



Stage conseillers prud'homaux

Organisation judiciaire et preuve

Par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférences à l'Université de Bourgogne

Dijon - Jeudi 16 et vendredi 17 mars 2023

➤ **Préliminaires** : prise de contact, objectifs, méthodologie

Matin : L'organisation judiciaire

☞ Brainstorming

I/ L'organisation des juridictions

1) Dualité des ordres de juridictions

- ✓ Distinction entre compétence territoriale et matérielle
- ✓ Distinction compétence judiciaire et administrative
 - ☞ Vidéo
 - ☞ Quizz
- ✓ Éclatement du contentieux en droit social
 - ☞ Cas pratiques

2) Ordre judiciaire

- ✓ Juridictions du 1^{er} degré
- ✓ Cours d'appel
- ✓ Cour de cassation

II/ L'organisation de la juridiction prud'homale

1/ Juridiction spécifique

- ✓ Juridiction paritaire
- ✓ Fonctionnement

2/ Procédure particulière

- ✓ Principes
- ✓ Déroulement de la procédure

QCM de fin de matinée

Après-midi : La preuve en droit du travail

☞ Brainstorming

I/ La charge de la preuve

1/ Principes de la charge de la preuve

- ✓ Charge de la preuve sur l'existence du contrat (JP, cas)
- ✓ Charge de la preuve autour de la rupture du contrat (JP, cas)

2/ Dérogations

- ✓ Aménagements de la charge de la preuve
 - ☞ Harcèlement, discrimination (JP, mise en situation)
 - ☞ Heures supplémentaires (JP, mise en situation)
- ✓ Renversement de la charge de la preuve

II/ Les modes de preuve

1/ La recevabilité de la preuve : doit être obtenue de façon loyale

- ✓ Exigence de loyauté de l'employeur
- ✓ Exigence de loyauté du salarié

2/ La pertinence de la preuve

- ✓ Appréciation de l'admissibilité au regard du droit à la vie privée
- ✓ Pertinence de la preuve
 - Analyse JP
 - Mise en situation

I L'ORGANISATION DES JURIDICTIONS

➤ **Notion de compétence** : c'est le pouvoir conféré à une juridiction pour connaître d'une action en justice, d'un procès.

➤ **Notion organisation judiciaire française. Définie par La loi des 16 et 24 août 1790** Elle supprime les Parlements et établit des justices de paix ainsi que des tribunaux de district, qui exercent tantôt en première instance, tantôt en appel selon un système tournant. La loi maintient les tribunaux de commerce. Pour les affaires pénales, des tribunaux criminels, comportant un jury, sont créés. Elle imagine le système de « l'appel circulaire », qui consiste à faire juger l'affaire une seconde fois devant une juridiction du même type, mais dans une autre ville.

1) La dualité des ordres de juridictions

a/ Distinction entre compétence territoriale et matérielle

Compétence rationae materiae

aptitude à connaître d'une affaire déterminée par l'ordre auquel appartient la juridiction (civil ou pénal, 1^{ère} ou 2^{nde} instance, matière)

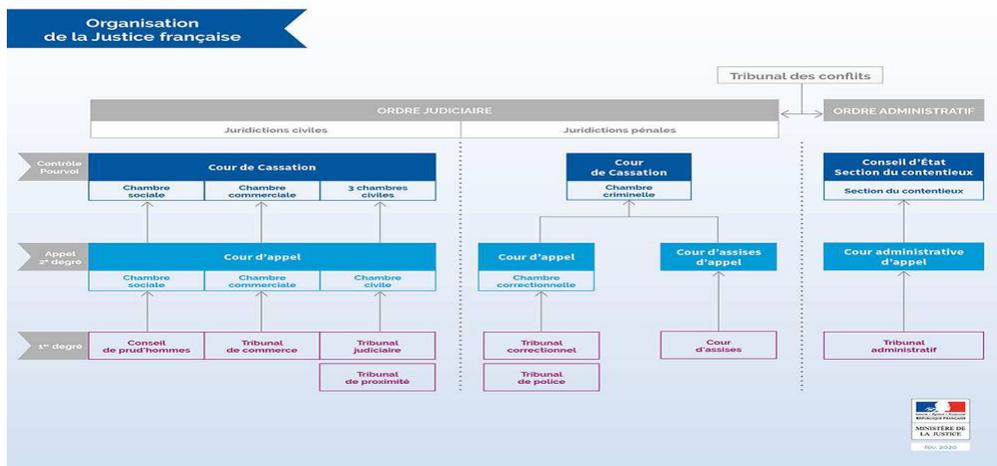
Compétence rationae loci

aptitude à connaître d'une affaire déterminée par des critères géographiques (domicile d'une partie, situation de l'immeuble, lieu du délit)

b/ Distinction entre compétence judiciaire et administrative

☞ L'arrêt *Blanco* (**Tribunal conflits - 8 févr 1873**) En affirmant que l'État voit sa responsabilité appréciée par le juge administratif selon des règles qui ne sont pas celles du Code civil, lequel ne régit que les personnes de droit privé, le Tribunal des Conflits permet au Conseil d'État d'écrire les règles applicables aux personnes publiques, c'est-à-dire donne naissance au droit administratif.

☞ Le Tribunal des Conflits détermine si le contentieux relève de l'ordre judiciaire ou administratif.



Compétence judiciaire

☞ **Compétent pour** :

- juger des litiges opposant des personnes privées
- sanctionner les infractions pénales

c) Éclatement contentieux en droit social

- **devant le Tribunal Judiciaire**
 - contentieux des élections
 - contentieux conflits collectifs
- **Pôle social => AT/MP**
- **Possibilité de contentieux complexes**

une relaxe au pénal ne lie pas nécessairement le juge prud'homal **Soc., 18 janv. 2023, n°21-10.233**

Compétence administrative

Compétent pour juger des litiges opposant l'État ou ses représentants à une personne privée

- **TA** compétent pour les recours contre les décisions de l'inspecteur du travail, du ministre du travail.
- **Tribunal police** pour les contraventions
- **Tribunal correctionnel** pour les délits

2) L'ordre judiciaire

a/ Les juridictions du 1^{er} degré

☞ La matière pénale

- ☞ **Critère : La gravité de l'infraction détermine la compétence du tribunal**
- ☞ **Le tribunal de police** connaît des contraventions de la cinquième classe, sous réserve de la compétence du juge des enfants
- ☞ **Le tribunal correctionnel** est compétent pour les délits. Réforme avortée en 2012 du citoyen assesseur.
- ☞ **Cour criminelle départementale** généralisée le 1^{er} janv 2023
- ☞ **La cour d'assises** est compétente pour les crimes. Régie par le code de procédure pénale. Elle est composée de magistrats et d'un jury populaire par des jurés tirés au sort sur les listes électorales.

☞ La matière civile

- ☞ **Les juridictions d'exception** sont des juridictions qui ont une compétence spécifique. Parmi elles, il y a :
 - **Chambres de proximité (ancien Tribunaux d'Instance) L221-1 COJ réforme depuis le 1^{ER}/1/2020 qui a opéré une fusion avec les TGI** Compétence pour les litiges civils entre 4000 et 10 000 euros. Compétence exclusive pour certains litiges, comme les tutelles
 - **Les juridictions des mineurs** : tribunal des mineurs, juge des enfants
 - **Tribunaux de Commerce** entre commerçants
 - **Juridictions prud'homales** pour litiges individuels entre employeurs et salariés sur contrat de travail.
 - **Pôle social (anciens TASS)** pour les litiges concernant la sécurité sociale
 - **Tribunaux des baux ruraux**
- ☞ **La juridiction de droit commun** est la juridiction compétente lorsqu'aucune juridiction d'exception n'est compétente. C'est le Tribunal judiciaire (autrefois le TGI)

b/ Les cours d'appel art L. 311-1 COJ

☞ Fonctionnement

- ☞ **Composée** de chambres civile, sociale, commerciale, correctionnelle. et de la cour d'assises d'appel
- ☞ **Présidée** par le 1^{er} Président pour le siège et le Procureur général pour le Parquet.
- ☞ **Compétente** pour rejuger une affaire selon le principe du double degré de juridiction.
 - ☞ **En principe**, tout justiciable a droit à ce que sa cause soit jugée deux fois : en 1^{ère} instance et en appel
 - ☞ **Par exception**, pour les petits litiges (< à 5000 euros), l'appel est impossible, les 1^{er} juges jugent en 1^{er} et dernier ressort. Il est toujours possible de former un pourvoi.
 - ☞ Ses décisions s'appellent **des arrêts** qui confirment ou infirment le 1^{er} jugement.
 - ☞ L'appel avait au départ un caractère **suspensif** : la décision de 1^{ère} instance n'était en principe pas exécutoire sauf exception. Mais désormais c'est l'inverse : le jugement est exécutoire sauf exception
 - ☞ **La procédure** a été réformée à plusieurs reprises.

c/ La Cour de cassation art L. 411-1 COJ

- ☞ C'est la **juridiction suprême** de l'ordre judiciaire ; elle est unique
- ☞ **Composée** de 6 chambres : 3 chambres civiles, 1 sociale, 1 commerciale et 1 criminelle
- ☞ **Juridiction collégiale** : elle siège à cinq magistrats au moins dans la formation ordinaire
- ☞ C'est une **Cour régulatrice** : Elle contrôle de la bonne application du droit- Elle assure l'unité d'interprétation des règles de droit ; elle peut dans cette fonction être amenée à créer la jurisprudence

C. CASEAU-ROCHE 2023



LA COUR DE CASSATION

- **C'est une juridiction unique : Art . 111. 1 du code de l'organisation judiciaire : il y a UNE SEULE Cour de cassation.**
- **Historique :** Elle a été précédée par le Tribunal de cassation, mis en place par l'Assemblée Constituante en 1790 pendant la Révolution française.
- C'est la **juridiction suprême** des juridictions de l'ordre judiciaire. Siégeant dans l'enceinte du Palais de Justice de Paris, la Cour de cassation a pour mission de réviser, à la demande des parties, les décisions émanant des tribunaux et cours d'appels, au pénal comme au civil.
- **Activité en chiffres :** a jugé 22000 affaires en 2021 – 277 magistrats et 265 fonctionnaires
- **Le Rapport annuel** comprend notamment des suggestions de modifications législatives ou réglementaires, le commentaire des arrêts les plus significatifs rendus au cours de l'année ainsi que des études juridiques réalisées par des membres de la Cour. On peut le trouver en ligne sur le site de la Cour de cassation.
- **Actualités :** Après avoir modernisé ses méthodes de travail grâce à la dématérialisation de sa procédure, la Cour de cassation engage une réflexion sur une réforme : doit-elle devenir une Cour suprême ? Des réflexions sont menées sur le filtrage, le contrôle de proportionnalité et la motivation des arrêts. Un rapport a été rendu en avril 2017 notamment sur l'évolution de la méthode de rédaction en particulier sur la motivation des arrêts. Une réforme sur l'open data est entrée en vigueur le 30/9/2021.

Composition / formation	Procédure	Compréhension des arrêts	Rôle de la Cour de cassation		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Composée de 6 chambres 3 chambres civiles 1 sociale 1 commerciale 1 criminelle ➤ Elle est une juridiction collégiale, càd qu'elle siège à cinq magistrats au moins dans la formation ordinaire Une affaire est jugée par trois magistrats lorsque le pourvoi est irrecevable ou n'est pas fondé sur des moyens sérieux, ce qui conduit à le déclarer "non admis", ou bien encore lorsque la solution de l'affaire "paraît s'imposer". Dans les autres cas, elle doit être jugée par une formation comprenant au moins cinq membres ayant voix délibérative. ➤ Les arrêts sont rendus par : <ul style="list-style-type: none"> ☞ la chambre compétente ☞ une chambre mixte composée des magistrats appartenant à différentes chambres ☞ l'Assemblée plénière composée de représentants de chaque chambre ➤ L'Assemblée Plénière se réunit dans deux cas : pour une affaire qui pose une question de principe pour une affaire rendue après un 2nd pourvoi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour aller devant la Cour de cassation, il faut former un pourvoi ➤ Il est formé : <ul style="list-style-type: none"> ☞ en matière civile par déclaration au greffe de la Cour de cassation par l'intermédiaire d'un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Le délai est de 2 mois, sauf disposition contraire », et court à compter de la notification de la décision attaquée. ☞ En matière pénale, la déclaration de pourvoi doit être faite au greffier de la juridiction qui a rendu celle-ci, et ce dans un délai de cinq jours du jour du prononcé. ➤ Le pourvoi formule les critiques à l'égard de la décision. Ce sont des arguments appelés moyens, Les moyens peuvent se diviser en branches. ☞ L'arrêt est une réponse au pourvoi. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Architecture des arrêts ✓ Elle rend des arrêts de rejet et des arrêts de cassation <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Arrêt de rejet indication du moyen Exposé des faits Exposé de la critique Réponse au moyen Dispositif </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Arrêt de cassation Visa Chapeau Exposé des faits Exposé de la décision attaquée Réfutation Dispositif </td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La Cour de cassation a réformé la rédaction en 2019 C'est au style direct ; les § sont numérotés et rangés en 3 parties faits / moyens / réponse ➤ Types d'arrêts ☞ La Cour de cassation rend des arrêts de principe ou d'espèce ☞ Les arrêts de principe font l'objet d'une hiérarchisation ● Avant 2021 Les mentions « P.B.R.I » permettent de hiérarchiser les arrêts de la Cour de cassation. Elles définissent la nature de la publication, qui est décidée par les magistrats de la chambre à l'issue du délibéré. « P » désigne, selon le cas, les arrêts publiés au Bulletin des arrêts des chambres civiles ou au Bulletin des arrêts de la chambre criminelle. « B » désigne les arrêts publiés au Bulletin d'information de la Cour de cassation (BICC). « R » désigne les arrêts analysés au rapport annuel de la Cour de cassation. « I » désigne les arrêts diffusés sur le site internet de la Cour de cassation. Ces différents supports de publications peuvent se combiner, un arrêt pouvant être qualifié, par exemple, « P+B », « P+B+R » ou encore « P+B+R+I », selon l'importance que la chambre lui accorde. Selon la complexité des pourvois, les formations des chambres diffèrent. FP : formation plénière de chambre, FS : formation de section (9 à 15 magistrats selon les chambres), F ou FR : formation restreinte (le président, le doyen et le conseiller rapporteur) ● les annotations ont changé au 30/9/2021 en raison de l'open data B désigne les arrêts publiés au Bulletin L désigne les arrêts publiés sur la lettre de chambre R désigne les arrêts analysés au rapport annuel de la Cour de cassation C désigne les arrêts faisant l'objet d'un communiqué 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Arrêt de rejet indication du moyen Exposé des faits Exposé de la critique Réponse au moyen Dispositif 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Arrêt de cassation Visa Chapeau Exposé des faits Exposé de la décision attaquée Réfutation Dispositif 	<p>Gardienne de l'unité du droit et de son exacte application par les juges, la Cour de cassation participe, à travers sa jurisprudence, aux évolutions de notre société</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contrôle disciplinaire de la bonne application du droit <p>C'est une Cour régulatrice, elle a pour attribution de censurer la non-conformité du jugement ou de l'arrêt attaqué. Il s'agit de contrôler si les décisions rendues sont en conformité avec les règles de droit (art. 604 NCPCIV.)</p> <p>Il s'agit d'assurer le respect par les juges du fond de leurs obligations en matière d'exposé des prétentions et moyens des parties, de réponse aux conclusions, de motivation des jugements et arrêts.</p> <p>Elle ne constitue donc pas une juridiction de 3^{ème} degré : elle juge les arrêts, on dit qu'elle ne juge pas en fait mais en droit. Son rôle n'est pas de rejurer l'affaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contrôle normatif : assurance de l'unité d'interprétation des règles de droit <p>Elle n'est pas une Cour suprême, elle ne peut connaître que d'espèces relevant du contentieux judiciaire</p> <p>Elle ne peut prononcer des arrêts de règlement.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le législateur a confié à la Cour d'autres missions ☞ Instauration d'une procédure d'avis qui, sous certaines conditions, lui permet d'exercer sa mission unificatrice en interprétant la loi non plus a posteriori, mais par avance, avant même que les juges du fond aient statué. ☞ De plus, le rôle de la Cour s'est également accru de manière indirecte : d'une part, différentes institutions de caractère juridictionnel ont été créées, qui sont composées en totalité ou en partie de certains de ses membres ; d'autre part, ceux-ci sont de plus en plus souvent appelés à siéger, en dehors même du cadre de leurs attributions judiciaires, au sein de divers organismes d'influence et d'importance croissantes. <p style="text-align: right;">C. CASEAU-ROCHE 2023</p>
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Arrêt de rejet indication du moyen Exposé des faits Exposé de la critique Réponse au moyen Dispositif 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Arrêt de cassation Visa Chapeau Exposé des faits Exposé de la décision attaquée Réfutation Dispositif 				

II/ LA JURIDICTION PRUD'HOMALE

- **Historique** La 1ère loi est promulguée sous Napoléon Ier, le 18 mars 1806. La juridiction est créée à Lyon, pour résoudre les conflits entre les fabricants de soie et leurs ouvriers. Vers la moitié du XIXème siècle, des Conseils de Prud'hommes sont institués à Paris pour les activités industrielles. En 2022, La France compte 211 CPH soit au moins 1 CPH par tribunal judiciaire.
- **Compétence d'attribution limitée art L. 1411-1** Les Conseils des Prud'hommes sont des juridictions d'exceptions, dont la compétence exclusive est de traiter des litiges nés à l'occasion d'un contrat de travail entre un employeur et un salarié ; compétent aussi les litiges entre salariés **L.1411-3 CT.**

1/ Juridiction spécifique		2/ Procédure particulière	
Parité	Fonctionnement	Principes	Déroulement
<p>➤ Composition est composée de juges non professionnels répartis dans deux collèges employeurs / salariés BCO : 1 prud'homme salarié et 1 prud'homme employeur siègent a Bureau de jugement : 2 conseillers salariaux et 2 conseillers employeurs siègent.</p> <p>➤ Mandat 4 ans. Avant 2016 étaient élus Le mode de désignation des conseillers prud'hommes (CPH) a été réformé par l'ordonnance n°2016-388 du 31 mars 2016, qui a supprimé l'élection générale. Désormais et depuis le renouvellement général de 2017, la désignation des conseillers prud'hommes se fait sur un nouveau mode fondé sur la mesure de l'audience syndicale et patronale et pour 4 ans ; Ils sont proposés par le syndicat et nommé par le ministère de la justice</p>	<p>➤ 5 sections Art. R. 1423-1 CT Lorsqu'un salarié souhaite agir contre son employeur ou inversement, l'affaire est affectée à une section du Conseil de prud'hommes. Section encadrement : compétente pour les cadres et salariés assimilés mentionnés à l'Art. L.1441-6 CT. Section industrie : compétente pour les litiges des ouvriers et employés de l'industrie. Section commerce et services commerciaux : compétente pour les litiges des ouvriers et employés du commerce et des services commerciaux. Section agriculture : compétente en matière de litiges des ouvriers et employés des professions agricoles et de la pêche maritime. Section activités diverses : réservée aux ouvriers et employés dont les employeurs n'exercent pas une activité industrielle, commerciale, et agricole ; mais aussi aux employés de maison, concierges, gardiens d'immeubles à usage d'habitation Chacune des sections est composée d'un conseiller prud'homme président, vice-président et de conseillers prud'hommes assesseurs. En cas de contestation portant sur la section compétente, l'une ou l'autre des parties saisit le Président du Conseil de prud'hommes.</p> <p>➤ Formations Chaque conseil de prud'hommes comprend une formation de référé commune à l'ensemble des sections de ce conseil. La loi du 6 août 2015 crée une formation restreinte du bureau de jugement composée d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié</p>	<p>➤ Principes directeurs du procès civil articles 1 à 24 du CPC L'objet de ces principes est essentiellement de déterminer le rôle respectif conféré aux juges et aux parties. Ces principes sont gouvernés par l'idée de collaboration, de loyauté au sein de la procédure civile ⚡ Principe du contradictoire : Le débat doit être loyal entre les parties. Le juge doit observer et faire observer la contradiction. ⚡ Principe dispositif : les parties déterminent l'objet de la matière qui sera traité en apportant les éléments de fait qu'elles estiment nécessaire. La difficulté est de déterminer précisément la mission conférée aux parties et au juge. SI Licenciement nul, le juge n'examine les autres griefs invoqués que si l'employeur le demande Soc. 19 oct 2022 n°21-15.533 ⚡ Publicité des débats : principe énoncé par le CE en 1974 et consacré par l'art. 6-1 CEDH ⚡ Droit au procès équitable : art. 6-1 CESDH droit d'avoir accès à Tribunal. = garantie Tribunal établi par la loi, indépendant et impartial</p> <p>➤ La défense devant le CPH ➤ Devant le Conseil de Prud'hommes, les parties peuvent se défendre seules. ➤ L'avocat est la première personne qui peut représenter les parties ➤ Les autres personnes habilitées à assister ou représenter sont : Art. L.1453-1 A CT R.1453-1 CT * Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; * Les défenseurs syndicaux * Leur conjoint, leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou leur concubin. * L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.</p> <p>Les conseillers prud'hommes ne peuvent pas exercer une mission d'assistance ou un mandat de représentation devant le conseil de prud'hommes auquel elles appartiennent. Le président et le vice-président du conseil de prud'hommes ne peuvent pas assister ou représenter les parties devant les formations de ce conseil.</p> <p>➤ La suppression du principe de l'unicité de l'instance a pour conséquence : → Dans le cadre d'un même procès, les parties peuvent présenter des demandes nouvelles si elles ont un lien suffisant avec les demandes initiales. → Dans le cadre d'un nouveau procès, les parties peuvent présenter des demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail après un premier procès.</p> <p>➤ Oralité de la procédure implique que les parties n'ont pas l'obligation de fournir des conclusions écrites avant l'audience ou pendant l'audience. L'oralité des débats ne déroge pas au principe de la contradictoire</p>	<p>➤ Délais de recours 2 ans en cas de litige sur l'exécution du contrat de travail. 12 mois dans le cadre d'un litige portant sur un licenciement. 3 ans pour régler un conflit portant sur le paiement des salaires. 5 ans pour des actes de discrimination.</p> <p>➤ Conciliation obligatoire Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui lui sont soumis. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti La phase de conciliation est obligatoire devant le conseil de prud'hommes. L'absence de tentative de conciliation entraîne une nullité d'ordre public En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation doit renvoyer les parties à une audience ultérieure devant le bureau de jugement Le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état des affaires.</p>

2^{ème} partie : LA PREUVE EN DROIT DU TRAVAIL

- **La preuve est cœur des procès. Le système est en principe mixte :** En droit pénal et en droit administratif, le système est inquisitoire. / En droit civil, le système est accusatoire
- **Le droit commun** dans un procès accusatoire : art. 1353 C civ et art. 9 CPCiv : la charge de la preuve incombe en principe aux parties
- **Spécificités du procès social**

Preuves souvent détenues par l'employeur, la production des preuves est « filtrée » et sélective

Éclatement du contentieux entre ordre judiciaire/administratif et au sein de l'ordre judiciaire

Tendance : Jurisprudence florissante de l'administration de la preuve par l'employeur en matière de licenciement : preuve par moyens de surveillance ; preuve par témoignage anonyme.

I/ La charge de la preuve en droit du travail

1/ Principes de la charge de la preuve		2/ Dérogations au droit commun de la charge de la preuve	
<p style="text-align: center; color: green;">Charge de la preuve des éléments du contrat</p> <p>➤ Preuve du contrat</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ C'est à celui qui s'en prévaut du contrat d'établir son existence. Preuve par faisceau d'indices du lien de subordination ☛ Si contentieux sur contrat fictif, c'est à celui qui s'en prévaut de prouver Soc 31/3/2010, n°08-44622 <p>➤ Preuve paiement salaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Art L 3243-2 C trav La JP refuse que l'employeur fasse jouer à son profit une présomption résultant des mentions apposées Soc 19/10/2016 Le salarié peut invoquer le bulletin de paie mais les mentions ne lui sont pas opposables => L'employeur conserve la charge de la preuve <p>➤ Preuve du respect des seuils et plafonds prévus et des durées maximales incombe à l'employeur. Cette jurisprudence constante vaut à l'égard des salariés en télétravail Soc., 14 déc. 2022, no21-18.139</p>	<p style="text-align: center; color: green;">Charge de la preuve autour de de la rupture du contrat</p> <p>➤ Préliminaire</p> <p>Enjeu financier : en l'absence de preuve, le licenciement est abusif => application du barème L. 1235-3 c. trav.</p> <p>➤ La preuve de la réalité et du caractère sérieux de la cause du licenciement</p> <p>Art L 1235-1 c. trav.</p> <p>la charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse du licenciement est partagée ; elle incombe à la fois à l'employeur et au salarié</p> <p>➤ La preuve autour des autres modes de rupture</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Prise d'acte : Soc., 12 janv 2011, n° 09-70.838 preuve de la faute grave qui empêche le maintien du contrat ☛ pour la rupture conventionnelle Soc 1 déc 2016, 15-21.609 rupture sans entretien : c'est donc au salarié de prouver <p>➤ Rappel de salaire lié à la requalification de CDD ou d'un CDI intermittent :</p> <p>Cass. soc., 21 sept. 2022, no 21-16.821 la charge de la preuve, laquelle pèse sur le salarié pour la requalification de CDD et sur l'employeur pour la requalification d'un contrat intermittent</p>	<p style="text-align: center; color: green;">Les aménagements</p> <p>➤ Preuve discrimination /harcèlement</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Textes Art. 1134-1 c. trav. Et Art. 1154-1 c. trav. ☛ Fonctionnement de la charge preuve <ul style="list-style-type: none"> • 1^{ère} étape : rôle du salarié-demandeur - présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination - établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement puis modifié en 2016 pour s'aligner à la discrimination • 2^{ème} étape : rôle de l'employeur-défendeur - prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. - prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement • 3^{ème} étape : rôle du juge Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. ☛ Rôle de la Cour de cassation sur le contrôle de la preuve en matière harcèlement moral ✓ Jusqu'en 2008 : appréciation souveraine juge du fond de décider si le comportement est constitutif d'un harcèlement ✓ Revirement de JP : 4 arrêts Soc. 24/9/2008 PBRI la Cour de cassation reprend le contrôle et apporte des règles de méthode face à l'augmentation du contentieux ✓ nouveau revirement : Soc 8 Juin 2016 n°14-13.418 FP-PBRI « le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement » ☛ Moyens pour aider à la preuve <ul style="list-style-type: none"> • Intervention du défenseur des droits • Action possible des syndicats • Action collective en matière discrimination L1134-6 	<p style="text-align: center; color: green;">Le renversement de la charge de la preuve si présomption</p> <p>➤ Pour les différences de traitement, 2 régimes probatoires coexistent</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ la présomption de justification à vocation à s'appliquer aux différences de traitement issu d'une convention collective ou d'un accord d'établissement. Il appartient dès lors à celui qui entend la renverser de prouver que les disparités sont étrangères à toutes considérations professionnelles ☛ pour les différences résultant d'une source non conventionnelle l'employeur doit justifier des raisons objectives dont le juge contrôle concrètement la réalité la pertinence Soc., 14 sept 2016, n° 15-11.386 FS-PBRI <p>➤ Nouvelle présomption de démission</p> <p>présomption de démission » créée par la loi Marché du travail du 21 décembre</p> <p>Le salarié abandonnant son poste disposerait d'un délai minimum de 15 jours calendaires pour reprendre le travail, une fois mis en demeure par son employeur.</p> <p>CASEAU-ROCHE 2023 ©</p>
		<p>Actu ! Licenciement d'un lanceur d'alerte : le juge des référés doit appliquer le régime probatoire protecteur Soc., 1er févr. 2023, no21-24.271</p> <p>En cas de licenciement d'un salarié lanceur d'alerte, le législateur garantit au salarié l'accès au référé prud'homal pour obtenir sa réintégration rapidement, et aménage la charge de la preuve. La Cour de cassation contrôle la bonne application par les juges de ce mécanisme probatoire favorable au salarié.</p>	

III/ Les modes de preuve en droit du travail

☛ **Principe** : En matière prud'homale, la preuve est libre

☛ **Limites** : tout n'est pas permis, car face au principe de liberté de la preuve s'élève un autre principe celui de loyauté reconnu et protégé notamment par la Cour européenne des droits de l'homme

☛ La jurisprudence a pris acte de la fragilité du salarié et admet une différence de traitement entre le salarié et l'employeur, afin de permettre à la partie faible de prouver ses prétentions

1/ La recevabilité de la preuve : doit être obtenue de façon loyale

✓ La preuve doit être obtenue de façon loyale selon l'interprétation de l'**Art. L. 1222-1 c trav** « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi »

✓ Une preuve obtenue de façon déloyale doit être écartée. Mais la JP apprécie différemment l'exigence de loyauté selon que la preuve est fournie par l'employeur ou le salarié.

Exigence de loyauté de l'employeur

✓ **Manifestations**

JP sur enregistrements Fouilles, contrôle

Soc 20 nov. 1991 si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps du travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite

Soc 4 juil. 2012, n° 11-30.266 FS-PB si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle clandestin et à ce titre déloyal

✓ **Évolution**

Soc 26 janv 2016, n°14-19.002 réalisation " audit " n'est pas un élément de preuve obtenu par un moyen illicite

Aix-en-Provence, 9e ch. A, 28 oct. 2016, n° 15/10193 portée de l'irrecevabilité des enregistrements clandestins

Soc. 1er juin 2017, n° 15-23.522 un salarié ne peut ignorer que les e-mails qu'il expédie depuis sa messagerie professionnelle sont enregistrés et conservés.

Exigence de loyauté du salarié

✓ **L'exercice des droits de la défense justifiant le vol de document par un salarié**

Cass. crim., 11 mai 2004 : Bull. crim. 2004, n° 113 et 117

« les documents de l'entreprise dont la prévenue avait eu connaissance à l'occasion de ses fonctions et qu'elle a appréhendés ou reproduits sans l'autorisation de son employeur étaient strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense dans le litige l'opposant à ce dernier

La Cour de cassation admet que l'exercice des droits de la défense puisse faire obstacle à la condamnation d'un salarié pour vol lorsque ce dernier soustrait des documents à son employeur en vue de prouver ses prétentions dans un litige prud'homal.

✓ **A donné naissance à une jurisprudence assez nourrie**

Crim., 9 juin 2009 limite le fait justificatif aux litiges prud'homaux

Crim 16 juin 2011 admet que puissent être justifiées des soustractions préventives.

La Cour de cassation admet : la soustraction de documents l'abus de confiance (**Crim., 16 juin 2011**)

Le recel (**Crim., 11 juin 2002**) ou encore de l'atteinte à l'intimité de la vie privée ('enregistrement clandestin d'une conversation)

2/ La pertinence de la preuve

Appréciation de l'admissibilité au regard du droit à la vie privée

☛ **Pbe** questions liées à l'utilisation à des fins personnelles du matériel informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur sont-elles de plus en plus régulièrement abordées par les juridictions

☛ **Position CEDH**

CEDh arrêt Copland c/ Royaume-Uni du 2 avril 2007 (n° 62617/00)

CEDH grand chambre Barbulescu c/ Roumanie du 5 septembre 2017

☛ **Cour de cassation**

✓ **Arrêt précurseur Soc. 2/10/2001, n° 99-42.942 Nikon** l'employeur ne peut se fonder sur une correspondance privée (ici courriel personnel sur l'ordinateur professionnel) pour licencier au nom du respect de la vie privée

✓ **Évolution** ; présomption de professionnalité des fichiers créés avec l'outil informatique de l'entreprise

☛ **Droit à la preuve consacré**

✓ **d'abord** par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH 10 oct. 2006, n° 7508/02, L. L. c/ France)

✓ **puis** par la Cour de cassation (**Civ. 1re, 5 avr. 2012, n° 11-14.177** affaire de succession production lettre) et **Soc. 9 nov. 2016, n° 15-10.203**

Sens : n'autorise la production de preuves attentatoires à un droit fondamental (tel le droit au respect de la vie privée) que si cette atteinte est nécessaire et « proportionnée » au but poursuivi et/ou aux intérêts en présence.

Portée :

Nouveau droit subjectif

Entraîne un conflit de droits subjectifs

Examen de proportionnalité aboutit à une casuistique

✓ **le droit à la preuve peut primer sur le droit à la vie privée Soc 30/9/2020 PBRI**

Elle admet que l'employeur peut utiliser des éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié au soutien d'un licenciement disciplinaire, dès lors qu'il n'a eu recours à aucun stratagème pour les obtenir.

Elle ajoute cependant que le droit à la preuve ne peut justifier la production de ces éléments en justice qu'à la condition que celle-ci soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte à la vie privée soit proportionnée au but poursuivi

Appréciation de la force probante

Le juge doit apprécier la force probante des preuves

Pour le harcèlement, le juge apprécie la preuve par la production du rapport d'une enquête interne **Soc., 29 juin 2022, n° 21-11.437, FS-B**

☛ **Certains moyens semblent incontestables**

✓ Si litige déjà soumis au juge pénal, sa décision a autorité de la chose jugée

✓ Si l'administration a donné son autorisation

✓ Si la loi l'affirme

☛ **Certaines ont une force probante qui évolue : preuve ou présomption du préjudice**

✓ Abandon JP **Soc., 13 avr. 2016, n° 14-28293**

le juge apprécie souverainement l'existence et l'importance d'un préjudice et qu'il incombe au salarié d'apporter la preuve du préjudice que lui cause un retard de l'employeur dans la délivrance de documents légalement obligatoires

✓ 2 Exceptions posées par la JP

Soc., 13 sept. 2017, no 16-13578

Soc 17 oct, 2018, n° 17-14.392 FS-PB

☛ **Apparition de nouvelles preuves**

✓ **Testing**

Instrument pour mettre en évidence discrimination

Consiste à comparer le traitement réservé à des personnes de référence avec celui réservé à des personnes susceptibles d'être discriminées

Légalement consacré L 31/3/2006 sur l'égalité des chances **art L225-3-1 c pénal**

✓ **Facebook**

Soc. 12 sept. 2018 n°16-25.067 FS-PB

CASEAU-ROCHE 2023 ©