

M3 : APPRÉHENDER LES PRINCIPALES RÈGLES DE PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

La répartition de la charge de la preuve

Le droit organise, en matière prud'homale, des modes spécifiques de répartition de la charge de la preuve.

Le juge doit s'y référer pour d'une part, structurer son raisonnement et sa décision finale et d'autre part, tirer les bonnes conséquences de l'absence de preuve : seule la partie qui a la charge de prouver supporte le risque de l'absence de preuve et donc perd le procès.

Ce qui suppose de savoir « qui doit prouver quoi ? » et, en cas de partage de la charge, « qui, en cas de doute, supporte le risque ? »

Faits à prouver	Modes de répartition de la charge de la preuve
Cause réelle et sérieuse du licenciement ou d'une sanction disciplinaire art. L. 1235-1 et L. 1333-1 C. trav.	✓ la preuve n'incombe spécifiquement à aucune des parties ✓ le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ✓ s'il est impossible de former sa conviction, le doute profite au salarié ✗ en cas de motif en apparence sérieux mentionné dans la lettre, le juge ne peut pas condamner l'employeur au seul motif de l'absence de preuve de sa part (Soc, 08/10/1981, n° 79-42094)
Heures de travail art. L. 3171-4 C. trav.	✓ le salarié doit en 1^{er} fournir des éléments suffisamment précis pour étayer sa demande et permettre à l'employeur de répondre (ex. un décompte précis) ✓ si les éléments sont jugés suffisants, l'employeur doit prouver les horaires effectivement réalisés ✓ le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ✗ le juge ne peut pas rejeter la demande faute de preuve par le salarié de l'accomplissement des heures (puisque'il doit uniquement rapporter des éléments suffisants pour étayer sa demande)
Harcèlement art. L. 1154-1 C. trav.	✓ le salarié doit en 1^{er} 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 ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ✗ le juge ne doit pas procéder à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par le salarié : appréciation de tous les éléments matériellement établis « pris dans leur ensemble »

Discrimination art. L. 1134-1 et L. 1144-1 C. trav.	✓ le salarié doit en 1^{er} 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 sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination
Motif économique de licenciement art. R. 1456-1 et L. 1235-9 C. trav.	✓ l'employeur doit transmettre, dans les 8 jours de sa convocation au BCO, les éléments fournis aux représentants du personnel ou à l'administration du travail (ex. le plan de sauvegarde de l'emploi)
Faute grave du salarié art. 1353 du code civil	✓ la charge de la preuve de la gravité de la faute privative des indemnités de préavis et de licenciement incombe à l'employeur qui en est débiteur et prétend en être libéré (Soc, 05/03/1981, n° 78-41806)
Respect des obligations légales de l'employeur art. 1353 du code civil	✓ il incombe à l'employeur, en tant que débiteur de l'obligation, de prouver qu'il a respecté ses obligations (ex. obligation de recherche de reclassement) ✓ il doit notamment prouver le versement du salaire, le bulletin de paie étant insuffisant à prouver le versement ou l'absence de versement
Manquements allégués par le salarié pour justifier la prise d'acte ou la résiliation art. 1353 du code civil	✓ il appartient au salarié d'établir l'existence des faits qu'il invoque pour justifier la prise d'acte de rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat de travail ✓ en cas de doute, la prise d'acte produit les effets d'une démission (Soc, 19/04/2007, n° 06-44754)
Préjudice invoqué par le salarié art. 1240 du code civil	✓ selon le principe général de la responsabilité civile ✓ il appartient au salarié de prouver l'existence et l'étendue de son préjudice (sauf indemnité automatique prévue par la loi)
Existence du contrat de travail art. 1353 du code civil	✓ celui qui se prétend salarié doit prouver le lien de subordination ✓ celui qui prétend fictif le contrat de travail doit le prouver