



Du compte rendu d'entretien à l'attestation de témoin

Le conseiller du salarié, en raison du rôle que le législateur lui a confié, constitue un témoin direct du déroulement de l'entretien auquel il participe (*entretien préalable au licenciement, entretien préparatoire à la rupture conventionnelle*).

Du fait qu'il dispose de la possibilité de prendre des notes au cours de l'entretien sans que l'employeur puisse légalement s'y opposer, le conseiller peut, soit spontanément, soit à la demande du salarié qu'il assiste ou bien en accord avec l'ensemble des participants, établir un compte rendu de cet entretien dans lequel sont rapportés le déroulement de celui-ci, les faits évoqués et les explications de chacune des parties.

Dans tous les cas, les parties en présence lors de l'entretien demeurent libres d'accepter ou non de signer ce compte rendu.

Le compte rendu rédigé par le conseiller du salarié peut notamment être produit devant une juridiction, tel le conseil des prud'hommes, pour servir et faire valoir ce que de droit.

Cependant, les tribunaux refusent de reconnaître une force probante à un compte rendu sur lequel une des parties n'a pas apposé sa signature.

Le compte rendu de l'entretien ne doit pas être confondu avec le témoignage en justice que le conseiller du salarié peut apporter au moyen d'une attestation, établie conformément aux conditions de forme et de fond posées par les articles 201 et 202 du Code de procédure civile (formulaire cerfa n° 11527*02, téléchargeable sur www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_11527.do).

Le compte rendu de l'entretien signé conjointement par le conseiller et l'employeur sera doté d'une force probante (Cass. soc., 1er juillet 2009, pourvoi n° 07-45351).

Néanmoins, lorsque ce compte rendu est signé par seulement le conseiller du salarié, il peut, en cas de production devant une juridiction, constituer une attestation au sens de l'article 202 du Code de procédure civile.

En effet, aucun texte n'interdit à un conseiller ayant assisté le salarié lors d'un entretien d'établir une attestation contenant la relation des faits auxquels il a assisté ou qu'il a personnellement constaté, sous réserve cependant que ce témoignage ne porte pas sur

des faits couverts par le secret professionnel et ce compte tenu des dispositions combinées de l'article L.1232-13 du Code du travail et de l'article 226-13 du Code pénal.

En matière prud'homale, la preuve étant libre, rien ne s'oppose à ce que le juge retienne, parmi tous moyens, une attestation établie par le conseiller du salarié et en apprécie librement la valeur et la portée (Cass. soc., 27 mars 2001 pourvoi n° 98-44666 ; 30 octobre 2002, pourvoi n° 00-46314). Se trouve donc écartée toute opposition fondée sur la règle jurisprudentielle selon laquelle « nul ne peut se constituer un titre [une preuve] à soi-même » ni directement ni par mandataire interposé.

Le juge civil pouvant recevoir de tiers les déclarations de nature à l'éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance, le témoignage du conseiller du salarié est donc recevable en justice (cf. article 199 du Code de procédure civile).

En effet, en application de l'article 1353 du Code civil en vertu duquel « les présomptions [...] sont abandonnées aux lumières et à la prudence du magistrat » la force probante et l'objectivité du témoignage du conseiller du salarié est laissée au pouvoir d'appréciation du juge prud'homal qui fondera librement sa

conviction.

Le compte rendu, requalifié en attestation de témoin, entrera alors



dans les prévisions de l'article 441-7 du Code pénal. Dès lors, ce document, s'il fait état de faits matériellement inexacts, pourra entraîner une condamnation pénale de son auteur. «Se rend coupable du délit d'établissement d'une fausse attestation le conseiller ayant remis au salarié qu'il était chargé d'assister lors de l'entretien préalable à son licenciement un compte rendu dans lequel il a sciemment relaté un fait matériellement inexact en sachant que ce document allait être produit en justice» (Cass. crim., 26 mars 2002, pourvoi n°01-84215).

Dès lors, le conseiller doit se garder de toute malveillance sauf à s'exposer à une sanction pénale et à la réparation du préjudice subi par

De même, le conseiller du salarié étant tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant, il doit veiller à ne pas divulguer la teneur d'une information objectivement confidentielle, étant entendu que l'obligation de discrétion doit, en principe, céder devant l'obligation de témoigner en justice. Cependant, le conseiller pourrait engager sa responsabilité pour des révélations inutiles, ayant causé un préjudice à l'employeur. ■

Le conseiller du salarié qui a témoigné en faveur du salarié au moyen d'une attestation, peut aussi être entendu comme témoin dans le cadre d'une phase d'instruction menée par des conseillers rapporteurs (articles L.1454-1 et R.1454-1, R.1454-14, 3°, du Code du travail et articles 203 et suivants du Code de procédure civile) voire, le cas échéant, être cité à comparaître personnellement, pour témoigner oralement sous la foi du serment, à l'audience du bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

l'entreprise. Cette jurisprudence implique donc que le conseiller du salarié soit particulièrement attentif à la rédaction du compte rendu qu'il fera de l'entretien que ce soit sur les faits ou sur les explications fournies par les parties.

A vos méninges



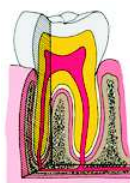
p'



t'



j'



ma,
ta,
??

p'



pr'



z

Nul ne peut être juge dans sa propre cause (... parce qu'on ne peut être juge et partie).
Aliquis non debet esse iudex in propria causa quia non potest esse iudex et pars