EMPLOYEUR

Droit à la preuve de l'employeur VS Droit au respect de la vie privée du salarié

Solutions antérieures

La jurisprudence antérieure (Cass. soc. 12 février 2013, n° 11-28649) a établi une présomption d'utilisation professionnelle pour une clé USB connectée à un outil informatique mis à disposition par l'employeur. En l'absence d'indication claire d'un usage personnel, l'employeur peut y accéder hors de la présence du salarié.

En outre, en principe, les preuves illicites et déloyales étaient irrecevables dans le cadre d'un procès civil, en application du **principe de loyauté dans l'administration de la preuve. De telles preuves étaient donc automatiquement écartées des débats.**

Par un arrêt du 22 décembre 2023 (Cass. ass. plén., n°20-20.648), la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en s'alignant sur celle de la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) « **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** ».

Ce principe a été appliqué depuis à plusieurs reprises. Par exemple, dans un arrêt du 14 février 2024 (Cass. soc., n°22-23.073), la chambre sociale a jugé recevable une preuve issue d'un système illicite de vidéosurveillance après avoir effectué ce contrôle de proportionnalité, sur le fondement de l'article 6§1 de la CEDH et de l'article 9 du Code de procédure civile.

L'arrêt du 25 septembre 2024 constitue une nouvelle application des principes posés par l'assemblée plénière dans son arrêt du 22 décembre 2023 en matière de recevabilité des preuves obtenues de manière illicite et déloyale .

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 25 septembre 2024 (n°23-13.992, Publié)

Question posée à la Cour

Un employeur peut-il se fonder sur des fichiers trouvés sur des clés USB personnelles d'un salarié pour justifier un licenciement pour faute grave, même si elles ont été découvertes hors de sa présence et sans connexion à un ordinateur professionnel ?

Solution de la Cour

Par un arrêt en date du 25 septembre 2024, la Cour de cassation (ré)-affirmé ces deux principes :

1) Constitue une atteinte à la vie privée du salarié le fait pour un employeur, d'accéder aux fichiers contenus dans des clés USB personnelles, qui ne sont pas connectées à l'ordinateur professionnel hors de la présence du salarié. Ainsi, **la production de ce moyen de preuve est illicite.**

2) Toutefois, dans le cadre d'un procès civil, **cette preuve illicite invoquée pour justifier un licenciement, peut être recevable dès lors qu'elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur (seul moyen pour démontrer les faits) et que l'atteinte à la vie privée de la salariée est strictement proportionnée au but poursuivi**.

Les faits

Une salariée, ayant 37 ans d'ancienneté, a été licenciée pour faute grave. Il lui était reproché d'avoir enregistré sur des clés USB personnelles des documents appartenant à son employeur.

L'entreprise a invoqué ces fichiers comme éléments à charge dans la procédure de licenciement, soutenant qu'ils renfermaient des informations sensibles relatives à l'activité professionnelle et que leur copie n'était pas justifiée par un besoin professionnel légitime.

Fondements juridiques

Article L1121-1 du Code du travail
"Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché."

Article 6 du Code de procédure civile
"A l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder."

Article 9 du Code de procédure civile
"Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention."

Application par la Cour de la solution aux faits

Dans cet arrêt, la Cour de cassation confirme la position de la Cour d'appel en faisant ici **primer le droit à preuve de l'employeur sur le droit à la vie privée du salarié.**
Elle motive cette position sur les éléments suivants :

- La Cour d'appel a relevé que la lettre de licenciement reprochait à la salariée :
  - De s'être connectée, sans autorisation, aux ordinateurs de la dirigeante et d'une collègue, accédant ainsi à des données hautement sensibles auxquelles elle n'aurait pas dû légitimement avoir accès. Ce comportement exposait l'entreprise à un risque conséquent de divulgation d'informations stratégiques, compromettant les mesures mises en place pour assurer leur confidentialité.
  - D'avoir, de sa propre initiative, copié un grand nombre de fichiers liés au processus de fabrication, sur des clés USB personnelles, avec l'intention de se les approprier.

- S'appuyant sur ces constatations, la Cour de cassation a estimé que ces faits, indépendamment de l'ancienneté de la salariée, constituaient une faute grave, rendant impossible son maintien dans l'entreprise et justifiant ainsi la mesure de licenciement.

Pour consulter les arrêts : Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 septembre 2024, 23-13.992, Publié au bulletin - Légifrance ; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 février 2013, 11-28.649, Publié au bulletin - Légifrance ; Cour de cassation, Assemblée plénière, 22 décembre 2023, 20-20.648, Publié au bulletin - Légifrance ; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 14 février 2024, 22-23.073, Publié au bulletin - Légifrance

Mathias | Avocats
19 RUE VERNIER 75017 PARIS
+33 (0)1 43 80 02 01
CONTACT@AVOCATS-MATHIAS.COM

BONNES PRATIQUES

POUR SECURISER VOS MOYENS DE PREUVE

Intégrer les dispositifs internes comme leviers de sécurisation

Formaliser les règles internes permet d'anticiper les litiges et de sécuriser la collecte de preuves. D'une manière transparente, le salarié est ainsi informé de l'éventualité des contrôles.

👉Cette transparence peut s'illustrer notamment au sein :

- d'une charte informatique : encadre l'utilisation des outils numériques (poste de travail, messagerie, accès à internet, supports amovibles comme les clés USB, etc...). Elle permet notamment :
  - De fixer les conditions d'accès aux fichiers ou courriels professionnels ;
  - De prévoir la possibilité de contrôles ou d'accès ainsi que les cas d'usage ;
  - De rappeler que certains usages (transfert de données, stockage externe non autorisé, etc..) sont prohibés.

- d'une charte éthique / code de conduite : permet de sensibiliser les salariés (confidentialité, intégrité, loyauté, etc...) et d'encadrer les comportements attendus.

👉 Une sensibilisation auprès des équipes peut accompagner la diffusion des documents.

👉 Afin d'avoir un caractère disciplinaire, ces chartes peuvent faire l'objet d'une annexe au règlement intérieur (ce qui nécessite le respect d'une procédure spécifique).

👉 Selon le nombre de collaborateurs, la saisine du CSE devra être envisagée.

Mathias | Avocats

19 RUE VERNIER 75017 PARIS
+33 (0)1 43 80 02 01
CONTACT@AVOCATS-MATHIAS.COM

BONNES PRATIQUES

POUR COLLECTER VOS MOYENS DE PREUVE

LES ETAPES A SUIVRE

ETAPE 1
Détection d'un comportement inhabituel

- **Identification et qualification selon le cas d'usage** (ex. : violation de clauses de confidentialité, non-respect des consignes de sécurité, non-respect du Règlement Intérieur ou chartes internes, tentative de fraude, espionnage industriel…)

- **Évaluation de la situation par l'employeur** :
  - **Vérification des procédures internes** : y a-t-il un encadrement spécifique à cette situation?
  - Evaluation de la gravité des faits (négligence, une faute, etc.).
  - Evaluation des risques pour l'entreprise (ex : atteinte à la réputation, risques juridiques…)
  - Identification des preuves disponibles : traces informatiques, signalements (procédure d'alerte avec enquête interne.

ETAPE 2
Vérification des preuves disponibles

L'employeur doit privilégier avant tout des preuves licites et obtenues loyalement :

✅ **Preuves potentiellement admissibles** (ex.) : ✓Mise en œuvre d'une enquête interne ✓Documents professionnels accessibles dans le cadre du travail. ✓E-mails professionnels, sauf s'ils sont identifiés comme "personnels". ✓Données de connexion (ex. logs d'accès aux serveurs) si collectées légalement (charte informatique, information du salarié). ✓Vidéosurveillance, uniquement si le dispositif respecte les règles légales (information préalable, consultation des représentants du personnel).

🚫 **Preuves illicites et déloyales** (ex.) :
❌ Accéder à des fichiers marqués comme personnels.
❌ Utiliser une preuve obtenue par ruse, tromperie ou stratagème.

ETAPE 3
Test de proportionnalité (si la preuve est illicite ou déloyale)

Ce test repose sur trois critères :

1. Nécessité : Peut-on prouver les faits autrement ? Existe-t-il d'autres moyens moins intrusifs (potentiellement licites) pour établir la faute? L'employeur a-t-il exploré toutes les alternatives possibles ? L'absence de cette preuve empêche-t-elle totalement la caractérisation des faits ?

2. Proportionnalité : L'atteinte au droit du salarié est-elle justifiée par l'intérêt légitime de l'entreprise ? Y a-t-il un équilibre raisonnable entre le droit à la preuve et le droit au respect de la vie privée du salarié ?

3. Les garanties mises en place : La preuve a-t-elle été obtenue dans des conditions minimisant l'atteinte aux droits fondamentaux du salarié ?

- **Procédure respectée ?** La preuve a-t-elle été collectée dans un cadre légal et transparent (ex. avec un commissaire de justice, un expert) ? Enquête interne (respect du principe du contradictoire, etc.)
- **Atteinte réduite au minimum ? Finalité respectée ?** La preuve est-elle exploitée uniquement pour défendre les intérêts légitimes de l'entreprise, sans abus ?

Pour mémoire, le contrôle de proportionnalité repose sur l'appréciation souveraine des juges du fond, qui examineront chaque situation au cas par cas, ce qui comporte le risque de certains aléas juridiques.

A L'ISSUE DE L'ETAPE 2

- **Cas n°1** : Preuve(s) licite(s)/loyale(s) disponible(s) ✅ -> Fin de l'analyse, l'employeur peut utiliser cette preuve pour justifier la sanction disciplinaire ou le licenciement, à condition de documenter son analyse.
- **Cas n°2** : La seule preuve disponible est potentiellement illicite ou déloyale ❌ -> le test de proportionnalité doit être réalisé pour déterminer si, malgré son caractère illicite ou déloyal, la preuve peut être potentiellement recevable et documenter cette analyse.

Mathias | Avocats

19 RUE VERNIER 75017 PARIS
+33 (0)1 43 80 02 01
CONTACT@AVOCATS-MATHIAS.COM