



Notice au rapport relative à l'arrêt du 19 mars 2025 Pourvoi n° 23-19.154 – Chambre sociale

Cette décision vient préciser la jurisprudence de la Cour de cassation à propos de l'admissibilité des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes *a posteriori* afin de protéger leurs auteurs, mais dont l'identité était connue de la partie qui les produit, après un arrêt publié prononcé récemment¹.

Un salarié a été licencié pour faute grave, l'employeur lui reprochant un comportement agressif à l'égard de certains salariés en horaires d'équipe d'après-midi, se manifestant par des menaces, des remarques désobligeantes, des intimidations et des propos violents au sein de l'entreprise où il faisait régner un climat de peur. Pour dire le licenciement non fondé, la cour d'appel a considéré qu'étaient dépourvus de valeur probante les deux constats d'audition aux fins de preuve produits par l'employeur, établis par huissier de justice, dès lors qu'ils consistaient en un recueil de témoignages anonymes de salariés de l'entreprise. L'employeur ne produisait pas d'autres éléments de preuve que ces deux constats.

La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, faisant application des principes édictés par la Cour européenne des droits de l'homme en matière pénale, au visa de l'article 6, § 1 et 3, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales garantissant le droit à un procès équitable, a reconnu dans l'arrêt précité que « si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière

¹ [Soc., 19 avril 2023, pourvoi n° 21-20.308, publié au Bulletin.](#)

déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes *a posteriori* afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence »².

Cette jurisprudence a également été appliquée au profit des pièces produites par un comité social et économique à l'appui de sa décision de recourir à une expertise pour risque grave en matière de risques psychosociaux³. Elle a justifié par ailleurs le rejet d'une exception d'illégalité d'une décision d'un inspecteur du travail ayant autorisé le licenciement d'un salarié protégé en procédant lors de l'enquête contradictoire, en application de la jurisprudence du Conseil d'État, à la seule communication au salarié mis en cause de la teneur des témoignages recueillis par l'inspecteur du travail sans information quant à l'identité des salariés auteurs de ces témoignages⁴. Ces éléments de preuve, contenant des témoignages anonymisés afin de protéger les salariés ayant témoigné d'éventuelles représailles, étaient corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence.

En ce qui concerne la matière civile, la Cour européenne des droits de l'homme procède à un contrôle de proportionnalité. Elle juge que le principe du contradictoire et celui de l'égalité des armes, étroitement liés entre eux, sont des éléments fondamentaux de la notion de « procès équitable » au sens de l'article 6, § 1, de la Convention. Ils exigent un « juste équilibre » entre les parties ; chacune doit se voir offrir une possibilité raisonnable de présenter sa cause dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son ou ses adversaires. Toutefois, le droit à la divulgation des preuves pertinentes n'est pas absolu, en présence d'intérêts concurrents tels que, notamment, la nécessité de protéger des témoins risquant des représailles, qui doivent être mis en balance avec les droits du justiciable. Seules sont légitimes au regard de l'article 6, § 1, les limitations des droits de la partie à la procédure qui n'atteignent pas ceux-ci dans leur substance. Pour cela, toutes les difficultés causées à la partie requérante par une limitation de ses

² [Soc., 19 avril 2023, pourvoi n° 21-20.308, publié au *Bulletin*.](#)

³ [Soc., 11 décembre 2024, pourvoi n° 23-15.154.](#)

⁴ [Soc., 18 octobre 2023, pourvoi n° 22-10.032.](#)

droits doivent être suffisamment compensées par la procédure suivie devant les autorités judiciaires. Il y a lieu pour le juge de procéder à un examen au regard de la procédure considérée dans son ensemble et de rechercher si les limitations aux principes du contradictoire et de l'égalité des armes, tels qu'applicables dans la procédure civile, ont été suffisamment compensées par d'autres garanties procédurales⁵.

La Cour de cassation a récemment fait évoluer la jurisprudence sur le droit à la preuve en matière civile, en jugeant dans l'arrêt d'assemblée plénière du 22 décembre 2023⁶, que « l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats », de sorte qu'une cour d'appel ne peut pas déclarer irrecevable un moyen de preuve au motif que, s'agissant des transcriptions d'enregistrements clandestins d'entretiens, il a été obtenu par un procédé déloyal, alors qu'il lui appartenait, lorsque celui lui est demandé, de procéder à un contrôle de proportionnalité.

L'évolution du droit à la preuve amène donc la chambre sociale, en matière de témoignages anonymisés, lorsque leur production est discutée au regard des exigences du procès équitable, en particulier du principe de la contradiction, à apprécier le caractère équitable de la procédure dans son ensemble en faisant la balance des intérêts en présence.

Dans la présente affaire, les intérêts antinomiques en présence étaient, d'un côté, les droits de la défense du salarié licencié, droits constitutionnellement garantis résultant de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789⁷, ainsi que les principes d'égalité des armes et de la contradiction reconnus par l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 16 du code de procédure civile, de l'autre côté, l'obligation légale qui pèse sur l'employeur de protéger la santé et la sécurité de ses salariés qu'imposent les articles

⁵ [CEDH \[GC\], arrêt du 19 septembre 2017, Regner c. République tchèque, n° 35289/11](#), § 146, 148 et 151.

⁶ [Ass. plén., 22 décembre 2023, pourvoi n° 20-20.648, publié au *Bulletin* et au *Rapport annuel*.](#)

⁷ [Cons. const., 2 décembre 1976, décision n° 76-70 DC, Loi relative au développement de la prévention des accidents du travail](#), cons. 2 ; [Cons. const., 30 mars 2006, décision n° 2006-535 DC, Loi pour l'égalité des chances](#), cons. 24.

L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Or la cour d'appel a écarté des débats les constats d'huissier comme « non probants au regard de l'article 16 du code de procédure civile », alors, d'une part, que relève de l'admissibilité des preuves et non de l'examen au fond le fait de déclarer non probante une pièce au motif de son défaut de contradiction, d'autre part, qu'il résultait de ses constatations que la teneur des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes *a posteriori* afin de protéger leurs auteurs, mais dont l'identité était connue de l'employeur et de l'huissier de justice qui avait recueilli ces témoignages, avait été portée à la connaissance du salarié, de sorte que le salarié avait ainsi été mis à même de s'expliquer contradictoirement sur les faits relatés et la matérialité des griefs formulés dans la lettre de licenciement, que ces témoignages avaient été recueillis par un huissier de justice responsable de la rédaction de ses actes pour les indications matérielles qu'il a pu lui-même vérifier en application des articles 1^{er} et 2 de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 alors applicable, et qu'il n'était pas contesté que le salarié avait déjà été affecté à une équipe de nuit pour un comportement similaire à celui reproché dans la lettre de licenciement.

La cour d'appel ne pouvait donc pas écarter ces témoignages au seul motif qu'ils étaient anonymisés. La Cour de cassation a en conséquence censuré l'arrêt et procédé elle-même au contrôle de proportionnalité, en concluant que la production de ces témoignages anonymisés était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs et que l'atteinte portée au principe d'égalité des armes était strictement proportionnée au but poursuivi.