

Témoignages anonymisés et droit à la preuve :

la Cour de cassation affine sa position (Cass. soc., 19 mars 2025, n° 23-19.154)

En entreprise, les situations de tension entre salariés sont parfois difficiles à documenter : peur de représailles, loyautés internes, climat anxigène... Les collègues témoins rechignent à parler à visage découvert. Mais l'employeur, lui, reste tenu de garantir la sécurité de ses salariés. Que peut-il produire au juge lorsqu'un salarié adopte un comportement agressif, tandis que les autres refusent de témoigner, par crainte ? C'est la question à laquelle répond l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 19 mars 2025.

UN LICENCIEMENT FONDÉ SUR DES TÉMOIGNAGES ANONYMISÉS

Dans cette affaire, un salarié avait été licencié pour faute grave, en raison de menaces, d'intimidations et de propos violents proférés par celui-ci à l'encontre de ses collègues. Pour justifier cette décision, l'employeur avait produit des constats d'huissier contenant plusieurs témoignages de salariés... anonymisés.

La cour d'appel avait écarté ces éléments, les jugeant dépourvus de valeur probante. Mais la Cour de cassation censure cette décision, en posant un principe d'équilibre : **un témoignage anonymisé peut être recevable, à condition que cette production soit indispensable à l'exercice, par celui qui le communique, de son droit à la preuve.**

UN BALANCIER INITIÉ PAR LA COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

C'est la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) qui, la première, a posé les

fondations de ce jeu d'équilibre : lorsqu'un élément de preuve porte atteinte à un droit fondamental (vie privée, égalité des armes, loyauté du procès), il ne peut être admis que si cette atteinte est strictement nécessaire et proportionnée à l'exercice du droit à la preuve de la partie qui s'en prévaut.

Ainsi, la CEDH admet, sous conditions, la recevabilité de preuves obtenues de manière déloyale, voire à l'insu de la personne concernée, si leur production est indispensable pour assurer un procès équitable.

En France, cette logique a été reprise par la Cour de cassation dans un arrêt de l'Assemblée plénière du 22 décembre 2023, qui valide par exemple l'usage d'un enregistrement clandestin dans un litige, dès lors qu'il constitue le seul moyen pour la partie de faire valoir ses droits en justice, et que l'atteinte portée au droit en cause n'excède pas ce qui est strictement nécessaire.

UNE JURISPRUDENCE NATIONALE EN CONSTRUCTION DEPUIS 2018 : ENTRE TÉMOIGNAGES ANONYMES ET ANONYMISÉS

Dans un arrêt remarqué du 4 juillet 2018, la chambre sociale avait déjà exclu que des témoignages anonymes puissent fonder, à eux seuls, une condamnation.

Puis, le 19 avril 2023, la même chambre avait ouvert la porte aux témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori, à condition qu'ils soient corroborés par d'autres éléments. L'arrêt du 19 mars 2025 vient compléter ce cadre, en précisant dans quels cas

la protection de l'anonymat est légitime et en affirmant que, même en l'absence d'autres éléments, ces témoignages peuvent fonder, à eux seuls, une décision lorsque leur contenu est suffisamment probant et que leur production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve par l'employeur et proportionnée.

LA PRODUCTION DE TÉMOIGNAGES ANONYMISÉS PROPORTIONNÉE ET JUSTIFIÉE PAR L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

Concrètement, la Cour retient ici que les témoignages anonymisés étaient indispensables à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur, recueillis par un commissaire de justice, garant de leur sérieux, et communiqués au salarié dans leur teneur de sorte que celui-ci était en mesure d'y répondre utilement.

Elle a également retenu que l'anonymisation était légitimée par la nécessité pesant sur l'employeur de protéger ses salariés témoins, en vertu de l'obligation qui lui incombe de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Dans ce contexte, la Cour juge que l'atteinte au principe d'égalité des armes – principe qui impose une procédure équilibrée entre les parties – était proportionnée au but poursuivi : garantir un procès équitable sans sacrifier la sécurité des salariés témoins.



Damien CONZELMANN