



Attention, les murs ont des oreilles ... ou plutôt les poches, grâce aux portables ?

Un récent jugement de la Cour de cassation risque d'avoir un impact sur les relations entre employeur et salariés avec **l'utilisation maintenant possible d'enregistrements audios lors de litiges.**

Le 23 décembre 2023, la **Cour de cassation** a, pour la première fois, **admis en matière civile qu'un employeur peut désormais produire en justice l'enregistrement clandestin** d'un salarié pour démontrer une faute grave justifiant son licenciement (cf. lien [ici](#)). Elle s'est inspirée de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) qui fait prévaloir le droit, pour un justiciable, d'apporter la preuve du fait qu'il invoque, dès lors que l'atteinte qui en résulte est strictement proportionnée au but poursuivi.

Dans le cas présent, l'enregistrement réalisé à l'insu du salarié était « une ruse nécessaire » pour faire émerger la vérité. La Cour a précisé que : « *dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit (...) apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble (...) le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice* ».

Désormais, une preuve obtenue de manière déloyale comme un enregistrement clandestin peut être déclarée recevable.

Toutefois, **ce moyen de preuve doit être indispensable à l'exercice des droits de la partie qui s'en prévaut.** En effet, dans un autre jugement (cf. lien [ici](#)), la Cour a écarté des enregistrements clandestins car elle estimait qu'ils n'étaient pas indispensables, la preuve des agissements étant faite avec d'autres éléments. Ce moyen de preuve ne doit aussi pas porter une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux de la partie adverse (vie privée, égalité des armes, etc.).

On notera aussi que **la recevabilité d'une preuve déloyale n'est pas automatique et reste soumise à l'appréciation du juge** (cf. lien vers [site](#)). On se doit de rester prudent en privilégiant chaque fois que c'est possible les preuves « loyales ». De plus, sachant que la Cour de cassation a renvoyé l'affaire devant une nouvelle cour d'appel, il faut être prudent et attendre le fin mot de l'histoire.

En conclusion, qui a le plus à craindre de la « libéralisation » des enregistrements clandestins (cf. conseils avocat [ici](#)) ?

L'employeur : Il devra être très prudent dans ses échanges avec le salarié. Par exemple, dans le cas d'un licenciement, si le salarié démontre, grâce aux enregistrements, qu'il a été tenu, avant la notification du licenciement, de signer une transaction, il obtiendra la nullité de cette dernière.

Le salarié : Risquant lui-même d'être enregistré, **le salarié devra veiller à son comportement, tant vis-à-vis de sa hiérarchie que vis-à-vis de ses collègues. Il faudra** toutefois, si l'employeur décide de le sanctionner, **que l'abus de la liberté d'expression soit caractérisé.**

Le manager : Il sera le plus affecté par cette évolution car, pris entre le marteau et l'enclume. **Puisque dorénavant « tout le monde peut enregistrer tout le monde » le manager devra désormais adopter une attitude irréprochable** et surveiller non-seulement la forme écrite de ses courriels adressés à ses collaborateurs, mais également son expression verbale, tant lors des réunions que lors d'entretiens « seul à seul ».

Ainsi, si l'on peut considérer cet arrêt comme une avancée dans la recherche de la vérité lors de litiges, les relations au travail risquent, par prudence, de perdre de leur spontanéité !

Désormais, une preuve obtenue de manière déloyale comme un enregistrement clandestin peut être déclarée recevable.

On notera que la Direction n'a pas répondu à la question suivante portant sur l'article 18 du règlement intérieur : au vu de la toute récente évolution de la jurisprudence française en Cour de cassation (<https://www.village-justice.com/articles/preuve-obtenue-mani...>), **la Compagnie s'engage-t-elle désormais à ne jamais procéder à des moyens d'enregistrement déloyaux ?**

LE SICTAME UNSA EST LÀ POUR VOUS INFORMER SUR VOS DROITS !

Rejoignez-nous !