



Code du Travail ou Code Civil

Par **MEYER Philippe**, le **14/07/2017** à **17:24**

Bonjour,

Le repreneur de mon entreprise m'a fait signer un avenant au contrat très court, indiquant qu'il reprend des « éléments essentiels » de mon contrat initial, ce qui s'avérait quelques mois plus tard imprécis compte tenu des interprétations qu'il commençait progressivement à varier à mon désavantage.

Au début, quand il avait besoin vital de ma présence, j'avais droits aux primes et perspectives de carrière, mais je n'étais pas au courant de la réorganisation du groupe en parallèle, avec ma mise à l'écart progressive. Situation intenable mais je ne peux pas démissionner et me priver des droits au chômage.

Je pourrais porter l'affaire aux Prud'hommes au titre de l'article 1124-1 du Code du Travail, non appliqué rigoureusement, et L1222-1 le contrat n'ayant pas été exécuté loyalement.

Mais j'ai aussi des éléments en ma possession démontrant que le cadre contractuel dans lequel j'évoluais était délibérément imprécis dans un but planifié. L'art. 1104 du Code Civil exige que « *les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi. Cette disposition est d'ordre public* ».

Porter l'affaire aux Prud'hommes ou au Civil ?
Qu'est-ce qui est plus ambitieux, rapide et/ou efficace ?

Par **P.M.**, le **14/07/2017** à **17:48**

Bonjour,

Porter l'affaire devant le Conseil de Prud'Hommes c'est la porter au civil, lequel est seul compétent pour connaître des différends dans l'exécution du contrat de travail donc vous n'avez pas le choix...

Par **chatoon**, le **14/07/2017** à **17:51**

Bonjour,

Vous pouvez demander la résolution judiciaire de votre contrat de travail en établissant les manquements de l'employeur. Pas grand chose de plus à redire, vu le peu d'éléments que vous nous apportez. Est-ce une entreprise de plus de dix salariés ? Avez-vous plus de deux ans d'ancienneté ? Y a-t-il des délégués du personnel, comité d'entreprise ou CHSCT ?

Par **P.M.**, le **14/07/2017** à **17:57**

Il y a d'autres demandes qui sont possibles plutôt que de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail mais la régularisation de ce que le salarié considère comme son dû avec réparation du préjudice et dommages-intérêts tout en restant dans l'entreprise, en plus cela n'était pas sur ça que portait l'interrogation...

Par **miyako**, le **15/07/2017** à **08:10**

Bonjour,

Le code civil et le code du travail sont complémentaires. L'article 1104 du code civil s'applique parfaitement aux contrats de travail et le code du travail vient en complément pour tout ce qui est conflit du travail.

Avant tout rechercher un accord avec l'employeur et faire un courrier recommandé AR en développant vos arguments et vos remarques..

La résiliation judiciaire n'est pas toujours la bonne solution, car après il faut retrouver un emploi, surtout au même salaire, ce qui n'est pas facile.

La procédure CPH est souvent longue, on sait quand cela commence, on ne sait pas quand ça se termine.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/07/2017** à **09:00**

Bonjour,

Laissons à l'intéressé le choix de la voie qu'il entend utiliser mais quelque chose me dit que celle amiable a déjà été épuisée vainement...

En tout cas c'est le Conseil de Prud'Hommes qui serait compétent et je lui conseillerais de se rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **MEYER Philippe**, le **17/07/2017** à **19:57**

Merci à tous, je me sens moins seul.

Je m'étonne qu'on soit obligé de passer par CPH même si je limite les griefs au non respect de la disposition d'ordre public, art. 1104, applicable à tout type de contrat, en général.

La déloyauté (ruse, perfidie,...) organisée, planifiée longtemps à l'avance, (dans la mesure où

je le démontre, bien sûr) cela me semble un acte dont la gravité risque de se diluer si l'on n'y voit que des banalités d'un conflit employeur/employé, somme toute classique.
Lire sur la bonne foi et loyauté en droit des contrats en général ici : <http://www.village-justice.com/articles/Bonne-foi-loyaute-droit-des-contrats,23007.html#Z9xBvLQbw1gJbO7e.99>

Très cordialement,
Ph. Meyer

Par **P.M.**, le **17/07/2017** à **20:48**

Bonjour,

Je ne vois pas ce que ce dossier peut changer à la compétence exclusive du Conseil de Prud'Hommes même si vous pensez que les conflits salariés / employeurs sont pour vous réduits à une banalité alors que l'[art. L1222-1 du Code du Travail](#) indique lui aussi :

[citation]Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.[/citation]

Mais qu'il convient de se référer à [ces dispositions du Code du Travail](#)...

Mais si vous voulez perdre un temps précieux, vous pouvez toujours essayer de saisir une autre Juridiction civile et vous verrez qu'elle déclarera son incompétence en vous invitant à mieux vous pourvoir et en vous renvoyant devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **MEYER Philippe**, le **18/07/2017** à **20:20**

Bonjour,

Je devais m'avoir mal exprimé, car je ne pense pas que les conflits employeurs/salariés seraient d'une banalité alors qu'un recours fondé sur le Code Civil serait plus « respectable ».

Simplement, je me demandais, dès le début de ce fil de discussion, ce qui est plus efficace et RAPIDE.

Certes, toutes nos juridictions sont très lentes, mais les procédures CPH sont réputées particulièrement longues.

Ensuite, pour estimer la durée d'une procédure il faut tenir compte aussi des appels.
Or, je lis sur Wikipédia que « le taux d'appel des jugements de fond des conseils de prud'hommes était de 64,5 % en 2012 contre 5,9 % pour les tribunaux d'instance et 18,3 % pour les tribunaux de grande instance. » En outre, en appel « le taux de confirmation total des jugements des [Conseils de prud'hommes] (28,3 %) est très nettement inférieur à celui constaté pour les appels des autres juridictions (de 46 à 53,6 %). »

Par ailleurs, deux remarques :

- tandis que le CT L1222-1 précise, en effet, que « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi » l'art. 1104 du CC étend l'obligation des contractants en amont de l'exécution : « les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi. Cette disposition est d'ordre public ».
- je ne vois vraiment pas comment un tribunal civil pourrait se déclarer incompétent face à un

recours fondé exclusivement sur les articles du Code Civil (1104 mais aussi 1382).

Je cite un autre passage de l'article dont le lien est dans mon message précédent :
« ... l'obligation de bonne foi n'est pas considérée comme une obligation contractuelle au sens strict du terme, le manquement à la bonne foi dans la relation contractuelle ne relève pas du régime de la responsabilité contractuelle mais du régime de la responsabilité civile délictuelle de l'article 1382. »

En gros, je ne m'estime pas exactement en conflit avec mon employeur, je suis juste témoin d'un délit de sa part, délit qui m'est préjudiciable.

Très cordialement,
Ph. Meyer

Par **P.M.**, le **18/07/2017** à **20:32**

Bonjour,

Mais vous pouvez tout autant évoquer le Code Civil devant le Conseil de Prud'Hommes et parfois comme je vous l'ai démontré, vous n'en avez pas besoin puisque le Code du Travail reprend la même notion même si c'est partiellement selon vous...

Au cas où cela vous aurait échappé, les dispositions du Code du Travail sont aussi d'ordre public...

Bon ! Je ne vais pas épiloguer si vous ne voulez pas comprendre que le Conseil de Prud'Hommes est de compétence exclusive pour connaître des conflits dans l'exécution du contrat de travail et que ce que vous décrivez en est un...

S'il y a délit, alors il faut aller chercher dans le code pénal et saisir le Tribunal correctionnel...

Mais je vous l'ai dit, pour vous convaincre par vous même, vous n'avez qu'à saisir une autre Juridiction civile que le Conseil de Prud'Hommes et vous verrez le résultat, il vous aura été annoncé...

Par **MEYER Philippe**, le **18/07/2017** à **21:10**

Merci beaucoup, vous êtes convaincant.

Mais le texte de Prof. Campagnola, dont j'ai cité juste quelques passages, ne va pas dans votre sens.

Si les gens aussi compétents et expérimentés, comme vous et ce Dr. en Droit, vous arrivez à des interprétations aussi divergentes, c'est embêtant. Il se pourrait qu'il y ait une divergence profonde entre, d'un côté, la juridiction élective et paritaire, donc de culture politique et sociétale plus développée et, de l'autre côté toutes les autres, plus étroitement techniques.

Encore merci et bonne soirée,
Ph. Meyer

Par **P.M.**, le **18/07/2017** à **21:34**

J'espère que vous plaisantez, je n'ai vu nul part dans ce dossier que son auteur devenu Prof. nie la compétence exclusive du Conseil de Prud'Hommes et diverge de ce que je vous ai indiqué mais si vous voulez inventer des règles qui n'existent pas, vous pouvez toujours les expérimenter...

Par **P.M.**, le **18/07/2017** à **21:48**

Dossier pour dossier, je vous propose [celui-ci](#) même s'il date de l'ancienne numérotation du Code du Travail...

Par **MEYER Philippe**, le **19/07/2017** à **13:14**

Le dossier auquel vous vous référez définit les compétences de la juridiction prud'homale en ces termes :

« Le principe est simple : il juge des différends individuels NES DU CONTRAT de travail. »

Le dossier auquel je me réfère porte le titre « Bonne foi et loyauté en droit des contrats » et commente l'évolution récente de l'extension de l'obligation de la bonne foi EN AMONT de l'exécution d'un CONTRAT EXISTANT (négociation et formation du contrat), cela de manière très générale « au regard des différentes branches du droit français ».

Je ne suis pas juriste, je n'ai rien inventé, je n'ai pas tant de certitudes, si ce n'est que je sais lire.

Philippe Meyer

Par **P.M.**, le **19/07/2017** à **13:33**

Bonjour,

Vous savez lire à votre manière et un différend sur l'élaboration du contrat de travail est né de celui-ci, en plus, il y a une suite à cette phrase que vous relevez...

Au départ, vous prétendiez que comme c'est le Code Civil, cela ne peut être du ressort du Conseil de Prud'Hommes mais il suffit de lire les décisions de la chambre sociale de la Cour de cassation pour constater qu'il est régulièrement cité...

Vous faites dire aussi ce que vous voulez au dossier auquel vous vous référez, vous n'aurez qu'à aussi vous en servir devant la Jurisdiction civile autre que le Conseil de Prud'Hommes que vous saisirez et vous verrez le résultat, n'oubliez pas de leur dire que même si vous n'êtes pas juriste vous savez lire et vous pourriez ajouter mieux qu'eux avec leurs certitudes...

Je me demande même pourquoi vous avez ouvert un sujet puisque d'après vous c'est exclu d'aller devant le Conseil de Prud'Hommes, donc vous pouvez faire comme bon vous semble sans tenir compte de rien d'autre...

Par **MEYER Philippe**, le **19/07/2017 à 16:28**

Je tiens compte de vos remarques, mais la lecture "à ma manière" est en fait, au départ, celle d'un avocat expérimenté, recommandé par un ami universitaire (il faut de tout pour faire un monde), et qui m'a parlé de la "loterie prud'homale", d'ailleurs pas toujours profitant au salarié. C'est pour cela que j'ai ouvert le sujet, car mon dossier, sur lequel je ne pouvais pas m'étaler ici, mérite MIEUX qu'une juridiction qui, en appel, (là où on fait du droit), connaît plus de 70% d'infirmités ...

Par **P.M.**, le **19/07/2017 à 16:52**

Peu importe que la Justice prud'homale vous agrée ou pas ainsi qu'à cet avocat, ainsi qu'à votre ami universitaire, la compétence exclusive du Conseil de Prud'Hommes est un fait incontournable...

Je note que ce que vous semblez vouloir attaquer est un avenant, c'est donc qu'un contrat de travail existait antérieurement mais de toute façon, même si vous allez sans doute aussi le réfuter, je vous propose sur "Le rôle déterminant de la notion dans la régulation de la phase précontractuelle" [ce dossier](#)...

Par **P.M.**, le **19/07/2017 à 16:58**

Votre affaire mérite sûrement mieux que toutes les autres mais comparaison n'est pas raison entre différentes Juridictions sachant que dès le Conseil de Prud'Hommes certaines affaires sont jugées par un Juge professionnel en cas de départage...

De toute façon, vous n'avez pas le choix...

Par **MEYER Philippe**, le **19/07/2017 à 18:38**

L'avenant au contrat n'en est pas moins un contrat et quand il affirme reprendre "pour l'essentiel" les éléments du contrat initial, sans préciser ce qui n'en fait pas partie, ce qu'on découvre au fil du temps... vous pouvez comprendre qu'il ne s'agit pas de juger de la loyauté de l'EXECUTION du contrat mais celle de sa FORMATION, compte tenu des événements postérieurs.

Votre lien vers la "Jurisprudence Sociale Lamy" INTERPRETE effectivement l'obligation de bonne foi, même dans la phase précontractuelle, en janvier 2014, alors que le dossier auquel je me réfère porte sur la REFORME effective du droit des contrats publiée par diverses Ordonnances en 2016-2017.

Quant au fait d'être obligé de passer par CPH, cela pourrait m'arriver effectivement, mais pour des raisons financières, les bons avocats étant nécessairement de haut vol... Alors on va se

satisfaire de la Justice du pauvre et attendre patiemment celle de la seconde instance, tout en ayant le plaisir de participer à la tombola du premier tour.

Cordiales salutations,
Ph. Meyer

Par **chatoon**, le **19/07/2017 à 18:50**

Bonjour MEYER Philippe,

Il y a des choses que l'on peut penser mais que l'on ne peut pas dire en public ; et ce au nom du respect dû à la Justice à laquelle appartiennent les CPH. Internet n'est pas un défouloir où tout peut s'écrire !

Par **P.M.**, le **19/07/2017 à 18:56**

Mais on ne peut pas dire que c'est en amont de l'exécution d'un contrat existant...
Si l'employeur n'exécute pas le contrat de travail en prétextant une modification qui n'existe pas c'est tout simplement une défaillance dans l'exécution du contrat de travail...
Si l'obligation de bonne foi précontractuelle existait déjà en 2014, elle ne se trouve pas modifiée par les Ordonnances de 2016/2017, tout au plus pourrait-elle se trouver renforcée...
Même un avocat de haut vol et j'allais dire surtout un avocat de haut vol ne pourrait pas aller contre la compétence exclusive du Conseil de Prud'Hommes, il ne s'y hasarderait même pas...
Si vous gagnez devant le Conseil de Prud'Hommes, quelque chose me dit que vous trouverez cette Juridiction super sérieuse et lui découvrirez beaucoup de vertu sans avoir rien à attendre de la Cour d'Appel d'autre qu'une confirmation si l'employeur exerçait ce recours, tout au plus auriez vous le souhait de reprendre le même billet...
Si les Cours d'Appel ne se trompaient jamais dans l'application du Droit, la Cour de Cassation n'aurait pas lieu d'être...

Par **MEYER Philippe**, le **19/07/2017 à 20:17**

A chatoon:

Je suis sincèrement navré d'avoir pu offenser quelqu'un sur ce forum, d'autant plus que les propos désobligeants, même quand ils ne sont pas tout à fait immérités, perdent toute valeur s'ils sont tenus protégés par un (relatif) anonymat.

Mais concernant le CPH, j'étais juste peu mesuré sur la forme de mon propos et pas sur le fond. Je n'ai que repris l'information publiée sur Wikipédia, un site d'information collaborative tendant à l'information incontestable, et parvenant de fait à être incontestée sur un sujet donné, au fil des discussions rectificatives. L'institution CPH a la possibilité d'annuler une information si elle était inexacte.

Le rapport de M. Alain LACABARATS, président de Chambre Sociale à la Cour de Cassation,

remis à la Garde de Sceaux en 2014 s'interroge " sur la pertinence même de la première instance " .

Cordialement,
Ph. Meyer

Par **Paulavo38**, le **20/07/2017 à 16:44**

Bonjour,

La compétence du CPH est exclusive et d'ordre public concernant les litiges qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail (L1411-1, L1411-4 du Code du Travail).

Vous concernant, la juridiction compétente est sans nulle doute le CPH et la procédure serait allongée si vous tentiez de saisir une autre juridiction civile.

Concernant la "loterie" prud'homale comme vous l'évoquez, elle est plutôt favorable aux salariés pour rester dans les clichés, je ne comprends donc pas votre hostilité à l'égard de cette juridiction.

Quant à affirmer que "Wikipédia" est de source incontestable, sans commentaire...

Par **P.M.**, le **20/07/2017 à 16:52**

Bonjour,

Chacun peut avoir un avis qui n'est pas impartial pour dire si les Jugements prud'homaux sont plus favorables aux salariés ou aux employeurs mais déjà il faudrait examiner de qui vient la saisine des Conseils de Prud'Hommes donc qui en a besoin pour obtenir Justice...

Par **MEYER Philippe**, le **20/07/2017 à 19:06**

Bonjour **Paulavo38**

Mon "hostilité" – qui est plutôt réticence - découle avant tout de l'information accessible publiquement.

Pour ce qui est de Wikipédia, travail collaboratif « Open source » cherchant le consensus selon un protocole précis, c'est une source naturellement plus fiable là où le consensus est plus facile à établir (sciences exactes) que sur les sujets moins consensuels, voire polémiques (sciences humaines, arts,...).

Mais on s'éloigne là du sujet. Point besoin de Wikipédia pour lire l'accablant rapport Lacabarats sur le site du Ministère de la Justice :

http://www.justice.gouv.fr/publication/rap_lacabarats_2014.pdf

Si vous avez une source qui conteste les chiffres publiés (pas de bla-bla mais des chiffres), je suis preneur.

Par **Paulavo38**, le **20/07/2017** à **20:14**

Bonjour Philippe,

Cet article peut illustrer mon propos quand je dis que les salariés ne sont pas forcément mal lotis devant le CPH : <https://www.village-justice.com/articles/employeur-des-chances-gagner,21818.html>

Mais cette discussion est un autre sujet car comme il l'a été dit la compétence des prud'hommes est d'ordre public. Ce n'est donc pas le demandeur qui détermine quelle est la juridiction compétente, mais bien le fond du litige lui-même.

Et, en l'espèce, un litige né à l'occasion de l'exécution d'un contrat de travail relèvera du CPH, mais libre à vous de saisir le TI, le TGI ou tout autre juridiction qui rendra une décision d'incompétence...

Par **P.M.**, le **20/07/2017** à **20:30**

Pas de blabla comme de prétendre :

[citation]Le rapport de M. Alain LACABARATS, président de Chambre Sociale à la Cour de Cassation, remis à la Garde de Sceaux en 2014 s'interroge " sur la pertinence même de la première instance ".[/citation]

Ceci ne se trouve pas dans le rapport sous cette forme...

Pas de blabla comme de prétendre que sous prétexte que le Conseil de Prud'Hommes ne convient pas, on pourrait saisir une autre Juridiction civile lors d'un différend individuel avec un employeur...

Les chiffres avec un peu de blabla, on peut leur faire dire ce que l'on veut et en plus il y a eu en août 2016 une réforme de la procédure prud'homale sans suppression du Conseil de Prud'Hommes...

Voilà le type même de discussion inutile sur un forum juridique une fois que l'on a fourni les arguments et les textes...

Par **chatoon**, le **21/07/2017** à **17:27**

Bonjour Philippe,

Préférez dire que les différents facteurs contribuant au résultat d'un jugement du CPH ou d'un arrêt de Cour d'appel évoluent entre un jugement et un arrêt de Cour d'appel. En effet, les moyens de fait et de droit des plaideurs, ainsi que les pièces dont ils disposent peuvent être modifiés en appel. De même les plaideurs peuvent être différents en appel. Appeler un CPH une loterie ou une tombola revient à dire que les conseillers tirent à pile ou face, sans juger

selon leur conviction personnelle. Il y a des juges qui connaissent moins bien le droit que d'autres, mais on n'a pas le droit de dire qu'un juge, fût-il du CPH, scelle le sort du litige d'après le hasard.

Par **P.M.**, le **21/07/2017** à **18:06**

Bonjour,

Il faudrait quand même expliquer comment les plaideurs peuvent être différents en Appel, sans parler bien sur de leurs représentants ou défenseurs...

Par **MEYER Philippe**, le **21/07/2017** à **19:36**

Bonjour chatoon,

loin de moi l'idée que les juges du CPH, comme vous me faites dire, "*tirent à pile ou face, sans juger selon leur conviction personnelle*"

Je pense exactement le contraire. Cette très ancienne institution, déjà par sa composition paritaire et ses traditions des luttes sociales doit forcément être portée par des personnes de fortes convictions.

Mais vous dites vous-même qu'il y a des juges "qui connaissent moins bien le droit que d'autres". C'est probablement là l'explication du taux très élevé d'infirmités en appel (7 sur 10 !) et l'aspect aléatoire des jugements CPH. Le droit, étant le même pour tous, devrait garantir des jugements à peu près prévisibles, en tout cas pas invalidés à 70% quand cela arrive aux mains des juristes.

Amicalement

Par **P.M.**, le **21/07/2017** à **19:44**

Quand on parle de tombola ou de loterie, c'est quand même un peu ça...

Il y a un des dossiers qui explique très bien le très fort taux d'Appel du moins avant la réforme et qui rectifie que les décisions de première instance sont confirmées totalement ou partiellement dans 78 % des cas...

Pour information, les Juges prud'homaux sont des juristes, ce sont même des Magistrats...

En plus je ne comprends pas l'intérêt d'un tel débat car vous n'avez pas le choix contrairement à vos prétentions...