

L'évaluation peut-elle être enregistrée ou filmée ?

Réponse courte

L'entretien d'évaluation ne peut être enregistré ou filmé au Luxembourg qu'à condition d'obtenir le consentement préalable, libre, spécifique, éclairé et explicite du salarié, recueilli par écrit et séparément de tout autre document. L'enregistrement doit être strictement nécessaire à la finalité poursuivie, et l'employeur doit informer le salarié sur la finalité, la durée de conservation, les destinataires et ses droits.

L'enregistrement systématique est fortement déconseillé et doit rester exceptionnel, la rédaction d'un compte rendu écrit étant la pratique recommandée. Tout enregistrement sans consentement explicite constitue une violation du droit à la vie privée et expose l'employeur à des sanctions.

Définition

L'entretien d'évaluation est un échange formel entre un salarié et son supérieur hiérarchique, visant à apprécier la performance, les compétences et les axes d'amélioration du salarié. Cet acte de gestion du personnel est généralement consigné par écrit et peut avoir des conséquences sur la carrière, la rémunération ou la formation du salarié.

L'enregistrement audio ou vidéo d'un entretien d'évaluation constitue un traitement de données à caractère personnel, impliquant la collecte, la conservation et l'utilisation d'informations relatives à l'identité et à l'activité professionnelle du salarié.

Conditions d'exercice

L'enregistrement ou la captation vidéo d'un entretien d'évaluation n'est licite que si le traitement repose sur une base légale conforme au Code du travail luxembourgeois et à la législation sur la protection des données. Le consentement du salarié doit être **libre, spécifique, éclairé et explicite**, recueilli préalablement et par écrit.

Le principe de proportionnalité impose que l'enregistrement soit strictement nécessaire à la finalité poursuivie, et que des moyens moins intrusifs ne puissent pas être utilisés. L'employeur doit également garantir l'égalité de traitement entre les salariés et assurer la traçabilité des consentements et des accès aux enregistrements.

Modalités pratiques

Avant tout enregistrement, l'employeur doit informer le salarié, de manière claire et préalable, sur :

- la finalité précise de l'enregistrement,
- la durée de conservation des données,
- les destinataires ou catégories de destinataires,
- les droits du salarié (accès, rectification, opposition, effacement).

Le consentement doit être recueilli séparément de tout autre document contractuel ou disciplinaire. L'accès aux enregistrements doit être limité aux seules personnes habilitées, et des mesures de sécurité appropriées doivent être mises en place pour protéger les données.

Toute utilisation ultérieure des enregistrements à des fins différentes nécessite un nouveau consentement.

L'employeur doit également prévoir un encadrement humain pour toute prise de décision automatisée éventuelle liée à l'évaluation.

Pratiques et recommandations

L'enregistrement ou la captation vidéo des entretiens d'évaluation est fortement déconseillée, sauf circonstances exceptionnelles et justifiées. La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) considère que l'enregistrement systématique est disproportionné au regard de la finalité poursuivie.

Il est recommandé de privilégier la rédaction d'un compte rendu écrit, validé par les deux parties, comme moyen de formalisation. En cas de désaccord, le salarié peut faire valoir ses observations par écrit. L'employeur doit veiller à respecter la vie privée et la dignité du salarié à chaque étape du processus.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.261-1](#) et suivants (protection de la vie privée au travail)
 - Article [L.414-3](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.121-6](#) (information et 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
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg
- Décisions et recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)
- Jurisprudence luxembourgeoise relative à la preuve et au respect de la vie privée au travail

Tout enregistrement ou captation vidéo d'un entretien d'évaluation sans consentement explicite du salarié constitue une violation du droit à la vie privée et expose l'employeur à des sanctions administratives et judiciaires. Il est impératif de privilégier des moyens de formalisation respectueux des droits fondamentaux des salariés et de documenter rigoureusement chaque étape du processus.

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.