



Organisation judiciaire et preuve

Cécile CASEAU-ROCHE

stage conseillers prud'homaux
16 et 17 mars 2023

1

Programme

➤ 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



Préliminaires

Prise de contact

- **Cécile CASEAU-ROCHE**
 - MCF droit /Consultant
 - caseauroche1@orange.fr
- Tour de table

Objectifs méthode



connaître la répartition du
contentieux
réfléchir articulations

comprendre les enjeux de la
preuve
suivre les évolutions

distribution synthèse
envoi diaporama
échanges interactifs



Préliminaires

Matin

L'organisation judiciaire

- Actualités
- Brainstorming

- I/ L'organisation des juridictions
- II/ L'organisation de la juridiction prud'homale
- QCM



Activite des juridictions

Justice civile



2 030 116 décisions

en matières civile et commerciale
dont 182 228 référés

Justice administrative



286 403 affaires

réglées par les juridiction administratives

Justice pénale



**1 970 776 auteurs
dans les affaires traitées**

dont 169 142 mineurs



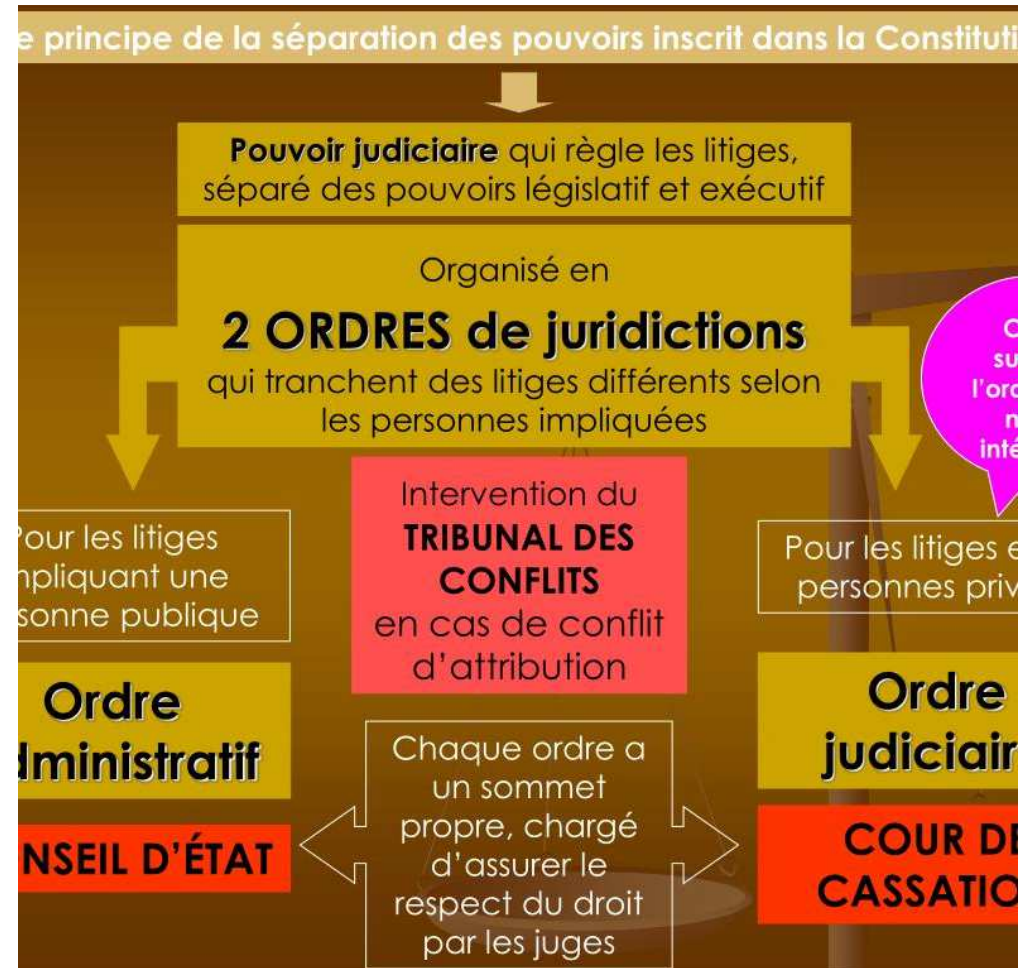
I/ L'organisation des juridictions

1) Dualité des ordres de juridictions

- ✓ Distinction entre compétence territoriale et matérielle
- ✓ Distinction compétence judiciaire et administrative
- ✓ Éclatement du contentieux en droit social

2) Ordre judiciaire

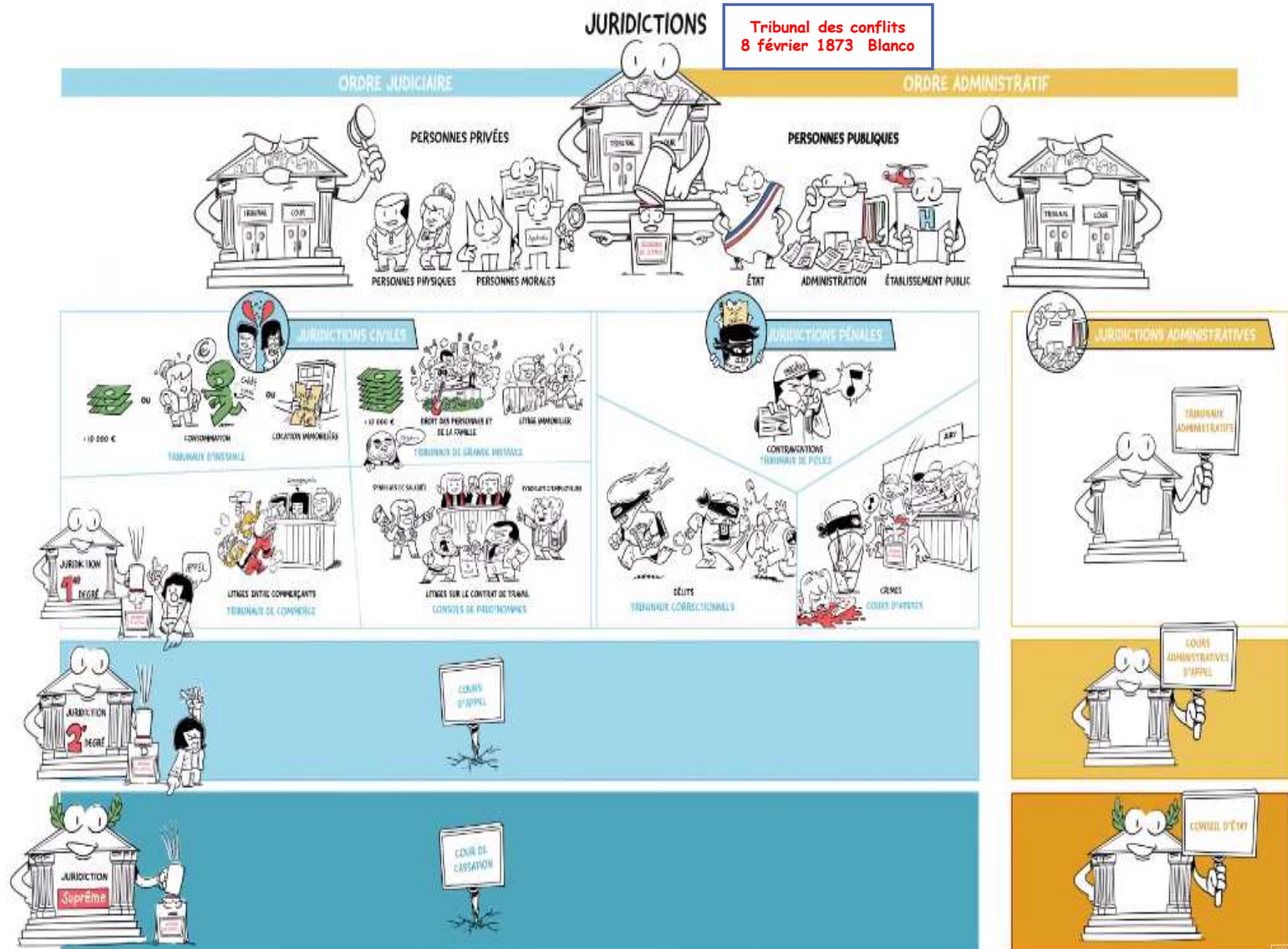
- ✓ Juridictions du 1^{er} degré
- ✓ Cours d'appel
- ✓ Cour de cassation



- Distinction entre compétence territoriale et matérielle



Distinction compétence judiciaire et administrative présentation



quizz 1 : quel tribunal ?

- Conduite en état d'ébriété ayant entraîné un accident mortel
- Action contre une décision d'expropriation
- Contestation licenciement pour port de voile
- Divorce
- Coups et blessures ayant entraîné la mort
- Pourvoi contre arrêt CA
- Action en concurrence déloyale de Macdo contre Quick
- Chute dans un escalier magasin ayant entraîné opération
- Appel jugement assises Châlon condamnant à 10 ans de prison
- Refus promotion enseignant
- Contestation Refus prise en charge accident du travail
- contestation jugement prud'hommes condamnant employeur

Éclatement du contentieux en droit social

Tribunal judiciaire
=> contentieux des élections
=> contentieux conflits collectifs
=> Pôle social => AT/MP

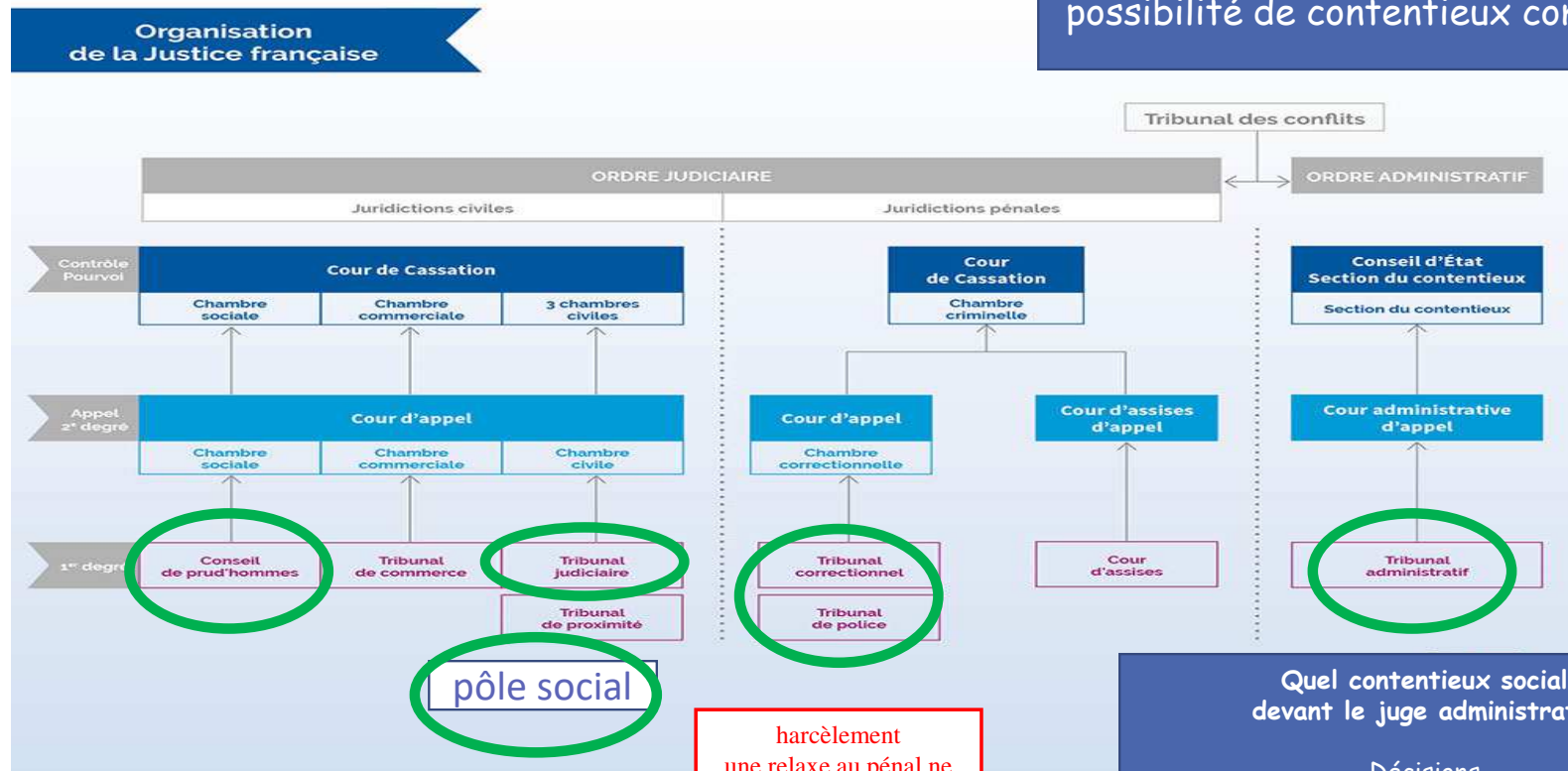
Juridictions répressives

Tribunal de police
pour les
contraventions
Tribunal
correctionnel pour
les délits

TA

=> quand acte de l'administration en cause

possibilité de contenus complexes



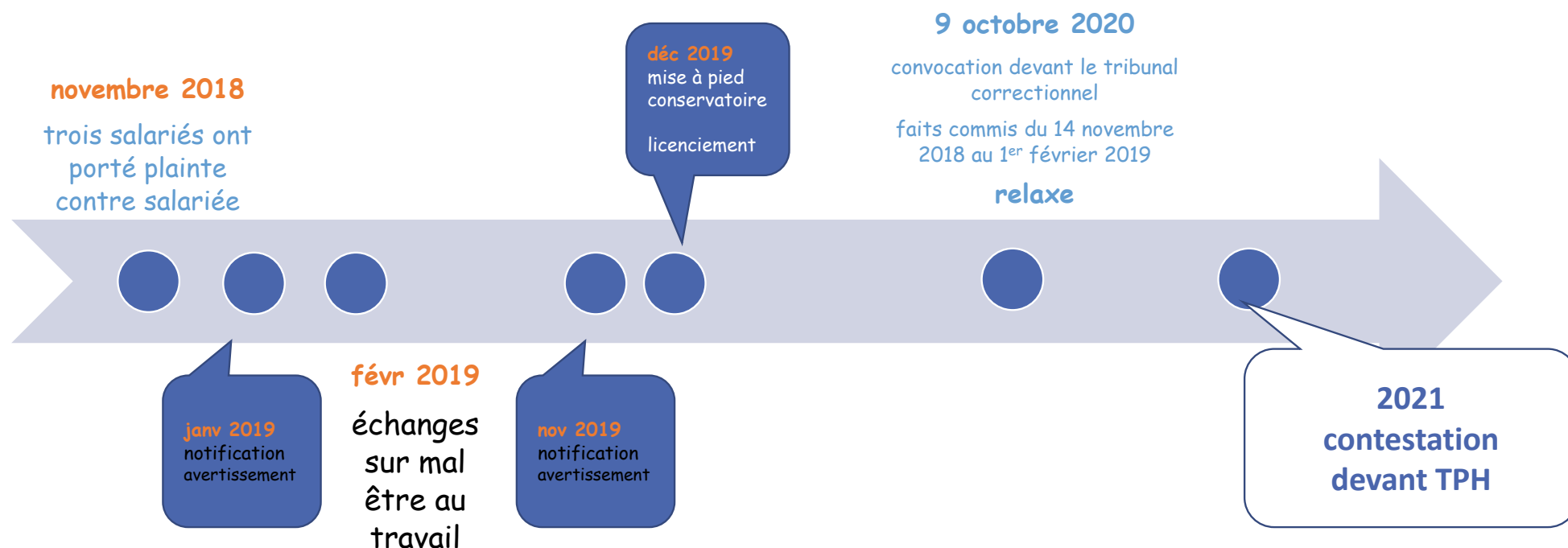
harcèlement
une relaxe au pénal ne
lie pas nécessairement le
juge prud'homal **Soc.,
18 janv. 2023, n°21-
10.233**

Quel contentieux social devant le juge administratif

Décisions
inspection du travail
Homologation PSE
Homologation rupture conventionnelle
Autorisation licenciement salarié protégé

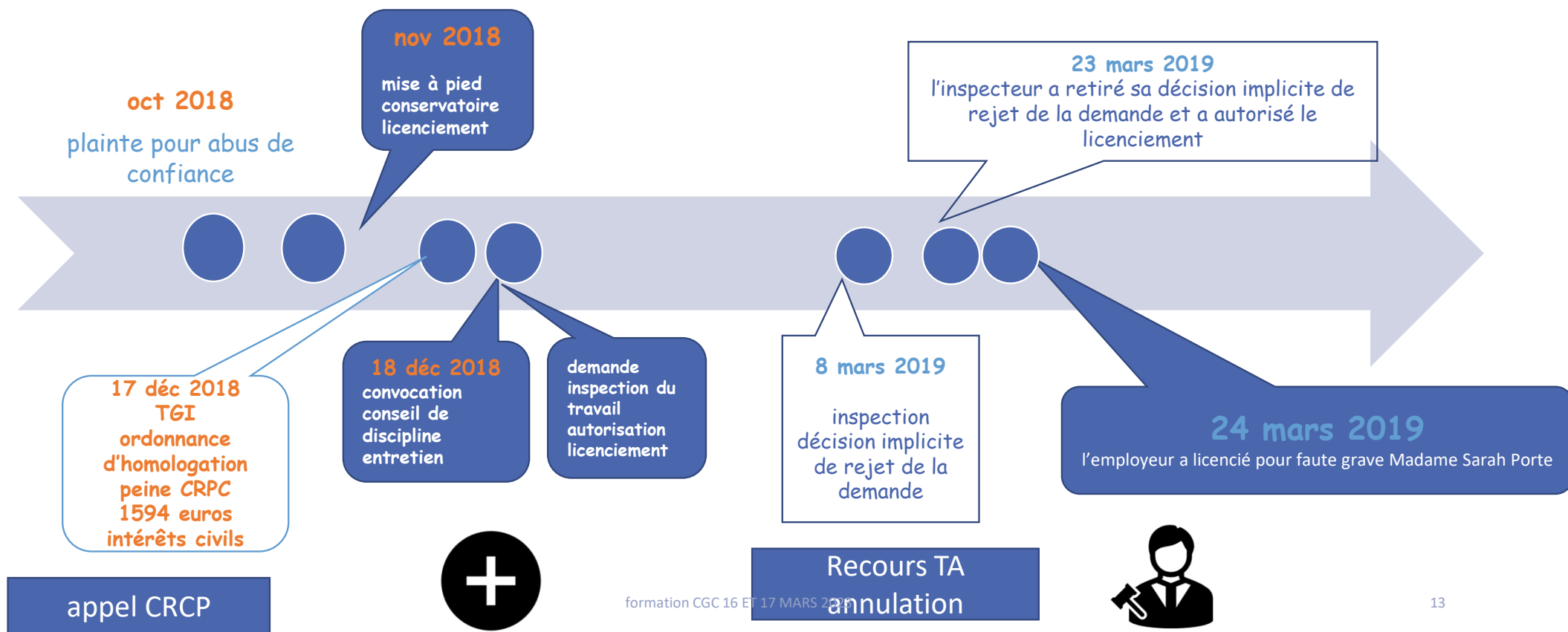


mise en situation contentieux complexe



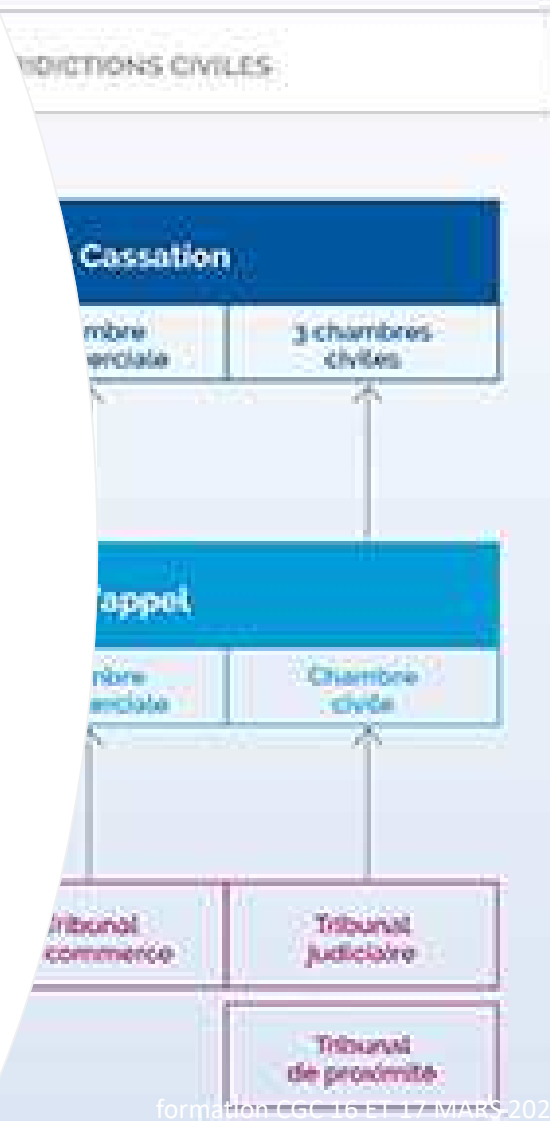


mise en situation contentieux complexe



2) Ordre judiciaire

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





| Les juridictions du 1er degré

- **Matière pénale**
- rôle
- Critère compétence : gravité infraction

- **Matière civile**
- Juridictions spécialisées
- Tribunal judiciaire





Les cours d'appel

art L. 311-1 COJ

- La carte judiciaire des cours d'appel n'est pas la même que la carte géographique des régions !
- Compétence si litige > 5 000 euros
- Réforme procédure : 2011 . mai 2017 et déc 2019
- Rôle : juge en fait et en droit
- Décision : arrêt confirmatif / infirmatif

Bourgogne
4 départements
21/71/58/89



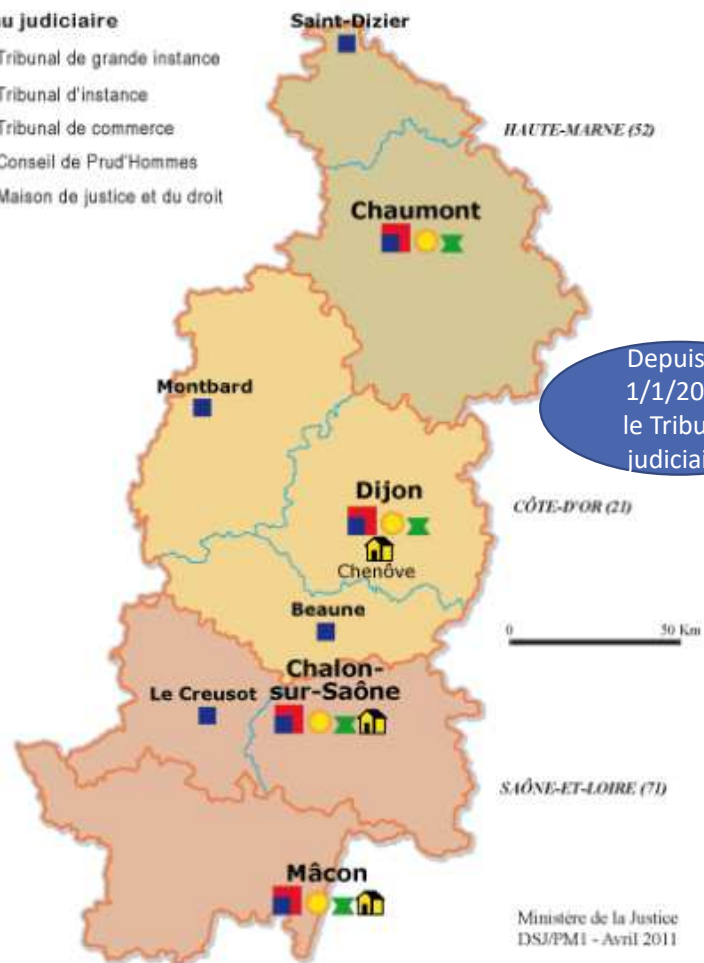
Ressort CA Dijon
3 départements
21/71/70

Cour d'appel de Dijon

Légende

Réseau judiciaire

- Tribunal de grande instance
- Tribunal d'instance
- Tribunal de commerce
- Conseil de Prud'Hommes
- Maison de justice et du droit



Depuis le
 1/1/2020
 le Tribunal
 judiciaire

Ressorts judiciaires

- Limite du ressort d'un TGI
- Limite du ressort d'un TI

Limite administrative

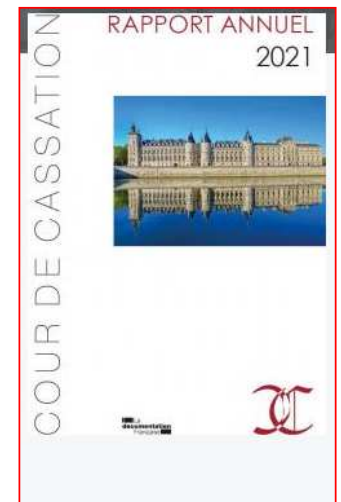
- Une couleur par département

La Cour de cassation

- Juridiction unique
 - Suprême
 - 6 chambres
 - juge en droit et non en fait
 - assure unité de la JP
-
- lecture arrêts



formation CGC 16 ET 17 MARS 2023



L'ORGANISATION DE LA COUR DE CASSATION

COUR DE CASSATION

3
CHAMBRES CIVILES

1
CHAMBRE SOCIALE

1
CHAMBRE CRIMINELLE

1
CHAMBRE COMMERCIALE, FINANCIÈRE
ET ÉCONOMIQUE

FORMATIONS SOLENNELLES: L'HARMONISATION

CHAMBRE MIXTE

ASSEMBLÉE
PLÉNIÈRE



II L'organisation de la juridiction prud'homale

- spécialisée
- 1/ Juridiction spécifique
 - ✓ Juridiction paritaire
 - ✓ Fonctionnement
- 2/ Procédure particulière
 - ✓ Principes
 - ✓ Déroulement de la procédure

Le conseil des prud'hommes statue sur les litiges liés au contrat de travail **de sa conclusion à sa rupture.**

Ils sont majoritairement saisis par les salariés



CRÉÉS EN
1806



210
CONSEILS
des prud'hommes



14 500
CONSEILLERS
prud'hommes



150 000
AFFAIRES
par an

Comment est-il composé ?

Une juridiction spécialisée : les litiges individuels entre employeur et salariés

art L. 1411-1

Côté salarié

- conflit lié à la rupture du contrat de travail : licenciement abusif ou nul
- heures supplémentaires non payées
- primes non versées
- jours de repos non accordés
- harcèlement moral
- discrimination

Côté employeur

- le recours peut être fondé sur le non respect par un salarié d'une clause de non concurrence
- Non respect d'un préavis



Diapositive 22

CCR1

Cécile CASEAU-ROCHE; 25.11.2020

1/ Juridiction spécifique

Juridiction paritaire



composition

- **BCO :**
 - 1 conseiller salarié
 - 1 conseiller employeur
- **Bureau de jugement :**
 - 2 conseillers salariaux
 - 2 conseillers employeurs

mandat

- * Avant 2016
- * Ordonnance n°2016-388 du 31 mars 2016

1/ Juridiction spécifique

Fonctionnement

• 5 sections

Art. R. 1423-1 CT

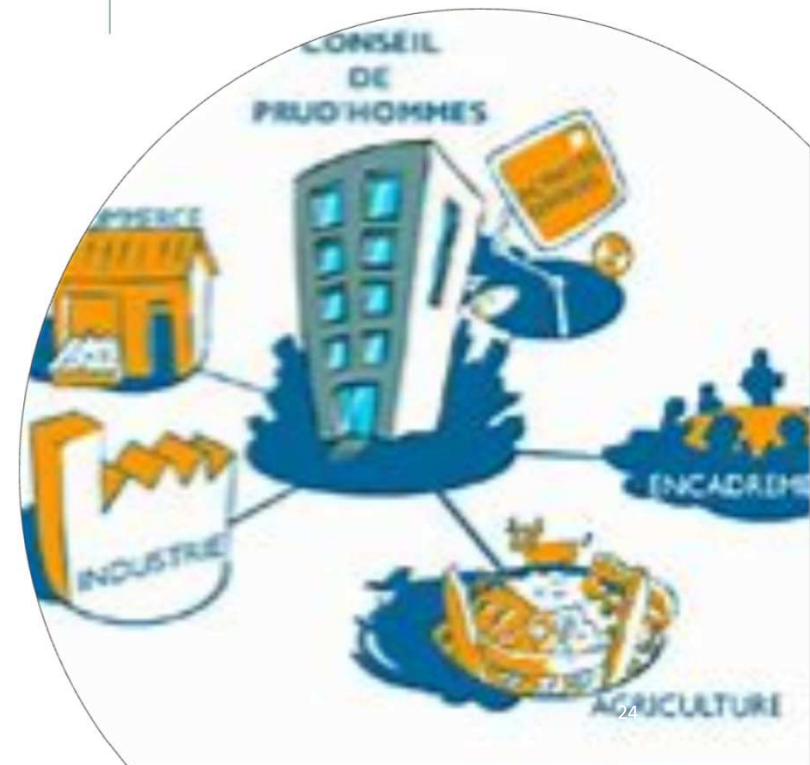
• Formations

- formation de référé
- formation restreinte

Qu'est-ce qu'un conseil de prud'hommes ?

→ Les 5 sections du Conseil de prud'hommes :

Encadrement	Industrie	Commerce...	Activités diverses	Agriculture
Relèvent de cette section les ingénieurs et les salariés qui ont une formation équivalente	Relèvent de cette section les ouvriers et employés de l'industrie	Relèvent de la section commerce et des services commerciaux les ouvriers et employés du commerce	Relèvent de cette section les ouvriers et employés dont les employeurs n'exercent pas une activité d'une autre section et les employés de maison, concierges et gardiens d'immeubles	Relèvent de cette section les ouvriers et employés des professions agricoles



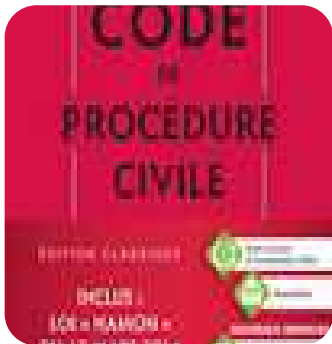
2/ Procédure particulière

Principes directeurs du procès



L'ancien Code de procédure civile

- avant 1975 ne contenait aucun principe exprimé de façon explicite et solennelle. Il s'agissait d'une compilation de règles, dépourvue de souffle et d'esprit
- Certains des principes directeurs du procès civil existaient, sous la forme d'adages ou de dispositions éparses
- **1975** sous influence Motulsky, nouveau code avec un 1^{er} chapitre « principes directeurs



articles 1 à 3 : l'instance

articles 4 et 5 : l'objet

articles 6 à 8 : les faits du litige

article 9 : l'obligation pour les parties d'apporter la preuve de leurs allégations

article 10 : le pouvoir du juge d'ordonner d'office les mesures d'instruction légalement admissible

article 11 : l'obligation des parties d'apporter leur concours aux mesures d'instruction sauf au juge à tirer toute conséquence d'une abstention ou d'un refus.

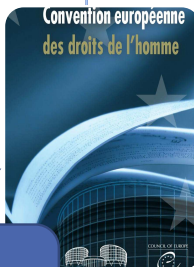
articles 12 - 13 : le droit

Articles 14 à 17 : la contradiction

articles 18 à 20 : la défense

article 21 : le pouvoir du juge de concilier les parties

droit au procès équitable
art 6-1 CESDH



Principes

suppression du principe de l'unicité de l'instance

La défense devant le CPH

Oralité de la procédure



4 grandes étapes

L'assignation

Acte d'huissier par lequel le demandeur invite le défendeur à se présenter devant le tribunal

Assignation déposée au greffe (secrétariat) du tribunal

La mise en état

Phase durant laquelle les parties s'échangent leurs arguments et leurs preuves sous le contrôle d'un juge dit « de la mise en état » qui s'assure que l'affaire sera en état d'être jugée

L'audience

Séance durant laquelle les juges entendent les avocats (mais aussi témoins, experts, parties...) pour former leur conviction. A la fin de l'audience, les juges indiquent la date à laquelle ils rendront leur décision (décision mise en délibéré)

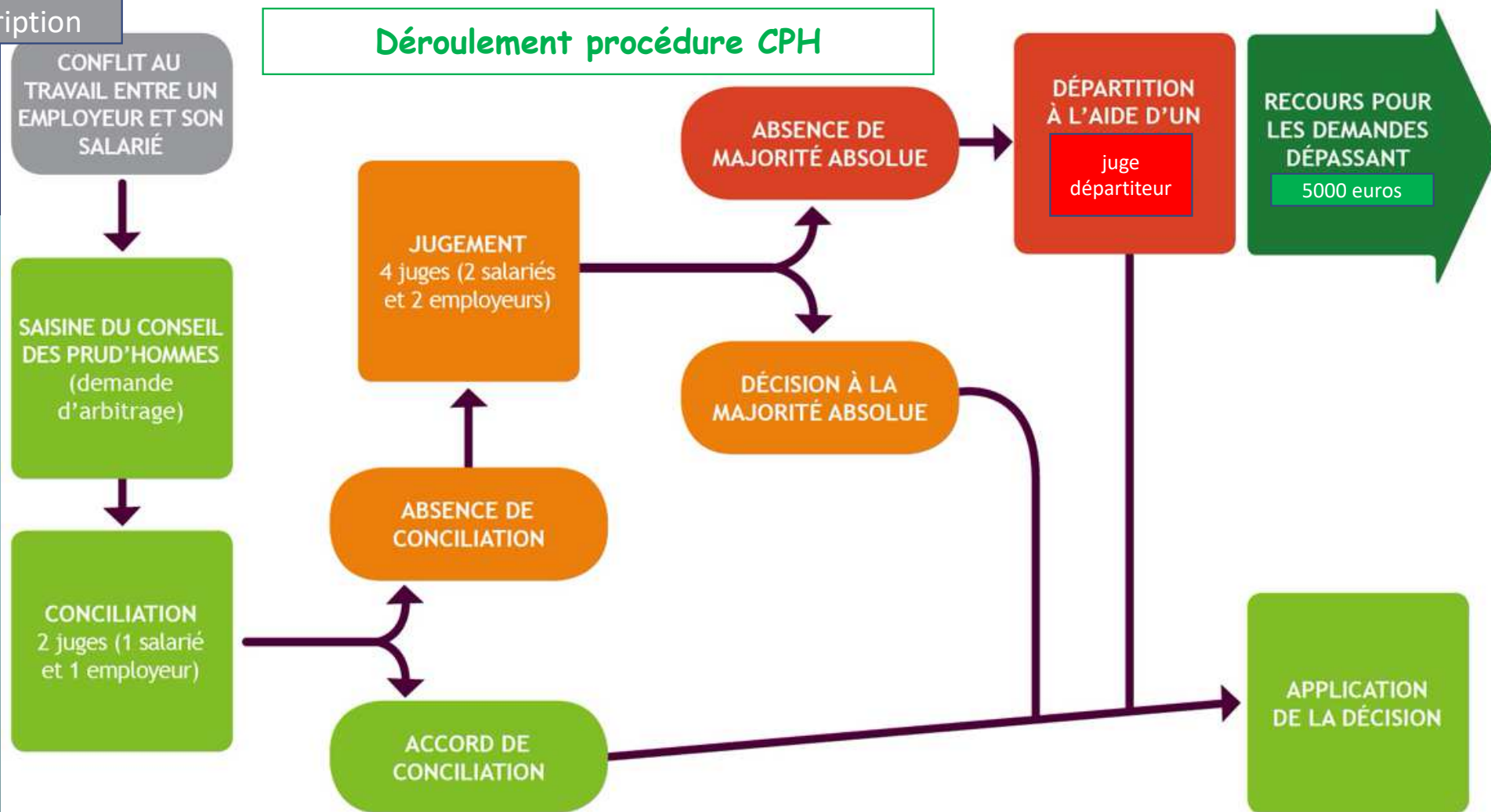
La décision

Les juges rendent leur décision

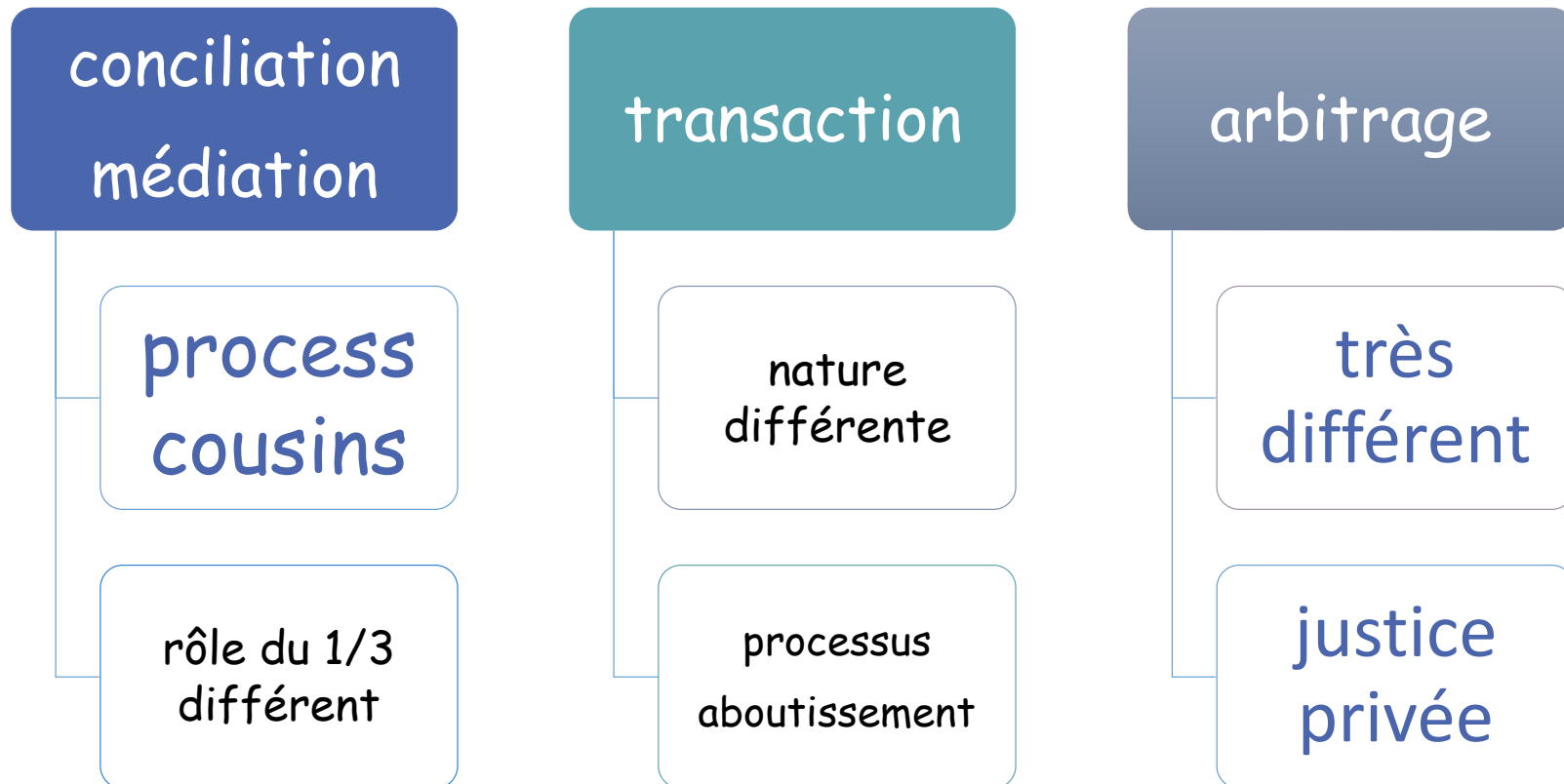
Ne pas dire « verdict » (sentence pénale)

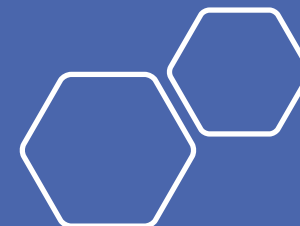
les délais de prescription

Déroulement procédure CPH



Développement des MARL





1

- prendre votre téléphone

2

- vous connecter avec le QR code

3

- répondre aux questions

Après-midi

La preuve en droit du travail

- **INTRO**

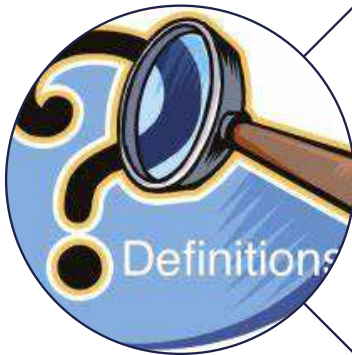
- Brainstorming
- Spécificités
- Types de procédure

- La charge de la preuve
- Les modes de preuve



« Le maître est cru sur son affirmation pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue et pour les à comptes donnés pour l'année courante ».

Introduction



procédés techniques permettant d'établir la vérité
au cœur des procès



Spécificités du procès social
Preuves souvent détenues par l'employeur
Éclatement du contentieux

Introduction

Procédure accusatoire ou inquisitoire

En théorie, 2 systèmes de preuve



le système accusatoire

ce sont les parties qui rapportent la preuve

le système inquisitoire

c'est le juge qui rapporte la preuve

Art 9 Code procédure civile



il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Le procès est la chose des parties, elles ont un rôle actif, le litige leur appartient

Le juge n'est pas investi dans la recherche des preuves

En France



le système est en principe mixte

En droit pénal et en droit administratif, le système est inquisitoire.

En droit civil, le système est accusatoire

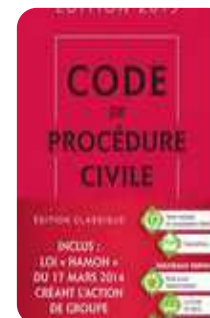
mais on constate une évolution

b/ assouplissement : pouvoirs octroyés au juge

Loi 5 juillet 1972 a instauré une collaboration entre le juge et les parties dans la recherche des preuves en modifiant
l'art. 10 dans le code civil

Un tournant opéré avec l'adoption du Code de procédure civile en 1975 :

plusieurs règles ont pour objet la collaboration dans l'administration de la preuve auquel renvoie **art. 1357 C civ**



I/ La charge de la preuve en droit du travail qui doit prouver

A/ Les principes
directeurs de la charge
de la preuve

B/ Dérogations
au droit commun
de la charge de la preuve



A/ Aménagement de la charge de la preuve



Charge de la preuve des éléments constitutifs du contrat de travail

- Existence contrat de travail
- Paiement salaire/congés



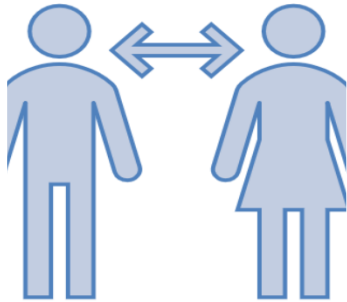
Charge de la preuve autour de de la rupture du contrat de travail

- Réalité et du caractère sérieux de la cause du licenciement **Article L1235-1**
- Autre mode de rupture

Charge de la preuve de la réalité et du caractère sérieux de la cause du licenciement

enjeu financier

Charge de la preuve partagée



- **Article L1235-1 c trav** « A défaut d'accord, 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 »
- = Dérogation **art 1153 c civ** : Les deux parties apportent des preuve

Rôle du juge



Article L1235-1 « après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

* Analyse

- Aménagement système accusatoire où rôle du juge limité
- Type de mesures d'instruction
- Appréciation : forme sa conviction

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

B/ Dérogations au droit commun de la charge de la preuve



Aménagements

- Heures supplémentaires
- Discrimination / harcèlement



Renversement

- * Présomption
- * Jurisprudence égalité traitement

Preuve des HS



1/ Charge de la preuve

Article L3171-4 déroge art 1353 c civ

Soc 8 décembre 2015 N° 14-14011 il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments

→ La preuve n'incombe ni au salarié, ni à l'employeur



2/ Mode preuve

Soc., 27 janvier 2021, no17-31.046 FP-PRI

apporte une clarification quant au degré de précision des éléments à apporter par le salarié devant le juge.

La preuve de la prise des temps de pause incombe à l'employeur qui doit donc être en mesure d'apporter ses propres éléments de contrôle sur ce point.

Soc., 27 janvier 2021, n° 17-31.046, FP-P+R+I

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, 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. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées.

Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, **il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul**, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Fait peser sur le seul salarié et viole l'article L. 3171-4 du code du travail, la cour d'appel qui, pour rejeter la demande au titre des heures supplémentaires, retient que le décompte produit est insuffisamment précis en ce qu'il ne précise pas la prise éventuelle d'une pause méridienne, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que le salarié présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, d'autre part, que ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail

discrimination/harcèlement

- Textes

- Art. 1134-1 c. trav.
- Art. 1154-1 c. trav

- Fonctionnement

- 1^{ère} étape : rôle du salarié-demandeur

- présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination / harcèlement

- 2^{ème} étape : rôle de l'employeur-défendeur

- prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ou 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

**Cass Soc 8 Juin
2016 n°14-
13.418 FP-PBRI**

• **Solution**

« 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. »

• **Analyse solution**

- Nouveau revirement de jurisprudence
- Abandonne le contrôle et redonne la main aux juges du fond pour qualifier les faits de harcèlement
- mais précise que les juges du fond doivent motiver suffisamment leur décision pour démontrer que mécanisme
- probatoire imposé par l'article L1154-1 du code du travail a été strictement respecté.
- Ne s'applique pas aux harcèlements sexuels /discrimination
- => risque de renversement partiel de la charge de la preuve
 - => beaucoup de pourvois sur ce point
 - « éléments pris dans son ensemble » cela passe
 - « Le salarié ne rapporte pas la preuve » cassation

actu



- *Discrimination : la Défenseure des droits appelle au respect des règles de preuve*
- *Décision-cadre n° 2022-139 du Défenseur des droits, 31 août 2022*
- *Compte-tenu des difficultés liées à la preuve dans le cadre de contentieux liés à la discrimination, la Défenseure des droits a souhaité recenser les règles probatoires en matière civile, notamment concernant le rôle des parties dans l'accès de preuve*

II/ Les modes de preuve comment prouver

A/Recevabilité
de la preuve

B/ Pertinence
de la preuve

Soc 27 mars 2001
n° 98-44.666
en matière
prud'homale, la
preuve est libre

A/ La recevabilité de la preuve l'exigence de loyauté

Art. L. 1222-1 c trav « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi »

Exigence pour l'employeur



- JP sur vidéosurveillance, stratagème, filature
- Fouilles, contrôle prévus par RI

Exigence pour le salarié



- L'exercice des droits de la défense justifiant le vol de document commis par un salarié
- **Crim., 11 mai 2004 : Bull. crim. 2004, n° 113 et 117**
- Abondant contentieux

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 oeuvre un dispositif de contrôle clandestin** et à ce titre déloyal

Qu'en statuant comme elle a fait, alors que l'utilisation **de lettres piégées à l'insu du personnel** constitue un stratagème rendant illicite le moyen de preuve obtenu, la cour d'appel a violé le texte

B/ Pertinence des moyens de preuves



Admissibilité au regard de la vie privée

- Arrêt précurseur et nombreux arrêts
- Soc. 2/10/2001, n° 99-42.942 Nikon
- Émergence d'un droit à la preuve
- Soc. 9 novembre 2016, n° 15-10.203
- Soc 30/9/2020 PBRI



Appréciation de la force probante

- Certains moyens semblent incontestables
- Certaines ont une force probante qui évolue : preuve ou présomption du préjudice
- Apparition de nouvelles preuves

L'employeur peut produire en justice des éléments du compte Facebook d'un salarié

Soc 30/9/2020 PBRI

- **faits :**

- chef de projet export par une société de prêt-à-porter, avait publié, le 22 avril 2014, sur son compte Facebook, une photographie de la nouvelle collection printemps/été 2015, collection qui avait été présentée exclusivement aux commerciaux de la société
- employeur produit la photographie afin de justifier son licenciement pour manquement à l'obligation contractuelle de confidentialité

- **pbe** : l'employeur peut-il utiliser des éléments publiés par un salarié sur son compte Facebook afin de justifier un licenciement disciplinaire sans porter atteinte au droit à la vie privée ?

- **Solution**

- 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.

- **analyse :**

- la chambre sociale s'appuie, pour la première fois, sur le principe dégagé en 2016
- elle effectue un **contrôle de proportionnalité** entre cette atteinte et le principe du droit à la preuve

Licenciement disciplinaire : harcèlement et preuve par la production du rapport d'une enquête interne

Soc., 29 juin 2022, pourvoi n° 21-11.437, FS-B

- **FAITS**
- dénonciation de faits harcèlement par des salariés
- enquête interne réalisée par l'employeur
- auteur a été licencié pour faute grave à raison de faits de harcèlement sexuel ainsi que de faits de harcèlement moral tenant à un management agressif.

Procédure

- Le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de contester son licenciement.
- CA a écarté des débats, pour déloyauté, le rapport de l'enquête interne,
- licenciement abusif

Cet arrêt complète une décision du 17 mars 2021 (Soc., 17 mars 2021, pourvoi n° 18-25.597, publié) selon laquelle « l'enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation 17 de faits de harcèlement moral n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié ».

- **Solution**

D'une part, la règle probatoire, prévue par l'article L.1154-1 du code du travail, n'est pas applicable lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement sexuel ou moral. D'autre part, il résulte des articles L.1152-4, L.1152-5, L.1153-5, ce dernier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, du code du travail et les articles L.1153-6 et L.1234-1 du même code et du principe de la liberté de la preuve en matière prud'homale qu'en cas de licenciement d'un salarié en raison de la commission de faits de harcèlement sexuel ou moral, le rapport de l'enquête interne, à laquelle recourt l'employeur, informé de possibles faits de harcèlement sexuel ou moral dénoncés par des salariés et tenu envers eux d'une obligation de sécurité lui imposant de prendre toutes dispositions nécessaires en vue d'y mettre fin et de sanctionner leur auteur, peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié.

Il appartient aux juges du fond, dès lors qu'il n'a pas été mené par l'employeur d'investigations illicites, d'en apprécier la valeur probante, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties.

B/ Pertinence des moyens de preuves



Admissibilité au regard de la vie privée

- Arrêt précurseur et nombreux arrêts
- Soc. 2/10/2001, n° 99-42.942 Nikon
- Émergence d'un droit à la preuve
- Soc. 9 novembre 2016, n° 15-10.203
- Soc 30/9/2020 PBRI



Appréciation de la force probante

- Certains moyens semblent incontestables
- Certaines ont une force probante qui évolue : preuve ou présomption du préjudice
- Apparition de nouvelles preuves

Les présomptions



Fonctionnement

- Les présomptions aident les parties qui ont des difficultés probatoires insolubles.
- Le demandeur est dispensé de rapporter la preuve de ce qu'il allègue, c'est donc au défendeur de prouver en 1^{er}



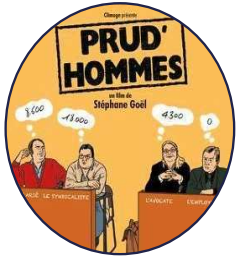
Sources : origine légale ou jurisprudentielle

- légale : **art 411-1 CSS** : présomption d'imputabilité Accident travail
- Nouveauté** : présomption de démission
- JP : **1^{ère} Civ. 25/2/97** c'est au médecin tenu d'une obligation particulière d'information vis-à-vis de son patient, qu'il incombe de prouver qu'il a exécuté cette obligation



Force de la présomption **art 1354 c civ**

- présomption irréfutable : pas de preuve contraire
- présomption simple : preuve contraire possible
- présomption mixte : limitation légale des moyens de preuve



mise en situation

- Madame Elsa Dore a été embauchée en 2017 en CDI en qualité d'éducatrice spécialisée au sein d'un centre d'accueil pour jeunes délinquants qui assure la formation et le quotidien des adolescents dans un but de réinsertion. Elle avait une rémunération de 35 000 euros brut par an. La structure privée compte 15 salariée et est gérée par Monsieur Alain Térieur.
- Le 26 septembre Monsieur Yvon Gérer a diligenté une procédure de licenciement pour faute grave à l'encontre de Madame Elsa Dore. Selon la lettre de notification, il lui est reproché : « d'avoir eu des rapports sexuels avec un collègue sur son lieu de travail ce qui n'est pas acceptable ».
- Madame Elsa Dore a souhaité contester ce licenciement et a demandé à Maître Yvon Gagner de saisir la juridiction des prud'hommes. Maître Yvon Gagner a donc assigné l'employeur et a conclu que le licenciement est abusif. Il produit comme pièces les fiches d'entretien individuels de sa cliente qui sont élogieuses et l'attestation d'une ancienne collègue selon laquelle « Madame Elsa Dore a toujours eu une grande conscience professionnelle ; elle s'investit pleinement dans la réinsertion des adolescents dont elle a la responsabilité ».
- Dans ses conclusions responsives, l'avocat de l'employeur a conclu que la faute grave est avérée en s'appuyant sur le témoignage de deux pensionnaires : Jordan 17 ans « j'ai entendu des grincements dans le bureau » et de Kévin 16 ans « j'ai entendu des bruits ; nos éducateurs semblaient prendre du bon temps ». Il produit également un sms trouvé sur le téléphone professionnel de Madame Elsa Dore récupéré après le départ de la salariée : « merci encore pour ce bon moment ». Il laisse également suggérer qu'il a une vidéo sans apporter davantage de précisions.