



**De la validité de l'enregistrement clandestin par le
salarié d'un entretien informel avec son employeur (ou
de l'obligation non réciproque de loyauté)**

Dans le cadre d'un litige prud'homal relatif à une accusation de discrimination, un salarié avait produit aux débats un enregistrement audio d'une conversation qu'il avait eue avec son employeur.

La Cour d'appel de Bourges a admis la validité de ce moyen de preuve en considérant que le droit à la preuve peut justifier la production en justice 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 (CA Bourges, 26 mars 2021, n° 10/01169).

La Cour d'appel de Grenoble avait pour sa part jugé le contraire (CA Grenoble 2 juillet 2013, n°11/02338) et, sur le plan répressif, l'article 226-1 du Code pénal sanctionne le fait, au moyen d'un procédé quelconque, de porter atteinte volontairement à l'intimité de la vie privée, en captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel.

Dans l'attente d'une éventuelle position de la Cour de cassation, la prudence s'impose.