

Jurisprudence. So., 20 novembre 1991. Un employeur fait installer sur le lieu de travail une caméra dissimulée dans une caisse, de manière à surveiller le comportement des salariés sans qu'ils s'en doutent. Il peut ainsi enregistrer une salariée à son insu et se baser sur l'enregistrement d'un vol de marchandise, cause réelle et sérieuse justifiant son licenciement. La salariée conteste la décision devant le Conseil des Prud'hommes. La Cour d'appel de Colmar 17 décembre 1987 valide le licenciement, estimant qu'il y a bien une cause réelle et sérieuse, l'employeur ayant satisfait à l'article 9 du code de procédure civile, selon lequel « il incombe à chaque partie, conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ».

Cet arrêt est cassé par l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 20 novembre 1991, sur le visa du même article 9 du code de procédure civile. Les juges associent au visa du texte un attendu de principe qui pose que « tout enregistrement, quel qu'en soit les motifs, d'image ou de parole, à leur insu, < des salariés >, constitue un mode de preuve illicite ». L'illicéité de la preuve annule toute la procédure. Le principe de loyauté de la preuve est général. L'on retrouve ce délicat problème en procédure pénale à propos des écoutes téléphoniques ou des « témoins anonymes ».