

Faute grave : prise en compte de témoignages anonymes

Un employeur peut-il produire des témoignages anonymes pour apporter la preuve d'une faute grave commise par un salarié ?

- **Rappel** : l'attestation doit être écrite de la main du témoin lui-même, accompagné d'une copie recto/verso justifiant de son identité et comportant sa signature, reproduisant de sa main une formule précise rappelant les sanctions pour usage de faux témoignages.

- **Analyse de jurisprudence (C.cass du 19/04/23 n°21-10.308)**

▫ **Les faits**

Un salarié est licencié pour faute grave. L'employeur produit un témoignage d'un salarié témoignant anonymement par crainte de représailles des collègues dont il dénonce le comportement. Ce témoignage est accompagné d'un compte-rendu de l'entretien du salarié avec un membre du Service RH.

La Cour d'appel refuse de prendre en compte ce témoignage comme preuve considérant qu'il était impossible de se défendre d'accusations anonymes.

▫ **Décision de la Cour de Cassation**

La Cour considère en effet que le droit à un procès équitable suppose que le juge ne se fonde pas uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes. Mais elle estime qu'il peut prendre en compte un témoignage rendu anonymisé a posteriori afin de protéger l'auteur mais dont l'identité est connue de l'employeur.

Pour elle, il faut que ce témoignage soit corroboré par d'autres éléments pour analyser la crédibilité et la pertinence du témoignage. Dans cette affaire, le témoignage anonyme n'était pas la seule pièce produite par l'employeur.

La Cour de cassation estime à ce titre que la Cour d'appel aurait dû accepter d'en tenir compte.

Conclusion

Un témoignage anonymisé peut être pris en compte si celui-ci est accompagné d'autres éléments qui permettent d'en apprécier la crédibilité.