



Fin des relations contractuelles de travail.

Par Visiteur

Bonjour,

1°/ Pendant les étés 1990 à 1993, j'ai occupé un emploi de saisonnier en qualité de manoeuvre au sein du service technique d'une commune (services voirie & jardin).

Bien qu'étant titulaire des bulletins de salaires correspondant, je n'ai jamais signé de contrat de travail.

Alors, je voudrais, d'abord, savoir, si, 17 à 20 ans plus tard, puis-je toujours saisir la justice pour faire requalifier le CDD en CDI, afin de faire valoir un licenciement pour demander des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

En effet, la rédaction de l'article L 122-3-1 du Code du travail, au moment des faits, éditait : "le CDD doit être établi par écrit (...) ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. (...) Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche."

De plus, avant la réforme initiée par la loi du 17 juin 2008 (JO 19 juin), portant réforme des délais de prescription civile, un salarié bénéficiait d'une période de trente ans pour contester son licenciement et demander des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 a ramené ce délai à cinq ans, au jour où le salarié a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des faits lui permettant d'agir.

C'est-à-dire que, depuis le 19 juin 2008, j'ai jusqu'au 19 juin 2013 pour contester la rupture des relations contractuelles.

Je voudrais, ensuite, savoir, quelle est la juridiction compétente pour ce genre de litige : conseil de prud'hommes ou tribunal administratif ?

2°/ J'ai travaillé du 2 au 31 mai 1995 dans un hôtel et je possède un bulletin de salaire, puis j'ai signé un reçu pour solde de tout compte, dont les dispositions légales étaient soumises à l'ancienne législation issue de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973.

En 2009, j'ai demandé une copie de mon dossier à cette entreprise et, en réponse, ils m'ont fait parvenir le contrat de travail de l'époque. Pas de trace de mon bulletin de salaire, ni du reçu pour solde de tout compte.

Le contrat de travail est composé de deux pages, il s'agit en fait d'une présentation sous forme de lettre, m'invitant, si j'étais d'accord sur les termes à le signer.

De mon côté, j'ai en ma possession uniquement la seconde page, sur laquelle y figure ma signature et je n'ai jamais eu connaissance de la première, qui n'est même pas paraphée de ma main, ni d'aucune d'ailleurs.

Il est écrit sur cette première page qu'il s'agit d'un CDD et de la période d'embauche.

D'où ma question : Quinze ans plus tard, suis-je toujours fondé à faire valoir mes droits de requalification en CDI, dans le but de demander que soit reconnu le licenciement pour l'obtention de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

3°/ En 1994, j'ai été embauché en tant que vacataire pendant trois semaines au Trésor public, j'ai un bulletin de salaire et pas de contrat de travail.

Questions : Seize ans plus tard, puis-je toujours engager une procédure devant la justice ? Devant quelle juridiction ? Sur quels fondements ?

4°/ Au premier semestre 1994, j'ai effectué des périodes de travail, dans une association, c'était des CDD puisque des bulletins de salaire étaient élaborés pour les journées travaillées qui ne dépassaient pas deux jours.

Mais j'ai une fiche de paie qui comprend une période de trois jours consécutifs et vous connaissez les dispositions de l'article L 122-3-1 du Code du travail en ce domaine, selon sa rédaction au moment des faits.

Question : Seize ans plus tard, puis-je toujours engager une procédure judiciaire devant le Conseil de Prud'hommes afin de faire valoir un licenciement pour demander des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Bien à vous,

Par Visiteur

Cher monsieur,

Ravie de vous revoir.

Je répondrai ici à la première question. J'ai été informé par l'administrateur que vous aviez commandé un Pack de questions.

Pour les autres question, vous devez à chaque fois, déposer une nouvelle question, pour que cette dernière soit bien créditée.

1°/ Pendant les étés 1990 à 1993, j'ai occupé un emploi de saisonnier en qualité de manoeuvre au sein du service technique d'une commune (services voirie & jardin).

Bien qu'étant titulaire des bulletins de salaires correspondant, je n'ai jamais signé de contrat de travail.

Alors, je voudrais, d'abord, savoir, si, 17 à 20 ans plus tard, puis-je toujours saisir la justice pour faire requalifier le CDD en CDI, afin de faire valoir un licenciement pour demander des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

En effet, la rédaction de l'article L 122-3-1 du Code du travail, au moment des faits, éditait : "le CDD doit être établi par écrit (...) ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. (...) Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche."

De plus, avant la réforme initiée par la loi du 17 juin 2008 (JO 19 juin), portant réforme des délais de prescription civile, un salarié bénéficiait d'une période de trente ans pour contester son licenciement et demander des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 a ramené ce délai à cinq ans, au jour où le salarié a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des faits lui permettant d'agir.

C'est-à-dire que, depuis le 19 juin 2008, j'ai jusqu'au 19 juin 2013 pour contester la rupture des relations contractuelles.

Je voudrais, ensuite, savoir, quelle est la juridiction compétente pour ce genre de litige : conseil de prud'hommes ou tribunal administratif ?

Vous raisonnez en civiliste, ce qui n'est pas un mal. Mais s'agissant d'un contrat conclut avec l'administration, celui-ci relève de la compétence du tribunal administratif mais surtout, c'est la prescription administrative qui s'applique. Or, en matière administrative, c'est la prescription quadriennale qui s'applique.

La prescription quadriennale est régie par la loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics. Aux termes de l'article 1 de ce texte : « sont prescrites [...] toutes créances qui n'ont pas été payées dans un délai de quatre ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis ».

Le champ d'application de la prescription quadriennale couvre les dettes de l'État, des collectivités territoriales, des services publics individualisés dotés d'un comptable public et des autorités administratives indépendantes.

Le délai de prescription quadriennale court en principe à compter du premier jour de l'exercice suivant celui au cours duquel les droits ont été acquis, conformément à l'article 1 de la loi du 31 décembre 1968 :

Pour un acte matériel, commis par l'Administration, le délai court à partir du 1 janvier de l'exercice qui suit celui au cours duquel l'acte est né. Traditionnellement, le juge administratif retient comme référence l'année au cours de laquelle les conséquences dommageables du fait générateur du dommage ont pu être appréciées dans toute leur étendue: CE, sect., 11 janv. 1978, Vve Audin InterRevue, n° 99435

En conséquence: Vous disposiez d'un délai de 4 ans, pour assigner la commune devant le tribunal administratif, dès le moment où l'administration vous a "licencié"; licenciement qui a fait naître votre droit de créance.

Très cordialement.

Par Visiteur

Conformément à la demande de Mr Pichot, j'ai utilisé deux questions à blanc afin que vous puissiez répondre à l'ensemble de mes questions.

Merci de votre réponse très circonstanciée.

En fait, j'avais un doute, je voulais savoir, si mon cas relevait du tribunal administratif ou du conseil de prud'hommes, car, je n'étais pas employé administratif, mais ouvrier, dans le service technique d'une commune.

Pour tout vous dire, j'ai bien signé un CDD, mais lorsque j'ai demandé une copie de mon dossier administratif, le service du personnel de me répondre ne détenir que mes bulletins de salaire. J'en déduis donc que, la prescription acquise, la

commune a gardé que le nécessaire.

Bien qu'à mon époque le conflit n'était pas encore tranché, c'est donc, dans ma situation, l'arrêt Berkani du 25 mars 1996 qui s'applique ici ! Est-ce bien cela ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Conformément à la demande de Mr Pichot, j'ai utilisé deux questions à blanc afin que vous puissiez répondre à l'ensemble de mes questions.

Merci de votre réponse très circonstanciée.

Oui, j'ai parfaitement vu. Je répondrai donc à vos autres questions ici pour plus de simplicité.

Pour tout vous dire, j'ai bien signé un CDD, mais lorsque j'ai demandé une copie de mon dossier administratif, le service du personnel de me répondre ne détenir que mes bulletins de salaire. J'en déduis donc que, la prescription acquise, la commune a gardé que le nécessaire.

Bien qu'à mon époque le conflit n'était pas encore tranché, c'est donc, dans ma situation, l'arrêt Berkani du 25 mars 1996 qui s'applique ici ! Est-ce bien cela ?

Exact.

Disons que quelle que soit la situation, lorsque vous avez affaire à l'administration (État, commune, et autres établissements publics), le litige relève toujours de la compétence du tribunal administratif et donc, application du droit administratif.

Très cordialement.

Par Visiteur

Très bien. Merci !

Je n'ai plus rien à ajouter sur la question n° 1.

J'attends donc vos réponses à mes autres questions.

Bien à vous,

Par Visiteur

Cher monsieur,

2°/ J'ai travaillé du 2 au 31 mai 1995 dans un hôtel et je possède un bulletin de salaire, puis j'ai signé un reçu pour solde de tout compte, dont les dispositions légales étaient soumises à l'ancienne législation issue de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973.

En 2009, j'ai demandé une copie de mon dossier à cette entreprise et, en réponse, ils m'ont fait parvenir le contrat de travail de l'époque. Pas de trace de mon bulletin de salaire, ni du reçu pour solde de tout compte.

Le contrat de travail est composé de deux pages, il s'agit en fait d'une présentation sous forme de lettre, m'invitant, si j'étais d'accord sur les termes à le signer.

De mon côté, j'ai en ma possession uniquement la seconde page, sur laquelle y figure ma signature et je n'ai jamais eu connaissance de la première, qui n'est même pas paraphée de ma main, ni d'aucune d'ailleurs.

Il est écrit sur cette première page qu'il s'agit d'un CDD et de la période d'embauche.

D'où ma question : Quinze ans plus tard, suis-je toujours fondé à faire valoir mes droits de requalification en CDI, dans le but de demander que soit reconnu le licenciement pour l'obtention de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Je ne vois aucune impossibilité de principe dans l'exercice d'une action 15 ans plus tard. En revanche, ce qui me dérange, c'est bien plutôt le motif de recours.

En effet, il y a bien eu un contrat écrit, et l'existence d'un paraphe sur la première page n'est nullement imposée par la

loi.

Et c'est bien la version du contrat détenue par votre ex-employeur qui sera pris en compte par le juge dans le cadre de l'instance prud'hommes sur le fondement de l'article 1315 du Code civil.

Quel était votre point de vue?

Très cordialement.

Par Visiteur

Mon point de vue est de soutenir n'avoir jamais eu connaissance de cette première page qui contient l'essentiel du contrat (CDD, date de début et de fin, motif et fonction de l'embauche...) et que seule la seconde m'a été présentée, afin de voir reprocher à l'employeur un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En effet, je me base sur une jurisprudence de la Cour de cassation (1ère civ. 17/02/1993, pourvoi n° 90-18293) pour reconnaître que cette fameuse page ne m'a pas été soumise.

En effet, c'est bien à la partie adverse, sur le fondement de l'article 1315 du Code civil, de prouver que j'ai bien eu connaissance de cette page et non pas en la présentant comme faisant partie du contrat, car, de son côté, il n'a aucun élément (paraphe notamment) qui permet de prouver que j'en ai bien eu connaissance.

Qu'en pensez-vous ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Si cela ne vous dérange pas, je trouve plus clair de traiter vos questions une par une, histoire de garder une certaine pertinence. Mais si vous préférez que l'on fasse autrement, n'hésitez pas.

Mon point de vue est de soutenir n'avoir jamais eu connaissance de cette première page qui contient l'essentiel du contrat (CDD, date de début et de fin, motif et fonction de l'embauche...) et que seule la seconde m'a été présentée, afin de voir reprocher à l'employeur un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En effet, je me base sur une jurisprudence de la Cour de cassation (1ère civ. 17/02/1993, pourvoi n° 90-18293) pour reconnaître que cette fameuse page ne m'a pas été soumise.

En effet, c'est bien à la partie adverse, sur le fondement de l'article 1315 du Code civil, de prouver que j'ai bien eu connaissance de cette page et non pas en la présentant comme faisant partie du contrat, car, de son côté, il n'a aucun élément (paraphe notamment) qui permet de prouver que j'en ai bien eu connaissance.

Qu'en pensez-vous ?

L'article 1315 du code civil conduit à établir plusieurs étapes probatoires dans un procès.

Dans un premier temps, le demandeur allègue un fait à l'appui de sa prétention et si le défendeur le conteste par une simple dénégation, il revient au premier de faire la preuve de son allégation, en application de l'adage actori incumbit probatio.

Dans un second temps, à supposer que le demandeur ait rapporté la preuve qui lui incombait, par exemple l'existence d'un préjudice consécutif à une faute, le défendeur peut lui opposer une exception, comme une cause étrangère à l'origine du dommage invoqué par le demandeur ; si ce dernier la conteste, le second doit prouver les faits sur lesquels il la fonde, conformément à l'adage reus in excipiendo fit actor.

La charge de la preuve peut ainsi, au cours du procès, passer alternativement d'une partie à l'autre, au fur et à mesure qu'elles allèguent de nouveaux faits, selon l'adage onus probandi incumbit ei qui dicit.

Au delà de cet aspect théorique, c'est bien "le premier temps" qui pose problème. Pour pouvoir obtenir gain de cause en vertu de l'ancien article L122-3-1, applicable à la cause, vous devez démontrer que le contrat de travail n'a pas été établi par écrit. Votre ex employeur va arguer que si et va produire en justice le contrat.

Vous devrez alors supporter la charge de la preuve en prouvant que vous n'avez pas eu connaissance de la première page. C'est bien vous qui devez rapporter cette preuve, et non l'employeur.

En exigeant de ce dernier un paraphe, vous renversez en quelque sorte cette charge en lui demandant de prouver vous avoir bien remis cette feuille. Or, c'est bien vous qui, au visa de l'article 1315 du Code civil devait prouver ce fait.

Je ne vous cache pas que les chances de succès sont minces! Prouver 15 ans plus tard, ne pas avoir eu connaissance de la première feuille d'un contrat de travail, alors que votre employeur va faire état en justice d'un beau contrat comportant deux pages et l'ensemble des mentions obligatoires relève "presque" de l'impossible.

Très cordialement.

Par Visiteur

Monsieur,

Je vous remercie de votre réponse.

J'ai bien compris le fonctionnement de l'article 1315 du Code civil.

Mais bien que le paraphe ne soit pas une condition de validité du contrat, cependant, il permet d'éviter les éventuelles contestations sur l'existence de telle ou telle page/annexe.

Alors, même si l'employeur présente la fameuse page litigieuse, je peux tout de même la contester, puisque rien ne permet de dire que j'en ai eu connaissance.

C'est donc à lui de prouver que j'en ai eu connaissance et que cette page a bien été accolée à la seconde qui contient ma signature.

En effet, la seconde page est présentée comme suit :

- paragraphe m'invitant à apposer ci-dessous ma signature, accompagné de la formule de politesse, puis signature du directeur ;

- tout de suite en-dessous, encart que j'ai renseigné dans lequel, j'ai indiqué mon nom, prénom, ma date de naissance et mon numéro de sécurité sociale, puis ma signature.

De plus, dans mes précédentes explications, je vous ai présenté une jurisprudence qui a donné raison au demandeur plaignant, à propos d'une page qu'il a contesté avoir eu connaissance, alors qu'elle figurait en plein milieu d'un contrat (1ère civ. 17/02/1993, pourvoi n° 90-18293).

Merci de votre complément de réponse.

Il va de soit pour moi que les questions doivent être traitées une par une pour une plus grande clarté.

Très cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

J'ai bien compris le fonctionnement de l'article 1315 du Code civil.

Mais bien que le paraphe ne soit pas une condition de validité du contrat, cependant, il permet d'éviter les éventuelles contestations sur l'existence de telle ou telle page/annexe.

Alors, même si l'employeur présente la fameuse page litigieuse, je peux tout de même la contester, puisque rien ne permet de dire que j'en ai eu connaissance.

C'est donc à lui de prouver que j'en ai eu connaissance et que cette page a bien été accolée à la seconde qui contient ma signature.

Je ne suis point d'accord. Vous faites un renversement de la charge de la preuve du fait de l'inexistence du paraphe. C'est au demandeur de prouver le fait qu'il allège, c'est donc à vous de démontrer que vous n'avez pas eu connaissance de la première page, et non à l'employeur de démontrer que vous avez parfaitement lu la première page.

- tout de suite en-dessous, encart que j'ai renseigné dans lequel, j'ai indiqué mon nom, prénom, ma date de naissance et mon numéro de sécurité sociale, puis ma signature.

De plus, dans mes précédentes explications, je vous ai présenté une jurisprudence qui a donné raison au demandeur plaignant, à propos d'une page qu'il a contesté avoir eu connaissance, alors qu'elle figurait en plein milieu d'un contrat (1ère civ. 17/02/1993, pourvoi n° 90-18293).

Jurisprudence qu'il convient de replacer dans son contexte. Il s'agissait d'un cautionnement, acte qui au regard de ses conséquences potentiellement désastreuses, doit faire l'objet d'une information absolument rigoureuse.

Sur le fondement du cautionnement, les juridictions sont beaucoup exigeantes sur le devoir d'information, au visa de l'article 1326 et non 1315 d'ailleurs.

Très cordialement.

Par Visiteur

Monsieur,

Je vous remercie de vos réponses extrêmement précises.
Cette question est maintenant terminée, nous pouvons passer à la suivante.

Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

3°/ En 1994, j'ai été embauché en tant que vacataire pendant trois semaines au Trésor public, j'ai un bulletin de salaire et pas de contrat de travail.
Questions : Seize ans plus tard, puis-je toujours engager une procédure devant la justice ? Devant quelle juridiction ?
Sur quels fondements ?

Quels sont vos arguments? Il n'y a à priori rien d'anormal puisqu'un vacataire n'est pas un salarié en CDD. C'est un statut spécifique, précaire, propre à la fonction publique.

Un vacataire n'a donc pas de contrat mais une sorte de lettre de mission généralement.

En n'omettant le problème de prescription en la matière.

Très cordialement.

Par Visiteur

Je pensais que le statut de vacataire était assimilé à un CDD.
Nous pouvons passer à la question suivante.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Je pensais que le statut de vacataire était assimilé à un CDD.

Et non! Et pour avoir été un temps vacataire, l'expérience m'a démontré la précarité de la chose: Salaire forfaitaire notamment.

4°/ Au premier semestre 1994, j'ai effectué des périodes de travail, dans une association, c'était des CDD puisque des bulletins de salaire étaient élaborés pour les journées travaillées qui ne dépassaient pas deux jours.
Mais j'ai une fiche de paie qui comprend une période de trois jours consécutifs et vous connaissez les dispositions de l'article L 122-3-1 du Code du travail en ce domaine, selon sa rédaction au moment des faits.
Question : Seize ans plus tard, puis-je toujours engager une procédure judiciaire devant le Conseil de Prud'hommes afin de faire valoir un licenciement pour demander des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Sur ce point, je suis d'accord c'est jouable.

S'il n'y a pas eu de contrat écrit, et dans la mesure où la prescription est ici de trente ans, je ne à priori aucun obstacle à l'exercice d'une telle action.

Très cordialement.

Par Visiteur

Avant la réforme initiée par la loi du 17 juin 2008 (JO 19 juin), portant réforme des délais de prescription civile, un salarié bénéficiait d'une période de trente (30) ans pour contester son licenciement et demander des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 a ramené ce délai à cinq (5) ans, au jour où le salarié à eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des faits lui permettant d'agir.

Il s'avère donc que, depuis la loi portant réforme des délais de prescription civile, j'ai jusqu'au 19 juin 2013 pour contester la rupture des relations contractuelles, soit la reconnaissance du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Est-ce que mon analyse est la bonne ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Avant la réforme initiée par la loi du 17 juin 2008 (JO 19 juin), portant réforme des délais de prescription civile, un salarié bénéficiait d'une période de trente (30) ans pour contester son licenciement et demander des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 a ramené ce délai à cinq (5) ans, au jour où le salarié à eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des faits lui permettant d'agir.

Il s'avère donc que, depuis la loi portant réforme des délais de prescription civile, j'ai jusqu'au 19 juin 2013 pour contester la rupture des relations contractuelles, soit la reconnaissance du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Est-ce que mon analyse est la bonne ?

J'aurai, à vrai dire, pas mieux synthétisé la situation!

Très cordialement.

Par Visiteur

Maître,

Je vous remercie d'avoir répondu à toutes mes questions et une excellente évaluation de vos services est évidente.

Vous pouvez maintenant archiver la question.

Veillez agréer, Cher Maître, l'expression de mes salutations distinguées.