



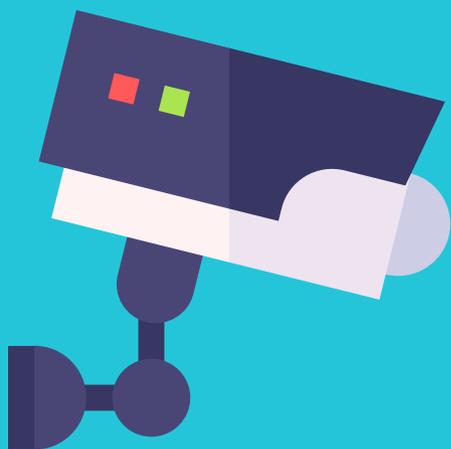
**LABRUGERE**  
Avocat

Avocat au Barreau de Lyon  
Droit du travail - Droit de la sécurité sociale  
07 49 98 20 89  
[f.labrugere@labrugere-avocat.fr](mailto:f.labrugere@labrugere-avocat.fr)

**CA ANGERS,  
25/01/2024,**

**RG n° 21/00209**

***La filature d'un salarié  
par un détective privé,  
possible ou non ?***





## Rappel des faits



Un salarié a été embauché en 1986 dans une entreprise de **plomberie** et occupait, au dernier état de la relation contractuelle, le poste de commercial.

Il a été en arrêt pendant plusieurs mois entre 2018 et 2020.

Le 10/02/2020, il a été licencié pour faute grave motivé par un dénigrement de l'entreprise et l'exercice d'un **travail dissimulé et concurrentiel** pendant ses arrêts de travail.

Il a contesté son licenciement devant les **juridictions prud'homales**.

En cours de procédure, afin de justifier du comportement fautif, l'employeur a produit des **rapports d'enquête** d'un détective privé. Le salarié a soulevé **l'illégalité** de ce mode de preuve.





## Règles de droit



Selon une jurisprudence ancienne, **une filature** organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un **moyen de preuve illicite** dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, **insusceptible** d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur (**Cass. soc., 26 novembre 2002, n° 00-42.401**).

Aujourd'hui, cette jurisprudence ne semble plus totalement d'actualité, puisque l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve **ne conduit pas nécessairement** à l'écarter des débats.

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 (**Cass. ass. plén., 22 décembre 2023, n° 20-20.648**).





## Motifs de la décision



Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel note qu'aux termes de la lettre de licenciement, l'employeur reproche à son salarié une violation de son **obligation de loyauté** pour avoir exercé, durant son arrêt de travail pour maladie, une **activité concurrente** à la sienne.

A l'appui de ce grief, il se réfère notamment à **quatre rapports d'enquête** effectués à sa demande dont il ressort que l'enquêteur a pris **en observation** et **en filature** le salarié, alors en arrêt maladie, en suivant celui-ci à partir de son domicile sur différents lieux, en dehors de son lieu de travail, avec prise de photographies.

Pour la Cour, il n'est pas contestable que ce moyen de preuve est **illicite**, comme ayant été obtenu en atteinte à la **vie privée** du salarié, de manière déloyale au regard des filatures réalisées à son égard, à partir de son domicile, pour, **à son insu**, contrôler et surveiller ses activités sur différents lieux, en dehors de son lieu habituel de travail, sans qu'il en ait été **préalablement informé**.

Or, d'une part, il n'est pas mis en évidence que l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens **plus respectueux** de la vie privée du salarié, au travers de mesures d'instruction légalement admissibles préalablement ordonnées, ou au travers d'un **procès-verbal de constat d'huissier**, ou encore au travers d'attestations, à telle enseigne que de tels éléments figurent de surcroît au dossier de l'employeur.

Il n'est en outre pas démontré par l'employeur que l'atteinte à la vie privée du salarié **soit strictement proportionnée** au but poursuivi et justifiée par ses intérêts légitimes, alors même qu'il est constant qu'une **filature organisée** à l'initiative de l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue une atteinte à la vie privée insusceptible d'être justifiée, eu égard à son **caractère disproportionné**, par les intérêts légitimes de l'employeur.

Dès lors, la Cour d'appel **écarte** des débats les rapports d'enquête, peu important que l'enquêteur bénéficie d'un agrément et que son activité soit encadrée et contrôlée.

Pour autant, sur le fond, elle confirme le bien-fondé du licenciement au regard des **autres éléments de preuve** rapportés par l'employeur.

