



**Clé USB personnelle : une preuve illicite recevable si elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve**

En principe, un fait fautif révélé grâce à l'utilisation d'un procédé illicite ne peut pas être sanctionné et les preuves recueillies ne sont pas recevables devant le juge.

Par exemple, un employeur ne peut pas consulter le contenu d'une clé USB appartenant à un salarié sans son accord et le produire lors d'un procès, sauf si ce procédé est indispensable à l'exercice de son droit à la preuve.

➤ **Clé USB : ce qui peut être consulté par l'employeur**

A de nombreuses reprises, la Cour de cassation a précisé les limites concernant l'accès aux ordinateurs professionnels des salariés, des documents déposés sur leur bureau ainsi que l'accès à leur clé USB.

Ainsi, les fichiers créés par le salarié sur son ordinateur professionnel sont présumés avoir un caractère professionnel.

L'employeur est en droit de les consulter sans que la présence de l'intéressé soit nécessaire.

Il en est de même pour les documents qui sont déposés sur son bureau mais attention, les dossiers et fichiers informatiques, tout comme les documents papier dénommés « personnel », « perso » ou « privé » ne peuvent pas être consultés sans la présence du salarié (sauf cas d'urgence).

Concernant spécifiquement une clé USB, même si elle appartient au salarié, elle est présumée utilisée à des fins professionnelles dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail.

L'employeur peut, dans ce cas, consulter son contenu, sauf là encore, les fichiers identifiés « personnel ».

Avec cette identification « personnel », ces documents perdent leur caractère professionnel.

Leur contenu ne peut pas être utilisé pour sanctionner le salarié, voire produit comme preuve lors d'un procès, sauf exception.

<https://www.courdecassation.fr/decision/66f3a7de5c2cfc5a084ac611>