Cette appréciation au cas par cas rend le recours aux enregistrements clandestins particulièrement risqué et imprévisible.

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.