

M3 : PROCÈS DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Le rôle des parties et la preuve

Devant le conseil de prud'hommes, salarié et employeur soumettent leurs demandes et leurs défenses au juge. Ils ont chacun leur version des faits. Mais en justice, il n'est pas suffisant d'avoir raison, il faut encore le prouver.

La preuve est la **justification par les pièces des faits invoqués par les parties**.

- **Preuve à la charge des parties** : art. 9 du code de procédure civile : « il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention »
- **Obligation du juge d'examiner les pièces pour apprécier le bien-fondé de la demande**. A cette fin, le juge est tenu d'appliquer les règles de preuve qui se trouvent dans le code du travail, le code civil et le code de procédure civile.

COMMENT SE RÉPARTIT LA CHARGE DE LA PREUVE ?

C'est la première question à se poser dans un dossier pour déterminer qui perdra le procès si la preuve n'est pas rapportée. Le contentieux prud'homal connaît plusieurs modes de répartition.

▷ **Cadre général : charge du demandeur (art. 1353 du code civil)**

Article 1353 du code civil : « celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit une extinction de l'obligation. »

- La charge de la preuve de l'obligation qu'il réclame incombe en premier au demandeur.
- S'il parvient à rapporter cette preuve, le défendeur devra ensuite prouver les faits qui lui permettent de contester devoir l'obligation.

Exemple : en cas de contestation, celui qui se prétend salarié doit prouver l'existence du contrat de travail, et notamment le lien de subordination à l'égard de l'employeur prétendu. En réponse, ce dernier devra prouver le caractère fictif du contrat de travail allégué.

Le cadre général est applicable à défaut de règle spécifique dans le code du travail.

▷ **Aménagement n° 1 : charge partagée et doute favorable au salarié : licenciement et sanction disciplinaire (art. L. 1235-1 et L. 1333-1 C. trav)**

Article L. 1235-1 : « le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le **caractère réel et sérieux des motifs invoqués** par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

- La preuve n'incombe spécifiquement à aucune des parties.
- Le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.
- Si le juge est dans l'impossibilité de former sa conviction, le doute profite au salarié.

Ce régime de preuve est limité aux litiges portant sur un licenciement ou une sanction disciplinaire.

▷ **Aménagement n° 2 : charge partagée en 2 temps et charge allégée du salarié : l'exemple des heures de travail (art. L. 3171-4 C. trav)**

Art. L. 3171-4 : « en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. »

- Le salarié doit rapporter les éléments en premier mais il a une charge allégée : éléments suffisants pour étayer sa demande et permettre à l'employeur de répondre.
- Si les éléments sont jugés suffisants, il appartient, dans un second temps, à l'employeur de justifier les horaires effectivement réalisés.
- Le juge met ensuite en balance tous les éléments pour déterminer si les heures ont été accomplies ou pas.

Un régime de preuve similaire est applicable aux litiges portant sur le harcèlement et la discrimination.

▷ **Aménagement n° 3 : charge renversée sur l'employeur : l'exemple de la faute grave (Soc, 5 mars 1981, pourvoi n° 78-41806)**

En matière de licenciement pour faute grave, il appartient à l'employeur de prouver la faute grave qu'il reproche au salarié dans la lettre de licenciement.

QUELS SONT LES MODES DE PREUVE ?

Après avoir déterminé qui supporte la charge de la preuve, le juge apprécie la valeur des preuves fournies par les parties.

Principe de liberté de la preuve : devant les prud'hommes, la preuve est libre. Deux conséquences :

- tous les modes de preuve sont admis en droit du travail : documents de l'entreprise, documents électroniques, attestations
- il appartient au juge d'apprécier la valeur, la crédibilité donc la force probante des pièces.

L'attestation est un mode de preuve courant aux prud'hommes.

L'attestation est un témoignage écrit dans lequel le témoin relate les faits auxquels il a personnellement assisté et comportant les mentions prévues par l'article 202 du code de procédure civile : identité du témoin, connaissance des sanctions pénales auxquelles il s'expose en cas de faux témoignage... Ces mentions ne sont pas prévues à peine de nullité.

C'est pourquoi le juge est tenu d'apprécier la valeur probante de l'attestation :

- même si elle est irrégulière (Soc, 3 octobre 2001, pourvoi n° 99-43472)
- même en cas de liens d'affection ou de communauté d'intérêts entre une partie et le témoin

Exemple : l'attestation du DRH ayant mené l'entretien préalable au licenciement ou celle du conseiller ayant assisté le salarié lors de cet entretien ne doivent pas être écartés a priori (Soc, 23 octobre 2013, pourvoi n° 12-22342).

En général, une attestation aura du poids si elle décrit des faits matériels précis constatés par le témoin ou si elle est confirmée par les autres éléments du dossier.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE RECEVABILITÉ ?

Si la preuve est libre en droit du travail, encore faut-il que les parties respectent certains principes. La recevabilité d'une preuve peut être contestée par une partie au regard de deux principes.

▷ **Loyauté de la preuve**

Article 9 du code de procédure civile : la preuve doit être obtenue conformément à la loi. Une preuve obtenue en violation de la loi est irrecevable, par exemple :

- preuve obtenue à l'insu du salarié par une caméra posée au-dessus de son poste de travail (Soc, 20 novembre 1991, pourvoi n° 88-43120)
- preuve obtenue par un stratagème (Soc, 18 mars 2008, pourvoi n° 06-40852)
- preuve obtenue par procédés portant une atteinte injustifiée à la vie privée ou au secret des correspondances garantis par l'article 9 du code civil et l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

▷ **Respect du contradictoire**

Article 135 CPC : le juge peut écarter une pièce qui n'a pas été communiquée par une partie à son adversaire dans un délai lui permettant de préparer sa défense. Deux conditions sont nécessaires :

- défaut de motif légitime justifiant la communication tardive de la pièce
- atteinte portée aux droits de la défense, c'est-à-dire que l'adversaire n'a pas disposé d'un temps suffisant pour étudier la pièce et y répondre.

▷ **Effets de l'irrecevabilité d'une pièce**

- Le juge ne doit pas tenir compte de la pièce dans son jugement.
- Le juge doit justifier, dans sa décision, les raisons pour lesquelles il écarte une pièce des débats.

CONCLUSION : MÉTHODOLOGIE DU JUGE

Dans chaque dossier, il convient de se poser deux questions principales :

- ✓ Comment se répartit la charge de la preuve ?
- ✓ Quelle force probante des pièces ?

1 question complémentaire en cas de contestation par une partie de la recevabilité d'une preuve :

- ✓ Avant de l'examiner, la preuve est-elle recevable ?