

La recevabilité de la preuve déloyale en matière civile : "la fin peut justifier les moyens" !

14/02/2024



Le 22 décembre 2023, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation a

opéré un revirement de jurisprudence important en permettant à un employeur de produire un enregistrement audio capté à l'insu du salarié pour justifier son licenciement pour faute grave. Frédéric Mandel, avocat associé au sein du cabinet Desfilis, analyse la portée de cette décision.

De la recevabilité de la preuve déloyale en matière civile...

Sous l'influence de la jurisprudence européenne consacrant la primauté du droit à la preuve sur les autres droits, la Cour de cassation réunie en Assemblée plénière a opéré un revirement de jurisprudence en alignant le régime de la preuve déloyale sur celui de la preuve illicite.

Reconnaissant expressément la difficulté de tracer une frontière claire entre preuve illicite et preuve déloyale, les juges de cassation admettent désormais que la production d'une preuve clandestine ou issue d'un stratagème est recevable, sous réserve que cette production soit indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte aux droits antinomiques en présence soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Par cet arrêt, la Haute juridiction met fin au principe de rejet automatique de la preuve recueillie à l'insu de la personne ou obtenue par une manœuvre ou un stratagème, en matière civile (Assemblée plénière, 7 janvier 2011).

Depuis quelques années, certains arrêts rendus par les cours d'appel laissaient déjà entrevoir ce changement de cap, notamment un arrêt de la cour d'appel de Bourges du 26 mars 2021 (n° 19/01169) où les juges du fond avaient permis à un salarié de produire en justice un enregistrement audio capté à l'insu de son employeur dès lors qu'il s'agissait d'une "conversation entre le salarié et l'employeur avec un objet professionnel" et que, par conséquent, aucune atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble n'était caractérisée.

Les décisions confirmant ce revirement de jurisprudence ne se sont pas fait attendre. S'appuyant sur les conditions de recevabilités précitées, la chambre sociale de la Cour de cassation a récemment écarté des débats un enregistrement clandestin réalisé à l'insu des membres du CHSCT par un salarié pour démontrer l'existence d'un harcèlement moral, au motif que : "au regard des autres éléments de preuve produits par le salarié, qui laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral, l'enregistrement clandestin des membres du CHSCT n'était pas indispensable au soutien de ses demandes" (arrêt du 17 janvier 2024).

Ce nouvel arrêt adresse un message fort aux juridictions de fond qui, en présence d'un mode de preuve déloyal, sont désormais tenu d'opérer un contrôle de proportionnalité et ne peuvent plus l'écarter automatiquement des débats sans motif apparent.

...aux conséquences importantes en matière sociale

Bien que la jurisprudence sociale soit depuis quelques années imprégnée d'un mouvement de libéralisation du droit à la preuve (notamment, arrêt du 8 mars 2023 (*)), ce revirement de jurisprudence n'est pas sans conséquences sur le contentieux prud'homal.

Dorénavant, à l'occasion d'un litige devant la juridiction prud'homale, l'employeur comme le salarié pourront apporter des preuves recueillies à l'insu de la partie adverse ou encore obtenues par une manœuvre ou un stratagème déloyal, sous respect des conditions précitées.

Peut-on voir dans cet assouplissement jurisprudentiel une invitation des parties à piéger leur interlocuteur aux fins d'obtenir plus facilement les preuves utiles à leurs prétentions ?

Est-ce que la Cour de Cassation n'aurait pas fait entrer dans le droit positif la maxime "la fin justifie les moyens" dès lors que l'employeur ou le salarié parvient à démontrer que l'atteinte au droit au respect à la vie privée constitue l'unique solution pour faire valoir ses droits ?

Dans l'arrêt du 22 décembre 2023, la Haute juridiction a en tout cas permis à un employeur de produire un enregistrement audio capté à l'insu du salarié pour justifier son licenciement pour faute grave.

En tout état de cause, il est à craindre que cette évolution du droit de la preuve altère les relations au sein de l'entreprise en créant un climat de suspicion permanent notamment lors d'échanges individuels.

Par exemple, comment imaginer négocier une solution amiable lors de conflits individuels sans avoir la garantie d'une stricte confidentialité des négociations ?

La présence d'avocats, dont les échanges sont légalement, couverts par le secret et la confidentialité, deviendra-t-elle la norme ?

A n'en pas douter, de nombreux contentieux à venir amèneront la Cour de cassation à préciser les limites de cet élargissement du domaine de la preuve. L'arrêt du 17 janvier 2024 précité est un début de réponse.

() La Cour de cassation admet la recevabilité des enregistrements issus d'une caméra de vidéosurveillance - dont le salarié n'a été informé ni des finalités ni de la base juridique du dispositif - pour justifier le licenciement pour faute grave du salarié.*



Frédéric Mandel

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/la-recevabilite-de-la-preuve-deloyale-en-matiere-civile-la-fin-peut-justifier-les-moyens>