Que faire lorsqu'un salarié conteste l'existence d'un document ?

Réponse courte

Établir d'abord qui doit prouver quoi. La charge pèse sur celui qui invoque le document : l'article 1315 du Code civil met la démonstration à la charge de celui qui réclame l'exécution d'une obligation, et en matière de licenciement, l'article L.124-11, paragraphe 3, place la preuve des motifs sur l'employeur.

Trois démonstrations sont distinctes et se prouvent séparément : que le document **existe**, qu'il n'a pas **changé**, et qu'il a été **remis**. Un employeur qui établit les deux premières sans la troisième ne peut pas opposer la pièce au salarié.

Une conséquence pratique en découle immédiatement : dès la contestation, la purge doit être **suspendue** sur le périmètre concerné. Détruire ensuite, même par automatisme, transforme une difficulté probatoire en soupçon.

Définition

La **contestation** peut porter sur trois objets différents : l'existence du document, son contenu, ou sa remise. Identifier lequel est en cause détermine les pièces à réunir.

La **suspension de purge** est la mesure conservatoire qui accompagne toute contestation sérieuse. Elle se documente, faute de quoi elle ne se démontre pas.

Conditions d’exercice

Chaque objet de contestation appelle des éléments différents.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Objet contesté	Ce qu'il faut établir	Moyens
Existence du document	Qu'il a été établi, et quand	Fichier natif, métadonnées, pièces contemporaines
Contenu	Qu'il n'a pas été modifié	Signature, cachet, horodatage, empreinte
Remise	Qu'il est parvenu au salarié	Récépissé, double signé, réponse, journal nominatif
Date	Qu'elle correspond à la réalité	Horodatage qualifié, courriel natif, récépissé postal
Origine	Qui l'a établi	Signature identifiable, nom et fonction en clair
Loyauté de l'obtention	Que la pièce a été régulièrement recueillie	Information préalable, base de licéité

Modalités pratiques

La réaction utile se joue dans les premiers jours, avant toute discussion sur le fond.

Étape	Marche à suivre
Réception de la contestation	La dater et suspendre la purge sur le périmètre
Identification	Déterminer ce qui est contesté : existence, contenu ou remise
Collecte	Réunir le fichier natif, les traces de transmission et les pièces contemporaines
Fichier natif	Le conserver tel quel, sans le rouvrir ni le réenregistrer
Réponse	Produire les éléments correspondant à l'objet contesté
Traçabilité	Documenter la démarche et sa date

Pratiques et recommandations

Rouvrir le fichier natif est une erreur fréquente et coûteuse. La simple ouverture peut modifier des métadonnées, et le document produit ne correspond plus à celui qui existait : la vérification technique devient alors impossible, au détriment de celui qui produit.

La suspension de purge doit être immédiate et documentée. Une note datée indiquant le périmètre gelé vaut mieux qu'une consigne orale : c'est elle qui démontrera, plus tard, que l'entreprise n'a rien détruit après la contestation.

La meilleure preuve reste souvent le comportement du salarié. Une personne qui conteste avoir reçu une convocation mais s'est présentée à l'entretien, ou qui nie un avenant dont elle applique les horaires depuis six mois, apporte elle-même la démonstration qui manquait.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame l'exécution
Article L.124-11, paragraphe (3) du Code du travail	Preuve des motifs du licenciement à la charge de l'employeur
Article 1322-1 du Code civil	Signature électronique : intégrité et identification
RGPD, article 17, paragraphe 3, point e)	Conservation justifiée par la défense d'un droit en justice
Règlement (UE) 910/2014, article 41	Présomption attachée à l'horodatage qualifié
Article L.261-1 du Code du travail	Licéité des pièces issues d'un dispositif de surveillance

Trois démonstrations distinctes : l'existence, l'intégrité et la remise. Suspendez la purge dès la contestation et ne rouvrez pas le fichier natif — son ouverture altère les métadonnées qui permettaient la vérification.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois