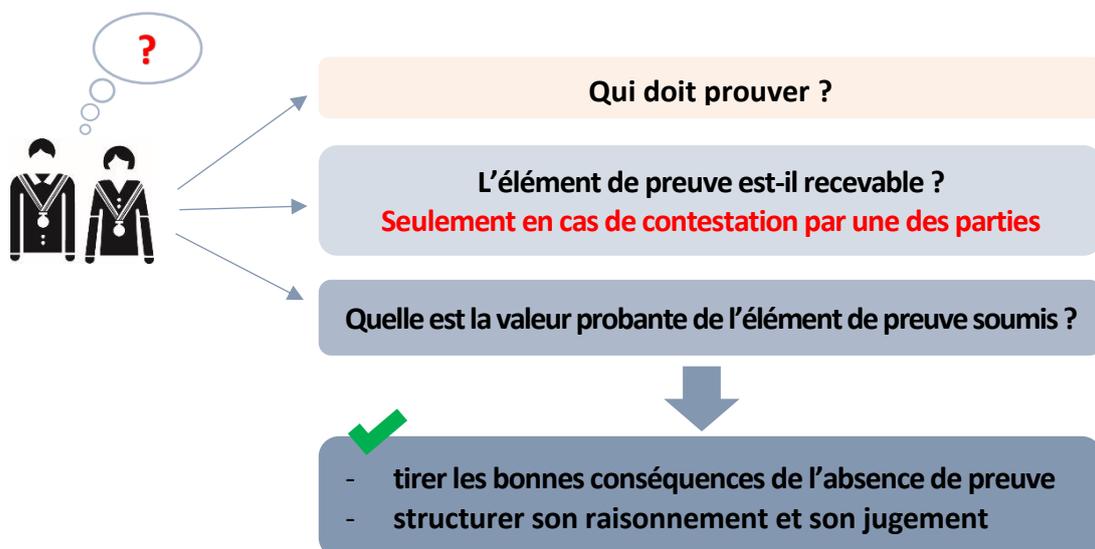


## M3 : APPRÉHENDER LES PRINCIPALES RÈGLES DE PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

### Les règles de la preuve

Lorsque le juge examine le fond de l'affaire, chacune des parties donne sa version des faits. En justice, il ne suffit pas d'avoir raison. Encore faut-il le prouver. Si les parties doivent rapporter la preuve qui leur permet de gagner le procès, il appartient au juge d'examiner ces éléments de preuve pour accueillir ou rejeter la demande et, au besoin, ordonner des mesures d'instruction.

En matière de preuve, le raisonnement du juge est le suivant :



## QUI DOIT PROUVER QUOI ?

C'est la première question que le juge se pose s'agissant de la charge de la preuve. La réponse à cette question permettra de savoir qui perdra le procès si la preuve des faits qu'il invoque n'est pas rapportée.

→ **Le cadre général : la charge de la preuve pèse sur le demandeur (art. 1353 du code civil)**

C'est à celui qui réclame l'exécution d'une obligation de la prouver. Ainsi, si un salarié saisit le CPH afin de voir reconnaître l'existence d'une relation de travail qui le lie à son employeur, alors qu'il ne dispose pas d'un contrat de travail écrit, ni de bulletin de paie, il doit établir l'existence d'un lien de subordination.

→ **Les aménagements :**

Licenciement et sanction disciplinaire	<b>Preuve n'incombe spécifiquement à aucune partie et le doute profite au salarié</b>
<u>Heures de travail, harcèlement, discrimination et violation du principe d'égalité homme/femme</u>	<b>Charge de la preuve partagée et en 2 temps</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Salarié doit rapporter des éléments suffisants =&gt; charge de la preuve allégée</li><li>2. Si ces éléments sont suffisants, l'employeur doit prouver les horaires effectués que son comportement n'est pas constitutif de harcèlement ou discrimination</li></ol> <p>→ Le juge apprécie l'ensemble de ces éléments</p>
Faute grave du salarié	<b>Charge de la preuve pèse sur l'employeur</b>

## 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.

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. Il s'agit d'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 ;
- 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

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.

## L'ÉLÉMENT DE PREUVE PRODUIT EST-IL RECEVABLE ?

Si le principe est la liberté de la preuve, il existe néanmoins une limite qui réside dans la recevabilité des éléments de preuve, qui peut être discutée entre les parties. Dans ce cas, le CPH doit s'interroger sur la recevabilité de l'élément de preuve qui est produit.

→ **Conditions**

- La preuve doit **être obtenue conformément à la loi et de manière loyale**. Est irrecevable une preuve obtenue par stratagème ou à l'insu d'une partie ou de manière frauduleuse.

**Exemple** : constitue une preuve déloyale une vidéo obtenue à l'insu d'un salarié après que l'employeur a placé au-dessus de son poste de travail une caméra, sans l'en avertir ou encore, la production d'une correspondance privée du salarié, spécifiquement mentionnée ou identifiée comme telle

- L'élément de preuve n'est **recevable que s'il a été communiqué en temps utile par la partie qui le produit à son adversaire**, afin qu'il puisse en prendre connaissance et la discuter (art. 135 CPC). C'est le respect du contradictoire.

→ **Conséquences** : si le CPH écarte une pièce, il ne peut pas en tenir compte dans son jugement. Il doit alors, dans sa décision, indiquer les raisons pour lesquelles il écarte une pièce.

**ATTENTION** : le CPH n'est amené à s'interroger sur la question de la recevabilité de l'élément de preuve qui lui est soumis uniquement si cette question est discutée entre les parties.