

# Une messagerie professionnelle peut-elle servir de preuve ?

## Réponse courte

Les messages issus d'une **messagerie professionnelle** peuvent constituer une preuve recevable dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou d'un contentieux devant le tribunal du travail. L'employeur peut accéder aux emails échangés via les outils professionnels mis à disposition du salarié, à condition que cet accès respecte le principe de **loyauté de la preuve** et l'art. L.261-1 du Code du travail.

L'accès aux messageries doit être proportionné et encadré. L'employeur ne peut consulter les messages identifiés comme **personnels** par le salarié (mention « personnel » ou « privé » dans l'objet). La délégation du personnel doit être informée de tout dispositif de surveillance des communications (art. L.261-1, §2). Un email obtenu en violation de ces règles risque d'être **écarté** comme preuve déloyale par le tribunal du travail.

## Définition

La preuve par messagerie professionnelle désigne l'utilisation de courriels, messages instantanés ou autres communications électroniques échangés via les outils de l'entreprise pour établir la matérialité de faits dans un cadre disciplinaire ou judiciaire. Elle se distingue de l'enregistrement audio ou vidéo clandestin par son caractère généralement licite. La **loyauté** de l'obtention conditionne sa recevabilité devant le tribunal du travail.

## Conditions d'exercice

L'utilisation de la messagerie professionnelle comme preuve est soumise à des conditions cumulatives.

Condition	Détail
<b>Information préalable</b>	Les salariés doivent être informés de la possibilité de contrôle des outils professionnels
<b>Charte informatique</b>	Une charte d'utilisation des outils informatiques doit préciser les conditions de contrôle
<b>Respect de la vie privée</b>	Les messages identifiés comme personnels ne peuvent être consultés sans l'accord du salarié
<b>Information délégation</b>	La délégation du personnel ou le comité mixte doit être informé du dispositif de surveillance (art. <u>L.261-1</u> , §2)
<b>Proportionnalité</b>	L'accès doit être justifié par un intérêt légitime et proportionné à l'objectif poursuivi
<b>Loyauté</b>	La preuve ne doit pas avoir été obtenue par un stratagème ou un piège

## Modalités pratiques

L'exploitation probatoire de la messagerie professionnelle suit un processus encadré.

Élément	Détail
<b>Charte informatique</b>	Rédiger et diffuser une charte précisant que les outils sont professionnels et contrôlables
<b>Identification</b>	Vérifier l'absence de mention « personnel » ou « privé » dans l'objet des messages consultés
<b>Traçabilité</b>	Documenter la date, l'heure et les circonstances de l'accès aux messages
<b>Conservation</b>	Conserver les emails dans leur format original avec métadonnées (horodatage, expéditeur, destinataire)
<b>Contradiction</b>	Communiquer les éléments au salarié mis en cause pour lui permettre de présenter ses observations
<b>Huissier</b>	Recourir à un huissier pour le constat des messages en cas de contentieux anticipé

## Pratiques et recommandations

**Adopter** une charte informatique claire stipulant le caractère professionnel des outils et les conditions de contrôle, et la faire signer par chaque salarié.

**Limiter** l'accès aux messageries au strict nécessaire pour établir les faits reprochés, en évitant toute exploration systématique ou disproportionnée de la correspondance du salarié.

**Respecter** scrupuleusement la distinction entre messages professionnels et personnels, car la consultation de messages privés sans accord constitue une atteinte à la vie privée pouvant invalider la preuve.

**Conserver** les preuves dans leur format d'origine et faire constater les messages critiques par un huissier de justice avant toute procédure contentieuse, en complément des écrits probatoires en matière de harcèlement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Traitement de données personnelles à des fins de surveillance dans les relations de travail
Art. <u>L.124-10</u> , §3 Code du travail	Notification précise des faits reprochés lors d'un licenciement pour motif grave
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Licenciement abusif - charge de la preuve et contrôle des motifs
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Principes de licéité, proportionnalité et minimisation des traitements de données

La jurisprudence luxembourgeoise admet la preuve par messagerie professionnelle sous réserve de loyauté. Le principe de proportionnalité est central : un contrôle massif et systématique sera jugé disproportionné, tandis qu'un accès ciblé et justifié par des indices sérieux de faute sera recevable. La charte informatique constitue le socle de légitimation du contrôle.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.