

Preuves illicites, déloyales, et témoignages anonymes en droit du travail

Stéphane Lamaire, professeur associé au CNAM en droit du travail

Publié le 5 mai 2026 – Mis à jour le 5 mai 2026

Un tournant jurisprudentiel ? La Cour de cassation a récemment modifié les règles de recevabilité des preuves devant un tribunal. Si, désormais, même des preuves obtenues par des moyens illicites, déloyaux ou anonymes sont malgré tout acceptés par le juge, il convient toutefois de ne pas faire n'importe quoi.

De nouveaux moyens d'obtention de preuves sont acceptés par les tribunaux... sous certaines conditions uniquement

Enregistrements, photos, témoignages, comptes rendus d'entretiens, rapports, expertises, données comptables, courriers classiques ou électroniques, tous les moyens de preuve sont, en principe, recevables sauf ceux obtenus par des procédés illicites, déloyaux ou fondés sur des témoignages anonymes.

Toutefois, la Cour de cassation admet désormais ces derniers éléments s'ils sont indispensables à la découverte des faits, au respect de l'équité du procès et si l'atteinte aux droits est strictement proportionnée au but poursuivi.

Il s'avère que, en droit, la charge de la preuve est théoriquement répartie, car le juge apprécie le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, en formant sa conviction au vu des « éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ». Cela signifie que la partie qui forme des reproches doit s'appuyer sur des éléments objectifs, précis, vérifiables, ainsi qu'imputables à celui qui est mis en cause. Par la suite, ce dernier dispose de la possibilité de présenter en retour ses propres moyens de preuves. En pratique, la responsabilité principale en la matière revient généralement à l'employeur, notamment dans le cadre du contentieux du licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié. De surcroît, si un doute subsiste, il profite au salarié.

Des dispositifs de surveillance très encadrés

Par ailleurs, l'employeur peut mettre en place des dispositifs de surveillance de l'activité des salariés sous réserve que ceux-ci soient légitimes, proportionnés et respectueux de leur vie privée. Ils doivent être déclarés, et portés à la connaissance des salariés ainsi que des représentants du personnel.

Dès lors, leurs mises en place, à l'insu des salariés et du comité social et économique, ou détournés de leur finalité, constituant des intrusions dans la vie privée, sont jugées illicites et, par voie de conséquence, irrecevables en justice. Il en ressort que les filatures ou les stratagèmes, constituant des pièges destinés à confondre un salarié que l'on suspecte

de faute, sont considérés comme des moyens de preuves irrecevables. Toutefois, les [fouilles](#), les perquisitions, les [tests d'alcoolémie](#), les [dépistages de drogues](#) constituent des méthodes licites mais dont les modalités déterminées par le règlement intérieur, strictement encadrées par la Loi, [doivent être proportionnées au but poursuivi](#).

De surcroît, propriétaire du [matériel](#) ou du [réseau informatique](#), l'employeur a un libre accès aux informations qui s'y trouvent, sauf pour les documents que le [salarié a clairement identifiés comme étant personnels](#). En outre, il ne peut pas en principe se prévaloir de propos tenus ou de photos publiées par le salarié sur des [réseaux sociaux non accessibles au public](#). En effet, si le salarié en a limité l'accès, les informations diffusées sur son compte à des [groupes publics relèvent de la sphère privée](#).

Le statut du témoignage anonyme

En matière prud'homale, la preuve étant libre, toute personne ayant été en rapport avec le salarié dans son activité professionnelle peut témoigner. De surcroît, [tous ses collègues, sans exception](#), peuvent également apporter leurs attestations. Néanmoins, il existe quelques limites à la liberté de formation des témoignages. En effet, leur recueil ne doit pas avoir fait l'objet de pressions, car la [subornation de témoins constitue un délit](#). Par conséquent, il est généralement nécessaire de recueillir des témoignages écrits et signés. Toutefois, il ressort de la jurisprudence que le témoignage « anonyme » peut être admis à la condition de ne pas constituer la [seule et unique preuve](#) à charge.

Par conséquent, pour la Cour de cassation, le témoignage « anonyme » n'est recevable que s'il consolide d'autres éléments allant dans le même sens.

Au cas par cas

Il s'avère que le juge civil a longtemps considéré que les moyens de preuve illicites, obtenus [au mépris d'une disposition légale](#), ou constituant une atteinte à la vie privée, ainsi que déloyaux car procurés au moyen d'un [stratagème](#), étaient irrecevables. Or, deux arrêts de la [Cour de cassation en date du 22 décembre 2023](#), ont bouleversé les règles en la matière, en affirmant un droit à la preuve.

En effet, le juge [détermine](#), désormais, les conditions de production des moyens de preuve illicites ou déloyaux à l'issue d'un examen de proportionnalité. À l'occasion de cet exercice, il doit apprécier si ceux-ci portent atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble. Par la suite, il met en balance le droit à la preuve et le droit ou la liberté auquel il porte atteinte. À ce titre, le droit à la preuve ne peut pas leur porter préjudice de manière disproportionnée, l'atteinte devant strictement être proportionnée au but poursuivi. Enfin, leur production doit s'avérer indispensable. En effet, il ne doit pas exister d'autres moyens de faire la démonstration de ce qui est reproché.

À titre d'illustration, une pharmacie avait installé dans ses locaux un système de vidéosurveillance afin de prévenir les vols et agressions de la clientèle. À l'occasion de deux inventaires, elle constate des écarts de stocks importants sur des produits de puériculture. Les enregistrements vidéo révèlent la culpabilité d'une des caissières. Toutefois, ni le comité social et économique ni le personnel n'ayant été informés que le dispositif de surveillance pouvait servir à contrôler ses employés, la caissière se prévaut du caractère illicite de l'enregistrement. Or, après contrôle de proportionnalité, le juge conclut que les conditions permettent la [production de la preuve illicite](#).

En outre, la Cour de cassation tolère désormais les témoignages « anonymisés », dont l'identité est connue et pourra [éventuellement être révélée au juge](#), correspondant à la situation selon laquelle le nom est retiré de l'attestation afin de protéger son auteur d'éventuelles représailles. Ainsi, le juge a franchi un cap, en admettant qu'un employeur puisse établir le comportement fautif d'un salarié en produisant exclusivement des [témoignages anonymisés par un huissier](#), non étayés par d'autres éléments de preuve, dès lors que leur production était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte aux droits et libertés du salarié était strictement proportionnée au but poursuivi. Par conséquent, comme en matière de preuve illicite ou déloyale, le juge civil doit réaliser un contrôle de proportionnalité mettant en balance les intérêts en présence, et estimer le caractère indispensable de la présentation du témoignage « anonymisé ».

Des méthodes déloyales acceptées sous condition

Au bout du compte, les évolutions récentes du droit à la preuve ont donc conduit le juge à admettre comme recevables des preuves obtenues de manière déloyale ou illicite, ainsi que des témoignages « anonymisés », sous réserve d'un strict contrôle dit de « proportionnalité ». Pour autant, il ne faudrait pas tirer rapidement la conviction que l'employeur peut désormais faire ce qu'il souhaite des règles qui protègent les données personnelles du salarié, de son droit au respect de sa vie privée ou encore de la nécessité de l'informer des moyens mis en place pour surveiller son activité.

Les moyens de preuve illicites, déloyaux ou « anonymisés » restent prohibés, sauf s'ils représentent le seul moyen permettant de parvenir à la démonstration de ses reproches. Malgré tout, si ces évolutions permettent aux uns et aux autres de mieux se défendre, elles induisent de profonds bouleversements des comportements au sein de l'entreprise.

[Stéphane Lamaire](#), Professeur associé au CNAM en droit du travail, [Conservatoire national des arts et métiers \(CNAM\)](#)

Cet article est republié à partir de [The Conversation](#) sous licence Creative Commons. Lire l'[article original](#).

► | Société | Droit | Economie | Citoyenneté | Travail

<https://recherche.cnam.fr/au-coeur-des-labos/preuves-illicites-deloyales-et-temoignages-anonymes-en-droit-du-travail->