

# LA PREUVE DEVANT LES PRUD'HOMMES

## Episode 1 – Qui a la charge de la preuve ?

*« Ne jugez rien sur l'apparence, ne jugez jamais rien que sur des preuves. Il n'y a pas de meilleure règle ». Charles Dickens*

**Un procès** c'est :

- Celui qui fait un procès : le demandeur
- Celui à qui l'on fait un procès : le défendeur
  - A eux deux, ils forment : les parties

Les parties sont convoquées devant un **bureau de conciliation et d'orientation** qui est chargé de concilier les parties.

A défaut de conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état de l'affaire. Il fixe un calendrier pour que les parties échangent leurs conclusions (la mise en forme juridique de leur argumentation) et les pièces (les preuves au soutien de leur argumentation) et mettent l'affaire en état d'être jugée.

Les parties sont convoquées à l'audience de jugement composée de quatre conseillers (deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs) pour trancher le litige. En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de jugement présidé par un juge du tribunal judiciaire (juge départiteur).

**Pour gagner un procès** devant le Conseil de Prud'hommes (comme d'ailleurs devant n'importe quelle autre juridiction), il ne suffira pas d'avoir raison, **il faudra en apporter la preuve.**

**Les juges examinent, en effet, les pièces** présentées par le salarié et par l'employeur pour juger si les demandes sont fondées et cela **en appliquant les règles de preuve** qui se trouvent dans le Code du travail, le Code civil et le Code de procédure civile.

**Quelles sont ces règles ? Comment faire ? C'est ce que nous allons vous expliquer.**

## Le principe

### **La charge de la preuve pèse sur le demandeur.**

**En des termes moins juridiques : C'est au demandeur de prouver ce qu'il réclame.**

S'il parvient à rapporter cette preuve, le défendeur devra ensuite prouver les faits qui lui permettent de contester cette réclamation.

Par exemple, un salarié demande la nullité de la convention de rupture conventionnelle qu'il a signée pour défaut d'entretien. Ce sera au salarié d'établir (de prouver) l'absence d'entretien.

Autre exemple, un employeur a saisi le Conseil de prud'hommes pour voir son ancien salarié condamné pour n'avoir pas respecté la clause de non-concurrence de son contrat de travail. La preuve du non-respect de la clause de non-concurrence par l'ancien salarié doit être apportée par l'employeur.

**Mais tout principe connaît des exceptions !**

## 1<sup>ère</sup> exception

### **En cas de litige portant sur un licenciement ou une sanction disciplinaire (sauf en cas de faute grave, c'est la 5<sup>ème</sup> exception)**

- 1. La charge de la preuve est partagée.**
- 2. Le doute profite au salarié.**

Comment cela fonctionne-t-il ?

**La preuve du sérieux du motif de licenciement n'incombe spécifiquement à aucune des parties.**

C'est-à-dire que lorsqu'un salarié conteste la légitimité de son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, il apporte des éléments de nature à contester les motifs de la lettre de licenciement.

De son côté, l'employeur présente les éléments établissant la réalité et le sérieux des faits reprochés au salarié.

**Le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.**

**Mais si le juge est dans l'impossibilité de former sa conviction, le doute profite au salarié.**

## 2<sup>ème</sup> exception

### **En cas de harcèlement moral ou de contentieux de la discrimination**

**La charge de la preuve est partagée en 2 étapes.**

#### **Les demandes relatives au harcèlement moral :**

- Le salarié doit en 1<sup>er</sup> rapporter des éléments de fait permettant de présumer l'existence d'un harcèlement : le juge apprécie si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer (rendre probable) l'existence d'un harcèlement moral.
- Dans l'affirmative, il appartient ensuite à l'employeur de prouver que les agissements dénoncés par le salarié ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

## 2<sup>ème</sup> exception

### **En cas de harcèlement moral ou de contentieux de la discrimination (suite)**

**La charge de la preuve est partagée en 2 étapes.**

#### **Les demandes relatives à une discrimination :**

- Le salarié doit en 1<sup>er</sup> rapporter les éléments de fait qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.
- Dans l'affirmative, il appartient ensuite à l'employeur de prouver que les faits qui lui sont reprochés sont justifiés des éléments étrangers à toute discrimination.

**Dans ces exemples (Harcèlement et Discrimination), le salarié doit rapporter les éléments en premier mais il a une charge allégée : celle d'éléments suffisants pour étayer sa demande et permettre à l'employeur de répondre.**

## 3<sup>ème</sup> exception

### **En cas de demandes de rappel d'heures supplémentaires**

**La charge de la preuve est partagée en 2 étapes.**

Dans une décision importante du 18 mars 2020, la Cour de Cassation a reprécisé les règles de preuve en matière d'heures supplémentaires (Cass. Soc. 18 mars 2020, n°18-10919) :

***« Il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ».***



## 4<sup>ème</sup> exception

### **Les présomptions liées à un statut ou à un type de relations contractuelles**

C'est le cas du journaliste professionnel qui, lorsqu'il travaille pour une entreprise de presse moyennant rémunération, **est présumé être liée à l'entreprise par un contrat de travail** quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties. (Article L7112-1 du Code du travail)

De même, **sont présumées ne pas être liés avec un donneur d'ordre par un contrat de travail** les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales. (Article L8221-6 du Code du travail) .

5<sup>ème</sup> exception

**En cas de licenciement pour faute grave, la charge de la preuve est totalement renversée.**

**La charge de la preuve pèse sur le défendeur.**

**La preuve de la gravité** de la faute reprochée au salarié dans la lettre de licenciement, qui est privative des indemnités de préavis et de licenciement **appartient alors au seul employeur. (Soc, 5 mars 1981, pourvoi n° 78-41806)**

Ce 1<sup>er</sup> épisode vous a intéressé ?

Retrouvez très prochainement l'épisode 2 :

**LA PREUVE DEVANT LES PRUD'HOMMES - Comment prouver ?**



**Me. Philippe AXELROUDE**  
Avocat associé