



Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

Procès civil : La preuve déloyale ou illicite n'est plus toujours irrecevable en justice

Résumé : Même obtenue par un procédé déloyal, une preuve peut désormais être recevable devant le juge civil si le procédé est indispensable à la preuve d'un fait litigieux et strictement proportionné à cette finalité.

Par un arrêt rendu le 22 décembre 2023 (RG n°20-20.648), l'assemblée plénière de la Cour de cassation apporte un nouvel éclairage sur la recevabilité par le juge civil des preuves obtenues par un moyen déloyal, c'est-à-dire « à l'insu d'une personne grâce à une manœuvre ou à un stratagème ».

Dans cette affaire, un employeur se prévalait d'un enregistrement sonore réalisé à l'insu d'un salarié lors d'un entretien pour démontrer le motif de son licenciement. Les juges du fond avaient écarté cette preuve en raison du caractère déloyal du procédé utilisé, conformément à une jurisprudence constante depuis 2011. (Cass. ass. plénière, 7 janvier 2011, n°09-14.31). Au visa de l'article 6§1 CEDH et de l'article 9 du code de procédure civile, la Cour casse cette solution : « désormais, écrit-elle, dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production de la preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarté des débats. ».

Contrôle de proportionnalité

Ainsi, « Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, 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 et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. »

La preuve déloyale n'est donc plus d'office déclarée irrecevable. Le juge doit, si cela lui est demandé, exercer un contrôle de proportionnalité sur la déloyauté du procédé utilisé au regard, d'une part, du droit au procès équitable de celui qui invoque cette preuve et, d'autre part, des autres droits atteints par cet acte déloyal, notamment le droit à la vie privée. Ainsi, la recevabilité d'une preuve obtenue par un moyen déloyal dépend de trois conditions :

- 1) Il ne doit pas exister d'autres moyens, légaux et loyaux, de rapporter la preuve du fait litigieux ;
- 2) Le moyen déloyal doit être strictement proportionné à cet objectif probatoire ;
- 3) Celui qui se prévaut d'une preuve déloyale doit démontrer sa recevabilité, au regard des deux critères précédents (« Le juge doit, lorsque cela lui est demandé »).

A défaut de réunir ces trois conditions cumulatives, la preuve obtenue par un moyen déloyal est irrecevable.

Cette nouvelle solution consacre-t-elle un droit à une surveillance illimitée dans l'entreprise ?

Si la preuve déloyale n'est plus systématiquement irrecevable, cette solution n'ouvre pas la voie à une surveillance illimitée dans l'entreprise, et ce pour plusieurs raisons.

1) Les atteintes inutiles ou disproportionnées à la vie privée toujours irrecevables

En premier lieu, on peut supposer que les preuves obtenues au moyen d'atteintes graves à la vie privée des salariés, telles que des filatures ou des écoutes dissimulées, seront toujours jugées irrecevables en raison de leur caractère disproportionné. (Cass. soc. 26 novembre 2002, n°00-42.401, Cass. crim. 24 janvier 1995, n°94-81.207)

2) Un contrôle de proportionnalité particulier pour les dispositifs de surveillance de l'employeur

En deuxième lieu, concernant les dispositifs de surveillance illicite des salariés, la jurisprudence a précisé le raisonnement devant être suivi par le juge pour apprécier la recevabilité des preuves produites par ce moyen (Cass. soc. 8 mars 2023, n°21-17.802). Ce dernier doit s'interroger :

- l'employeur a-t-il un motif légitime d'exercer ce contrôle ? existait-il des raisons concrètes justifiant une surveillance et l'ampleur de celle-ci ?
- pour établir du fait litigieux, l'employeur pouvait-il utiliser des moyens plus respectueux de la vie privée du salarié ? l'atteinte à la vie personnelle du salarié est-elle proportionnée au but poursuivi ?

Ainsi, les enregistrements d'une caméra installée sans autorisation dans un magasin ont récemment été jugés irrecevables alors que l'employeur disposait d'un audit sur les faits reprochés au salarié, mentionné dans la lettre de licenciement mais non produit aux débats. La Cour en déduit que les enregistrements vidéos illicites n'étaient pas indispensables. (Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802)

3) Le droit à la preuve n'étend pas le pouvoir disciplinaire de l'employeur à des faits de la vie privée

Par un arrêt rendu le même jour (RG n°21-11.330), la Cour a rappelé que le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne s'étend pas à des faits de la vie privée du salarié. Dans cette affaire, la Cour devait se prononcer sur la recevabilité en justice d'une conversation privée de deux salariés sur un réseau social laissé par inadvertance accessible sur un poste de travail de l'entreprise. Cette conversation sous-entendait que la promotion d'un collègue était liée à son orientation sexuelle et à celle de son supérieur hiérarchique. La Cour rappelle qu'« un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ». Or, juge la Cour, « *une conversation privée qui n'était pas destinée à être rendue publique ne pouvant constituer un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail, il en résulte que le licenciement, prononcé pour motif disciplinaire, est insusceptible d'être justifié.* »

4) L'atteinte à la vie privée expose la responsabilité de son auteur

L'emploi d'un procédé déloyal et/ou illicite de preuve expose la responsabilité de son auteur. En effet, selon jurisprudence, la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation. L'atteinte à l'intimité de la vie privée (qui ne concerne pas l'enregistrement d'une conversation d'ordre professionnel) est un délit réprimé par l'article 226-1 du code pénal. Enfin, les atteintes aux droits informatique et libertés peuvent être sanctionnées d'amendes pouvant s'élever à 4% du chiffre d'affaires. Ainsi, la recevabilité d'un moyen de preuve déloyal ne rime donc pas avec irresponsabilité de celui qui l'emploie.

En conclusions, des échanges captés à l'insu d'une personne dans un cadre professionnel ne sont plus nécessairement irrecevables devant le juge civil. Le juge vérifie que le moyen de preuve déloyal est indispensable pour établir un fait litigieux et qu'il est strictement proportionné à cette finalité. L'utilisation d'un moyen de preuve déloyal ou illicite, même recevable en justice, est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur.