

AVRIL
2026

Prud'hommes : tous les coups sont-ils désormais permis ?

Le droit de la preuve a longtemps été régi par le principe de loyauté. Auparavant, pour qu'une preuve soit recevable, elle ne devait pas avoir été obtenue par ruse ou en violation de la loi.

Une preuve illicite est une preuve qui viole une interdiction légale ou un droit fondamental. Par exemple, un employeur qui produirait un courrier ou courriel privé de son salarié, sans nécessairement l'avoir obtenu à la suite de manœuvres, doit être qualifié de preuve illicite puisque produit sans autorisation, donc en violation des règles de protection de la vie privée.

Une preuve déloyale est une preuve qui est obtenue par un stratagème ou à l'insu de la personne. La déloyauté probatoire reposerait donc sur la volonté de piéger l'autre pour recueillir sa confiance aux fins de preuve. Elle contrevient au principe de bonne foi. Par exemple, un salarié qui enregistre son employeur à son insu. Entendons-nous, le plus souvent une preuve déloyale est aussi illicite car dans cet exemple, en plus des manœuvres, la loi est violée puisque le code pénal interdit les enregistrements clandestins.

En principe, la preuve illicite ou déloyale doit être écartée des débats.

Par exception, la preuve déloyale ou "infectée" d'un vice d'illicéité est devenue recevable depuis un revirement de jurisprudence de la Cour de cassation du 25 novembre 2020 à **deux conditions** :

- **elle apparaît indispensable à l'exercice du droit à la preuve parce qu'elle constitue le seul moyen de prouver la réalité des faits ;**
- **porte une atteinte proportionnée au but recherché**
(Cass, soc, 25 novembre 2020 n°17-19.523).

L'essentiel des arrêts de jurisprudence tranche en faveur d'une admissibilité de la preuve illicite ou déloyale.

Mais, la Cour de cassation ne s'est pas contentée d'en rester à l'admission sous condition de la recevabilité de la preuve illicite en droit du travail. Ainsi, par deux **arrêts du 22 décembre 2023, l'assemblée plénière de la Cour de cassation** s'aligne sur le droit européen, et la jurisprudence de la chambre sociale, pour opérer un revirement de jurisprudence applicable dans tous les domaines du droit.

La Cour de cassation sort ainsi d'une logique de moralisation des relations professionnelles et interpersonnelles pour entrer dans une autre logique, celle de l'efficacité probatoire.

Autre exemple, la Cour de cassation dans un arrêt plus récent du **17 décembre 2025** (n°24-18.407) accepte la production par une salariée de l'enregistrement audio d'une conversation téléphonique avec sa supérieure, obtenue de manière déloyale. La Cour estime que la production de l'enregistrement est **indispensable** à l'exercice de son droit à la preuve, et **proportionnée au but légitime poursuivi**, à savoir le paiement d'heures travaillées.

Par un arrêt encore plus récent du **4 mars 2026** (n°25-17.582), la première chambre civile de la Cour de cassation confirme de nouveau le principe d'admissibilité de la preuve déloyale dans le procès civil, autant qu'elle en modère la portée en approuvant une cour d'appel qui a rejeté un enregistrement effectué à l'insu d'un conjoint au sujet de la garde d'un enfant. Ici, le rejet de la preuve ne repose pas sur son caractère déloyale mais sur le fait que l'enregistrement était tronqué.

L'issue du contrôle de proportionnalité étant par essence, toujours incertaine, seules les circonstances propres à chaque espèce permettent d'établir si la preuve, même déloyale, peut être valablement versée aux débats. Ce sont les juges de première et seconde instance qui disposent d'un pouvoir souverain pour apprécier les deux conditions de recevabilité de la preuve illicite ou déloyale.

Cette évolution du droit de la preuve n'est évidemment pas sans danger puisqu'il autorise quiconque à recueillir par tous moyens, même illicites ou déloyaux, des éléments de preuves. Comment désormais pouvoir parler ou s'exprimer librement si chacun peut être enregistré, filmé, photographié ou épié... Cette évolution constitue un recul de la protection de la vie privée et pose le juge en régulateur moral de ce qui est admissible ou non.

DERNIÈRES
ACTUALITÉSSTAGIAIRES ET
INAPTITUDE AU TRAVAIL• **Le travail du stagiaire:**

La finalité d'un stage est de permettre au stagiaire d'apprendre, et non de "faire tourner la boutique". Si l'entreprise l'emploie pour occuper un poste durable, elle sera sanctionnée et devra le considérer comme un salarié à part entière embauché à durée indéterminée. En outre, un stagiaire ne peut pas rester plus de 6 mois par année d'enseignement dans la même entreprise. Dans une affaire récente (Cass. soc, 7 janvier 2026, n°24-12.244), un stagiaire avait été employé pendant une durée de 10 mois. Même s'il existait plusieurs conventions et qu'il avait changé d'école entre-temps, la Cour de cassation a jugé illégal le stage pour non respect du délai de carence, égal au tiers de la durée du stage précédent.

• **Inaptitude au travail:**

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur a normalement l'obligation de lui chercher un autre poste dans l'entreprise (L1226-2 du Code du travail), sous réserve des deux cas de dispense prévus légalement lorsque l'avis du médecin mentionne explicitement l'une de ces deux mentions : *"Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé."* *"L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi."* (Article L1226-2-1)

Mais, faut-il que le médecin effectue un copier/coller des mentions légales, "mot près" ?

Pendant des années, la Cour de cassation a été extrêmement stricte. Si le médecin changeait un seul mot, la dispense tombait. Depuis une succession d'arrêts rendus en 2024 et 2025, la Cour a assoupli sa position. Elle accepte désormais des formulations "équivalentes" tant qu'elles sont claires et sans ambiguïté. Tel est pour exemple le cas lorsque le médecin du travail a mentionné que « *L'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste* » (Cass. soc., 12 févr. 2025, n° 23-22.612).