

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

La recevabilité de la preuve obtenue par caméra cachée

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2010

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2010, 'La recevabilité de la preuve obtenue par caméra cachée' *Bulletin social et juridique*, numéro 424, pp. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

La recevabilité de la preuve obtenue par caméra cachée

Dans un arrêt du 14 septembre 2009, la Cour du travail de Mons a eu à analyser la recevabilité d'une preuve consistant en un enregistrement vidéo et sonore obtenu à l'insu de l'une des personnes concernées par celui-ci¹.

Un travailleur soutenait avoir été licencié verbalement, sans avoir pu en obtenir confirmation par écrit de l'intention de son employeur, et souhaitait faire valoir que le contrat avait pris fin à l'initiative de ce dernier.

Parmi les éléments soumis à l'appréciation de la Cour, le travailleur produisait un enregistrement vidéo d'un entretien au cours duquel l'administrateur délégué avait confirmé, sur interpellation du travailleur, la décision de le licencier.

Cet entretien avait été filmé et enregistré à l'insu de l'administrateur général qui invoquait l'irrecevabilité de la preuve ainsi produite.

La Cour rappelle tout d'abord les principes dégagés par la jurisprudence *Antigone* de la Cour de cassation, et plus spécifiquement dans l'arrêt du 10 mars 2008², aux termes de laquelle une preuve ne peut être écartée, sauf violation d'une forme prescrite à peine de nullité ou si son obtention est entachée d'un vice qui affecte sa fiabilité ou qui compromet le droit à un procès équitable.

Aussi, sauf cette hypothèse ou cette disposition légale contraire, cette jurisprudence considère qu'il appartient au juge d'apprécier l'admissibilité d'une preuve recueillie illicitement à la lumière de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et de l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Ce faisant, le juge doit tenir compte de tous les éléments de la cause, y compris de la manière suivant laquelle la preuve a été recueillie et les circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise.

La Cour du travail de Mons examine donc en premier lieu la question de savoir si la vidéo produite avait été recueillie illégalement, soit comme argué en l'espèce, en violation de l'article 8 de la Convention.

La Cour considère qu'il n'y a pas de violation de la protection de la vie privée, dès lors que l'enregistrement n'a pas été effectué dans le cadre de la sphère privée de l'administrateur délégué, mais dans un contexte professionnel, pour une cause professionnelle et dans le bureau du travailleur.

Elle considère de ce fait que la production de cet élément de preuve ne compromet pas un droit au procès équitable dans le chef de l'employeur.

Ce raisonnement peut étonner : si la Cour considère effectivement qu'il n'y a pas de violation de la protection de la vie privée de l'administrateur délégué, il n'est nul besoin d'analyser les conditions d'admissibilité des preuves recueillies de façon illicite.

La solution dégagée par la Cour nous semble, par ailleurs, se situer en marge de la jurisprudence aux termes de laquelle l'article 8 de la Convention s'applique également dans le milieu professionnel, et pas uniquement dans la sphère privée. La jurisprudence de la Cour

européenne des droits de l'homme s'est clairement prononcée en ce sens³.

On notera encore que c'est sans aborder la question de la loyauté dans l'obtention de la preuve que la Cour conclut à l'admissibilité de celle-ci.

Ceci étant, il n'est plus exclu, au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation qu'une irrégularité éventuelle n'empêche pas la production de la preuve ainsi recueillie.

Un arrêt récent de la Cour européenne des droits de l'homme semble considérer que le respect du droit à un procès équitable relève au premier chef de la possibilité de remettre en question l'authenticité de l'élément de preuve et de s'opposer à son utilisation⁴.

C'est par ailleurs à l'occasion d'une preuve obtenue par le biais d'une caméra cachée (utilisée par l'employeur, cette fois) que la Cour de cassation avait rendu l'arrêt *Manon* du 2 mars 2005⁵, arrêt qui mettait de surcroît en jeu une violation de l'information préalable requise par l'article 9 de la C.C.T. n° 68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail.

Dans le cas d'espèce, la question du respect de ladite C.C.T. ne se posait même pas, puisqu'il ne s'agissait pas d'une caméra placée par l'employeur⁶.

KAREN ROSIER

Assistante à la faculté de droit des F.U.N.D.P.
Chercheuse au Centre de recherches informatiques et droit (C.R.I.D.), F.U.N.D.P.
Avocate au barreau de Namur

1 C. trav. Mons, 2^e ch., 14 septembre 2009, R.G. n° 20.489, inédit.

2 Cass., 10 mars 2008, J.L.M.B., 2009, p. 580, note R. DEBAERDEMAEKER.

3 C.E.D.H., arrêt Niemietz c. Allemagne du 23 novembre 1992 ; C.E.D.H., arrêt Halford c. Royaume-Uni du 25 juin 1997 ; C.E.D.H., arrêt Copland du 3 avril 2007, disponibles sur www.echr.coe.int/ echr.

4 Voy. en ce sens : C.E.D.H., arrêt Lee Davis c. Belgique du 28 juillet 2009, [www.echr.coe.int/echr](http://www.echr.coe.int/), commenté dans le B.S.J., n° 423, p. 6.

5 Cass., 2 mars 2005, J.T., 2005, p. 211, concl. av. gén. D. Vandermeersch, J.L.M.B., 2005, p. 1086, note M.-A. BEERNAERT.

6 La C.C.T. n° 68 définit, en effet, à quelles conditions et pour quelles finalités l'employeur peut mettre en place une surveillance par caméras sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images.