

Preuves devant les prud'hommes

QUESTION POSÉE

Quelles preuves sont recevables devant le conseil de prud'hommes ?

Devant le conseil de prud'hommes, **la preuve est libre**. Le juge apprécie la **fiabilité, l'origine, la nécessité des éléments produits et le respect du contradictoire**.

ÉLÉMENTS POUVANT ÊTRE PRODUITS

Preuve	Recevabilité ou valeur probante
Contrat, avenant, bulletin de paie, règlement intérieur, courrier disciplinaire	Très utile, sous réserve de l'authenticité du document.
E-mails, SMS, messages Teams/ WhatsApp, agendas, fichiers numériques	Admissibles en principe. Il faut pouvoir identifier leur auteur, leur date et éviter les extraits tronqués. L'écrit électronique a la même force que le papier si l'auteur et l'intégrité du document sont établis (art. 1366 Code civil).
Attestations de collègues, clients ou managers	Admissibles, même si elles ne respectent pas parfaitement le formalisme. Le juge apprécie leur crédibilité, leur précision et le lien du témoin avec les parties.
Compte rendu d'entretien établi par RH ou un manager	Peut être produit. Sa valeur est discutée si son auteur est impliqué dans la décision ; il doit être corroboré par des éléments objectifs.
Documents provenant d'un client	Admissibles, surtout si le client confirme lui-même les faits par attestation ou courrier circonstancié.
Photos, vidéos, badgeuse, géolocalisation, vidéosurveillance	Exploitable sous conditions : dispositif licite, information des salariés lorsque requise, finalité cohérente et collecte proportionnée.
Enregistrement clandestin, document obtenu de manière déloyale ou portant atteinte à la vie privée	Pas automatiquement écarté, mais il faut démontrer qu'il est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi. Le juge met en balance ce droit avec les droits concurrents.
Témoignage anonyme	Ne peut pas fonder seul, ni de manière déterminante, une décision. Un témoignage seulement anonymisé peut être pris en compte si l'employeur connaît l'identité de son auteur et si des éléments indépendants permettent d'en vérifier la crédibilité (Cass. soc., 19 avril 2023, n° 21-20.308).
Enregistrement clandestin anonyme, auteur non identifiable	Risque élevé d'écartement. La Cour de cassation a validé l'exclusion d'un constat fondé sur des enregistrements dont l'auteur n'était pas identifié et qui n'étaient pas corroborés : le juge ne pouvait ni contrôler les conditions de captation ni identifier sérieusement les personnes enregistrées (Cass. soc., 19 novembre 2025, n° 24-16.313).

CHARGE DE LA PREUVE

La charge de la preuve suit la règle de l'**art. 1353 du Code civil** : celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver ; celui qui se dit libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a éteint l'obligation.

En matière disciplinaire, il appartient donc à l'employeur d'apporter les éléments retenus contre le salarié. En cas de doute, celui-ci profite au salarié (**art. L.1333-1 Code du travail**).

CONSTITUER UN DOSSIER SOLIDE

- Réunir des éléments contemporains des faits.
- Conserver une alerte datée.
- Produire les e-mails ou messages complets.
- Recueillir des attestations individualisées.
- Conserver le compte rendu d'entretien.
- Ajouter des documents objectifs et une chronologie précise.
- Une attestation d'un salarié ou d'un manager impliqué reste utilisable, mais sa portée sera plus facilement discutée.

À SURVEILLER

Une preuve solide repose rarement sur une pièce unique. Les enregistrements clandestins, les documents obtenus de manière déloyale, les atteintes à la vie privée et les éléments anonymes présentent un risque particulier d'écartement.

COMMUNICATION DES PIÈCES

Les pièces doivent être communiquées à l'autre partie avant l'audience. La requête est accompagnée des pièces invoquées et d'un bordereau (**art. R.1452-2 Code du travail**).

Le non-respect des modalités de communication peut conduire à un renvoi, une radiation ou à ce que le juge tire les conséquences de l'absence de production (**art. R.1454-2 Code du travail**).

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **art. 1366 Code civil**
Force de l'écrit électronique
- **art. 1353 du Code civil**
Charge de la preuve
- **art. L.1333-1 Code du travail**
Preuve en matière disciplinaire
- **Code du travail (partie réglementaire), art. R1452-2, R1454-2**
Communication des pièces prud'homales
- **Cour de cassation, 19/04/2023, n° 21-20.308**
Témoignage anonymisé et preuve libre

- **Cour de cassation, 19/11/2025, n° 24-16.313**

Enregistrements anonymes non corroborés