



la preuve du licenciement abusif: quand le doute subsiste

Jurisprudence publié le **08/01/2010**, vu **7886 fois**, Auteur : [Caroline FONTAINE, avocat à Aix en Provence](#)

Lorsqu'un salarié conteste la légitimité de son licenciement devant le Conseil des Prud'hommes, commence la **course à la preuve**.

Les juges ne sauraient bien entendu se contenter des simples affirmations de l'employeur et du salarié, qui sont en général contraires.

Attestations, documents d'entreprise acquis légitimement, mails, lettres, ... **chaque partie tente d'emporter la conviction du Juge**.

Et lorsque le Juge n'arrive pas à départager les parties ? **Si un doute subsiste, il profite au salarié**.

Cette affirmation a une valeur légale puisqu'elle est codifiée dans **l'article L.1235-1 du Code du Travail**.

La Cour d'Appel de Paris a récemment appliqué ce texte dans un **arrêt du 1er septembre 2009** en jugeant ainsi :

« L'employeur, en la personne de ces deux cadres impliqués personnellement dans les faits, et le salarié, présentent ainsi des versions différentes des faits sans qu'il soit produit d'élément objectif permettant de les départager. Rien ne permet d'exclure un simple malentendu, qui ne pourrait avoir comme conséquence un licenciement et, en tout état de cause, en vertu de l'article L. 1235-1 du Code du Travail, le doute doit bénéficier au salarié. » (CA Paris 18ème Chambre Section D 1er septembre 2009 n°08/02505) ».

Voir d'autres articles sur:

<http://www.avocat-aix-en-provence.eu>