



CALENDRIER DE L'AVENT

Droit social



20



Marie-Véronique Lumeau
mvlumeau@woogassocies.com
Tel : 01 44 69 25 50



JOUR N°20 : TÉMOIGNAGES ANONYMES : LA COUR ASSOUPLE (NETTEMENT) LES RÈGLES



Un salarié est licencié pour faute grave sur la base de témoignages anonymes recueillis par huissier, relatant un comportement agressif et intimidant. La Cour d'appel écarte ces témoignages faute d'éléments complémentaires...

Question du jour : *un témoignage anonyme peut-il fonder une sanction ou un licenciement... même s'il n'est étayé par aucun autre élément ?*

La Cour de cassation a assoupli sa jurisprudence et admet désormais que :

- **des témoignages anonymes non corroborés peuvent être utilisés,**
- **si leur production est indispensable au droit à la preuve,**
- **et si l'atteinte aux droits du salarié est proportionnée (Cass. soc., 19 mars 2025, n°23 19.154).**

Pourquoi cette solution ?

- Les témoignages étaient recueillis par huissier, garantissant leur fiabilité.
- Les faits reprochés étaient graves (violences, menaces).
- Les témoins éprouvaient une crainte légitime.
- L'employeur devait agir au titre de son obligation de sécurité.

Désormais : le juge doit procéder à un vrai contrôle de proportionnalité entre protection des témoins et droits de la défense.



Le + de l'avocat : avant d'utiliser des témoignages anonymes, sécurisez la procédure : mode de collecte (huissier), justification de l'anonymat, gravité des faits, impact sur la sécurité des équipes. Un témoignage mal exploité peut fragiliser toute la procédure... un témoignage bien cadré peut la sauver.

