



**Enregistrement audio à l'insu de l'employeur et validité
du moyen de preuve**

Dans un arrêt du 26 mars 2021, la Cour d'appel de Bourges a admis que l'enregistrement audio, à l'insu d'une personne, d'une conversation intervenue dans un lieu ouvert au public peut être produit en justice, à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

➤ **Que dit cette jurisprudence ?**

Lorsqu'un salarié se considère victime de discrimination, il doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La discrimination se matérialise en une mesure (par exemple être écarté d'une procédure de recrutement), prise sur le fondement d'un motif discriminatoire concernant le salarié (par exemple son origine).

Dans cette affaire, un salarié s'estimait victime de discrimination en raison de sa religion, une promotion lui ayant été refusée à deux reprises.

Le salarié a produit aux débats un enregistrement audio d'une conversation qu'il avait eue avec le Président de l'Association dans laquelle il était salarié.

Il ressortait des débats et il n'était pas contesté que cette pièce avait été obtenue à l'insu du Président, mais il devait être constaté que la conversation était intervenue dans un lieu ouvert au public, au vu et au su de tous, et notamment de trois salariés, dont deux déclarant avoir pu en entendre des bribes.

Dès lors, la Cour d'appel a considéré que le droit à la preuve pouvait justifier la production en justice d'éléments extraits d'une conversation, même privée, à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

En l'espèce, la Cour d'appel a considéré qu'il n'apparaissait pas en l'espèce que cette preuve ait porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, dans la mesure où il s'agissait d'une conversation entre le salarié et l'employeur, dans un cadre professionnel, avec un objet professionnel, aux termes de laquelle l'employeur se livrait à des confidences utiles aux prétentions du salarié, sans pour autant qu'il en ait résulté un préjudice pour son interlocuteur.

Dans ces conditions, la production de l'enregistrement querellé, confirmé par constat d'huissier, a été admise aux débats au regard du contenu de la conversation et de sa publicité.

De fait, après l'écoute de cet enregistrement, la Cour d'appel a considéré que la discrimination n'était pas avérée, le Président justifiant sa décision sur des éléments objectifs.

➤ **Quelles conséquences ?**

La preuve est un enjeu crucial dans les contentieux prud'homaux.

Notamment, dans le cadre d'une problématique liée à une éventuelle discrimination, la preuve est allégée pour le salarié.

Que ce soit pour les employeurs ou les salariés, il faut faire attention aux propos tenus dans le cadre d'une conversation se déroulant en présence de public.

La retenue est donc de rigueur.

[Télécharger ici](#)