



**Preuve obtenue de façon déloyale : application du  
nouveau principe jurisprudentiel**

Il convient de rappeler que dorénavant, dans un procès civil, le juge ne peut pas rejeter, par principe, un moyen de preuve obtenu ou produit de façon illicite ou déloyale.

Le juge doit donc examiner et mettre en balance le droit à la preuve d'une partie et les droits des autres parties en présence.

La preuve illicite ou déloyale n'est recevable que si :

- sa production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve,
- l'atteinte portée aux droits des autres parties est strictement proportionnée au but poursuivi (Cass. Ass. plén., 22 déc. 2023, n°20-20.648 et 21-11.330).

Dans cet arrêt du 17 janvier 2024 (n°22-17.474) où le salarié dénonçait un harcèlement moral de son employeur, la Cour de cassation vient faire une application de ce nouveau principe jurisprudentiel.

Pour le démontrer, il produisait la retranscription de son entretien avec des membres du CHSCT, chargés de l'enquête, qu'il avait enregistrés à leur insu.

La Cour de cassation écarte cet élément de preuve en relevant que :

- le constat d'absence de harcèlement moral établi par le CHSCT avait été fait en présence de l'inspecteur du travail et du médecin du travail, lesquels avaient été associés à l'enquête menée par le CHSCT,
- les autres éléments de preuve produits par le salarié laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Elle en conclut que la production de la retranscription de l'entretien n'était pas indispensable au soutien des demandes du salarié.

Cass. Soc. 17 janvier 2024, n° 22-17.474

[Télécharger ici](#)