



La preuve en droit social : l'assemblée plénière de la Cour de cassation ouvre le champ des possibles ... mais surtout celui des dangers !

Par deux importantes décisions rendues par l'assemblée plénière (Cass., ass. plén., 22 déc. 2023, n°20-20.648 et n°21-11.330), la Cour de cassation rompt avec le principe qu'elle avait consacré en 2011 (Cass. ass. plén., 7 janv. 2011, n°09-14.316) pour admettre, sous certaines conditions, la recevabilité des preuves déloyales et illicites.

- ✓ Il était jusqu'ici de principe que les preuves obtenues par un procédé déloyal ou illicite étaient systématiquement écartées des débats judiciaires, soit parce qu'elles constituaient une violation de la loi, soit parce qu'elles entravaient les droits fondamentaux de la partie adverse (vie personnelle et familiale, secret des correspondances...).
- ✓ Se ralliant à la position de la Cour européenne des droits de l'Homme dans la recherche d'un procès équitable, l'Assemblée Plénière autorise la production d'une preuve illicite et déloyale à la double condition (i) que sa production soit indispensable à l'exercice du droit à la preuve et (ii) que l'atteinte à un droit fondamental soit strictement proportionnée au but poursuivi. Cette méthode de la « mise en balance » doit conduire à un contrôle de proportionnalité par les juges.
- ✓ A ainsi été déclarée recevable la production de deux enregistrements sonores, réalisés au cours d'entretiens informels et grâce auxquels l'employeur démontrait que son collaborateur avait refusé de lui fournir le suivi de son activité commerciale, cause de son licenciement (Cass., ass. plén., 22 déc. 2023, n°20-20.648).
- ✓ En revanche, la production d'une conversation privée sur Facebook a été rejetée. Pour la Cour, la recevabilité de ces messages ne relevait pas du débat tenant au droit à la preuve mais devait être appréciée au regard du droit à la vie privée.
- ✓ Elle rappelle ainsi qu'une conversation privée qui n'avait pas vocation à être rendue publique, ne peut pas qualifier une violation des obligations professionnelles du salarié. Dès lors, le rejet de cette preuve s'imposait, non sur sa déloyauté ou son illicéité, mais parce qu'elle constituait une violation de la vie privée du salarié (Cass., ass. plén., 22 déc. 2023, n°21-11.330).



Droit social

Christine Hillig-Poudevigne

Avocat Associée

chillig-poudevigne@yards-avocats.com

Lucas Aubry

Avocat Counsel

laubry@yards-avocats.com

Marion Peringuey

Avocat Collaborateur

mperinguey@yards-avocats.com

Marie Yobo

Avocat Collaborateur

myobo@yards-avocats.com

Rudy Rabelle

Avocat Collaborateur

rrabelle@yards-avocats.com

- ✓ Ces arrêts soulèvent de nombreuses questions sur l'évolution des relations dans les entreprises et sur la notion de proportionnalité qui devra être appréciée au cas par cas par les juges.
- ✓ Craignant d'être enregistrés, l'employeur et le salarié envisageront-ils leurs rencontres à l'occasion des entretiens d'évaluation et de leurs rapports plus informels de la même façon ?
- ✓ Des garde-fous préservant la confidentialité des échanges devront-ils être mis en place lors des entretiens organisés entre l'employeur et le salarié ?
- ✓ Beaucoup d'interrogations donc et une seule certitude : le principe juridique posé par la Cour emportera nécessairement des conséquences sur les comportements dans l'entreprise.