

# Preuve illicite ou déloyale : quel est le régime d'admission par les juges ?

Comprendre les effets de la jurisprudence du 22 décembre 2023

Depuis le 22 décembre 2023, l'assemblée plénière de la Cour de cassation a uniformisé le régime de la preuve obtenue ou produite de manière aussi bien illicite que déloyale devant le juge civil.

Ce dernier peut désormais tenir compte, sous certaines conditions contraignantes et cumulatives, à la demande d'une partie, d'éléments de preuve obtenus de manière illicite ou déloyale, lorsqu'ils sont indispensables au droit à la preuve.

Comment comprendre cette jurisprudence ? Tour d'horizon des conditions exigées, au moyen d'illustrations concrètes issues de décisions récentes en matière prud'homale.

>> un jeu de mise en balance s'applique

1

## Un motif légitime

La production d'une preuve illicite ou déloyale doit être justifiée par un motif légitime



La défense de l'intérêt légitime de l'employeur de **protéger ses patients**

**Cass. soc. 4-10-2023 n° 21-25.452 F-D**

Production de photographies extraites du compte Messenger portant atteinte à la vie privée de la salariée en vue d'assurer la protection des patients confiés aux soins des infirmières employées dans l'établissement.



Le droit de veiller à la **protection et sécurité des biens et des personnes**

**Cass. soc. 14-2-2024 n° 22-23.073 F-B**

Pharmacie équipée de plusieurs caméras de vidéosurveillance destinées à la protection et à la sécurité des biens et des personnes



La défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la **confidentialité de ses affaires**

**Cass. soc. 30-9-2020 n° 19-12.058 FS-PBRI**

Production de la photographie de la future collection de la société publiée par une salariée extraite de son compte privé Facebook et du profil professionnel de certains de ses « amis » travaillant dans le même secteur d'activité

2

## Une preuve indispensable

La production de la preuve doit être indispensable au droit de la preuve



L'employeur pouvait-il obtenir le même résultat en utilisant des moyens plus respectueux ?



L'employeur disposait d'un autre moyen qu'il n'a pas versé aux débats

**Cass. soc. 8-3-2023 n° 21-17.802 FS-B**

Recours à la vidéosurveillance sans information du salarié alors que l'employeur disposait d'un audit mettant en évidence la faute du salarié.



Les autres éléments de preuve produits par le salarié permettaient déjà de laisser supposer l'existence du harcèlement moral

**Cass. soc. 17-1-2024 n° 22-17.474 F-B**



Le contrôle illicite a été mis en oeuvre après de premières recherches restées infructueuses

**Cass. soc. 14-2-2024 n° 22-23.073 F-B**

Visionnage des enregistrements issus de la vidéo protection et suivi des produits lors de leur passage en caisse dans un contexte de disparition de

stocks avant de visionner les enregistrements de vidéosurveillance.

3

## Une atteinte proportionnée

L'atteinte - à la vie privée, le plus souvent - doit être proportionnée au but poursuivi



L'atteinte à la vie privée de la salariée est proportionnée lorsque le visionnage des bandes de vidéoprotection s'est déroulé sur une courte période, par une seule personne

Cass. soc. 14-2-2024 n° 22-23.073 F-B

4

## Quels cas d'usage ?

Ce jeu de mise en balance par le juge va intervenir dans certaines circonstances



Permettre à l'**employeur** de prouver la faute du salarié



Permettre au **salarié** de prouver :

- un harcèlement ;
- ou une discrimination ;
- ou tout autre manquement de l'employeur



**Lefebvre Dalloz**  
ACTIVER LA CONNAISSANCE