

DROIT DU TRAVAIL :

Les témoignages anonymisés peuvent constituer des moyens de preuve recevables en justice

La Cour de Cassation admet, **pour la première fois**, que la production en justice d'un constat d'huissier d'auditions de témoins **anonymisés** et non corroborés par d'autres éléments probants peut être considéré comme recevable dès lors que cette pièce est **indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et que l'atteinte au principe d'égalité des armes est strictement proportionnée au but poursuivi**.

En l'espèce, un **employeur** produisait en justice des témoignages anonymisés non étayés par d'autres éléments, pour démontrer la réalité des fautes commises par le salarié, à l'appui de la lettre de licenciement.

Deux constats d'auditions établis par huissier de justice (aujourd'hui dénommé commissaire de justice) regroupaient les témoignages de 5 salariés.

Ces éléments faisaient état de négligences volontaires de la part du salarié et de son attitude irrespectueuse et agressive, tant sur le plan verbal que physique.

Ces recueils de témoignages ne comportaient ni l'identité des témoins, ni la période pendant laquelle ces personnes avaient

travaillé avec le salarié, ni leur qualité au sein de l'entreprise, s'exposant ainsi à être considérés comme non probants par application de l'article 16 du Code de Procédure Civile (principe du contradictoire) et de l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme (droit à un procès équitable).

La Cour de Cassation fait **évoluer** sa jurisprudence, notamment au regard de celle de la Cour Européenne des Droits de l'Homme, rappelant que « le droit à la divulgation des preuves pertinentes n'est pas absolu, en présence d'intérêts concurrents, telle que, notamment, **la nécessité de protéger des témoins risquant des représailles**, qui doivent être mis en balance avec les droits du justiciable ». Jusqu'alors, la Chambre Sociale retenait que le juge ne pouvait « fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes¹ », puis que si le juge pouvait « prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs et dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur », c'était à la condition que « ceux-ci soient corrobore

rés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence² ».

Désormais, la Cour de Cassation réunie en Chambre Sociale considère que le juge peut se fonder **uniquement sur des témoignages anonymisés, non corroborés par d'autres éléments**³.

Elle retient ainsi qu'il appartient au juge **d'apprécier** si la production d'un témoignage dont l'identité de son auteur n'est pas portée à la connaissance de celui à qui ce témoignage est opposé, **porte atteinte au caractère équitable** de la procédure dans son ensemble, en **mettant en balance le principe d'égalité des armes et des droits antinomiques en présence**, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte au principe d'égalité des armes, à condition toutefois que cette production soit **indispensable** à son exercice et que l'atteinte soit **strictement proportionnée au but poursuivi**.

Cette position fait **écho** à celle retenue en Assemblée Plénière par la Cour de Cassation dans un **arrêt rendu le 22 décembre 2023**⁴, laquelle retenait que le juge doit,



lorsque cela est demandé, apprécier si une telle preuve porte 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.

Le droit à la preuve en Droit du Travail s'inscrit dans une **évolution significative**. Depuis quelques mois, les enregistrements clandestins et à l'insu de leur auteur sont régulièrement produits et débattus en justice ; sans doute en sera-t-il de même de témoignages anonymes désormais recevables en justice, issus des entreprises, comme des salariés...

Méresse Avocats

Cabinet spécialisé en droit du Travail

¹ Cass Soc, 4 juillet 2018, n°17-18.241.

² Cass Soc, 19 avril 2023, n°21-20.308 ; Cass Soc, 11 décembre 2024, n°23-15.154.

³ Cass soc, 19 mars 2025, n°23-19.154.

⁴ Cass AP, 22 décembre 2023, n°20-20.648.