Image not found or type unknown

Absence de contrat de mission écrit

Par **chatoon**, le **03/03/2016** à **19:54**

Bonjour,

1°) Vu la règle selon laquelle un contrat ne peut déroger aux lois d'ordre public ;

2°) Vu que la loi disposant que le contrat de mission d'intérim doit être établi par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition du salarié est d'ordre public ;

3°) Vu la règle selon laquelle celui qui invoque l'existence d'un contrat doit le prouver ;

4°) En conséquence, en l'absence de contrat de mission d'intérim signé par le salarié et produit au Juge par l'employeur, celui-ci ne peut prouver l'existence de ce contrat, sauf preuve faisant légalement foi, soit celle n'impliquant pas l'appréciation du Juge mais s'imposant à lui, tels l'aveu judiciaire du salarié et le serment décisoire consistant à établir qu'un tel contrat a été signé par le salarié ou a été transmis à celui-ci au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition ;

5°) En conclusion, cette présomption irréfragable de nullité du contrat de mission d'intérim en l'absence d'écrit produit au Juge ou établi par aveu judiciaire ou par serment décisoire ne peut être renversée par de simples présomptions du Juge ou une preuve testimoniale qui établiraient une transmission du contrat au salarié dans le délai légal de deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition ;

Cette conclusion est corroborée notamment par l'article 1352 du Code civil, tel qu'issu de la loi de 1804.

Qu'en pensez-vous ?

Par **P.M.**, le **03/03/2016** à **21:11**

Bonjour,
Ce qui est important c'est ce qu'en pense le Conseil de Prud'Hommes par son appréciation souveraine avec les moyens de recours puisque de toute façon vous réfuterez toute autre analyse même jurisprudentielle et que je n'ai pas personnellement l'intention de perdre mon temps pour ensuite être insulté...

Par **chatoon**, le **04/03/2016** à **02:48**

Bonjour,

Justement non ! Le Conseil de Prud'hommes ne peut apprécier souverainement si le contrat de mission a été transmis dans le délai légal si l'on suit les règles sus-énoncées. Il ne peut en effet constater cette transmission que par aveu judiciaire, celui-ci faisant foi contre la partie qui l'a fait, ou par serment décisoire, ce dernier faisant succomber dans sa demande ou dans sa défense la partie à laquelle il s'oppose.
Vous la voulez votre règle impérative selon laquelle la preuve serait libre devant le Conseil de prud'hommes, alors qu'à l'instar de l'existence d'une période d'essai, d'une démission, de la renonciation à un droit, ou d'une fraude (comme celle justement consistant pour un salarié de refuser délibérément de signer son contrat dans les deux jours pour en demander frauduleusement la requalification en CDI) la Jurisprudence de la Haute juridiction qu'est la Cour de cassation et la loi estiment qu'il y a des situations qui ne se présument pas, sauf à prendre un sérieux risque d'être pris pour un schizophrène. Le moyen de cassation ayant pour cas d'ouverture les règles sus-énoncées dans le premier message de ce fil de discussion n'a toujours pas été soutenu devant la Haute juridiction, alors il était peu probable qu'une cassation intervienne su ce point de droit, la Haute juridiction ne relevant que très rarement d'office un moyen de cassation.
La Cour de cassation a toutefois décidé qu'une Cour d'appel ne pouvait présumer l'existence d'un contrat à durée déterminée signé par le salarié, pour lequel contrat la règle est la même que celle des contrats de mission d'intérim. La Haute juridiction en déduisait que la Cour d'appel ne pouvait rejeter la demande de requalification du CDD en CDI en présumant l'existence de contrats signés par le salarié. C'est un bon début de jurisprudence allant dans le sens des règles sus-énoncées dans mon premier message. (Soc. 16 décembre 2009 N° de pourvoi: 08-43634)

Si cet arrêt et tant d'autres confirment que la production au Juge d'un CDD écrit est exigée, en présence d'une contestation du salarié, c'est que la validité d'un CDD ne se prouve pas par tout moyen. Ainsi, il y aurait la plus parfaite des incohérences si cette validité pouvait être couverte par une présomption appréciée souverainement par le Juge. Comment expliqueriez-vous que la signature d'un CDD doive être prouvée par un écrit signé (soit produit au Juge en cas de contestation) mais que sa date de transmission puisse être simplement présumée pour écarter une requalification en CDI, sans violer les règles favorables aux salariés susmentionnées ?

Par **chatoon**, le **04/03/2016** à **03:08**

Pmtedforum se cache derrière un principe vieux comme le monde, selon lequel l'appréciation des faits par un juge du fond ne peut être remise en cause devant la Cour de cassation, mais c'est sans savoir que ce principe souffre exception dans de nombreux cas, dès lors qu'une règle ou un texte officiel a été violé lors de cette appréciation par le Juge du fond.

Par **P.M.**, le **04/03/2016** à **09:20**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,
Que vous le vouliez ou non, le Conseil de Prud'Hommes apprécie souverainement les éléments qui lui sont proposés par chacune des parties et non pas un monologue d'une seule ou même une seule conclusion...
Je ne me cache derrière rien du tout mais rappelle le principe incontestable qui doit être un peu moins vieux que le monde qu'avant de venir devant la Cour de Cassation, une affaire doit d'abord avoir fait l'objet d'un Jugement devant le Conseil de Prud'Hommes et éventuellement d'un Arrêt de la Cour d'Appel suivant le montant du litige à moins qu'elle soit appelée à se prononcer en plénière mais dans ce cas, ce n'est pas vous qui écrivez des conclusions...
Je n'ai jamais dit ce que vous me prêtez même si ça vous fait vous relever la nuit et sait fort bien que la non application du Droit peut entraîner la Cassation...
Depuis le temps que vous remâchez cela d'années en années et suite à vos nombreuses procédures que vous vous vantez avoir engagées, cela devrait être élucidé pour vous mais personnellement je n'ai pas la prétention de me substituer à la Cour de Cassation ou même à une Cour européenne même si vous êtes prêt à insulter le forum parce que l'on refuse de vous répondre ou dans le sens que vous voudriez...

Par **P.M.**, le **04/03/2016** à **10:17**

J'ajoute quand même qu'il ne se contente pas de me faire dire ce que je n'ai pas dit, il en fait autant avec la Cour de Cassation et l'Arrêt 08-43634 :
[citation]le contrat de travail à durée déterminée, même lorsqu'il est conclu en application de l'article L. 122-3-1 3°, devenu l'article L. 1242-2 3°, du code du travail, doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, et qu'en l'absence de contrat écrit, l'employeur ne peut écarter la présomption légale instituée par l'article L. 122-3-1, devenu l'article L. 1242-12, alinéa 1, du code du travail, la cour d'appel, qui avait constaté que l'employeur ne pouvait produire la totalité des contrats correspondant aux engagements successifs de M. X..., a violé le texte susvisé[/citation]
Il traduit cela par :
[citation]La Cour de cassation a toutefois décidé qu'une Cour d'appel ne pouvait présumer l'existence d'un contrat à durée déterminée signé par le salarié, pour lequel contrat la règle est la même que celle des contrats de mission d'intérim. La Haute juridiction en déduisait que la Cour d'appel ne pouvait rejeter la demande de requalification du CDD en CDI en présumant l'existence de contrats signés par le salarié.[/citation]
Les CDD n'étaient pas signés et pour cause, ils n'étaient pas écrits, il se permet de dénaturer jusqu'à la Jurisprudence et il voudrait que l'on ouvre un débat avec lui qui veut donner des leçons à la terre entière...

Par **chatoon**, le **12/03/2016** à **23:32**

Bonjour,

Si, comme on l'a vu, le contrat de mission devant être écrit sous peine de nullité doit être requalifié en CDI en l'absence d'écrit prouvé par écrit, c'est que seuls l'aveu et le serment judiciaires peuvent combattre cette présomption irréfragable.
L'article 1352 du Code civil dispose que " Nulle preuve n'est admise contre la présomption de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

la loi, lorsque, sur le fondement de cette présomption, elle annule certains actes ou dénie l'action en justice, à moins qu'elle n'ait réservé la preuve contraire et sauf ce qui sera dit sur le serment et l'aveu judiciaires."
La nouvelle loi de réforme des contrats et des preuves (ordonnance n° 2016-131) précise en son article 1354 que "-La présomption que la loi attache à certains actes ou à certains faits en les tenant pour certains dispense celui au profit duquel elle existe d'en rapporter la preuve.
"Elle est dite simple, lorsque la loi réserve la preuve contraire, et peut alors être renversée par tout moyen de preuve ; elle est dite mixte, lorsque la loi limite les moyens par lesquels elle peut être renversée ou l'objet sur lequel elle peut être renversée ; elle est dite irréfragable lorsqu'elle ne peut être renversée."
Ainsi, il est acquis que la transmission régulière du contrat n'est qu'une condition secondaire à la validité du contrat de mission, en ce sens qu'elle ne peut être utilement prouvée en l'absence d'écrit signé que si le salarié a été de mauvaise foi en refusant de signer le contrat de mission (Soc 7 mars 2012 n° 10-12091).
C'est ainsi qu'il est fin de saisir que le contrat de mission et le contrat à durée déterminée doivent principalement être écrits sous peine de requalification, sauf subsidiairement à prouver que le contrat a été transmis dans le délai légal et a été convenu entre les parties.
Il suit de là que la preuve du contrat écrit doit se faire par écrit sous peine de nullité, mais que la loi disposant que l'aveu judiciaire fait pleine foi contre celui qui l'a fait, cette exception permet d'établir l'existence d'un écrit par aveu judiciaire. De même que le serment décisoire fait succomber dans sa demande ou son exception celui contre qui il est établi, et que ce mode de preuve étant encore plus puissant que l'aveu judiciaire il peut également servir à prouver l'existence d'un contrat de mission écrit.
Il s'ensuit que si la forme écrite du contrat de mission n'est pas établie selon l'un de ces seuls modes de preuve (soit un écrit signé, soit un aveu judiciaire ou soit un serment décisoire), il ne peut qu'être considéré qu'une présomption irréfragable de nullité du contrat de mission lui est attachée et ne peut être combattue, conformément à l'actuel article 1352 du Code civil et au futur article 1354 de ce Code.
Toutefois, là encore ce principe souffre exception de par le jeu de la combinaison des textes, dans la mesure où, comme il a été rappelé plus haut, l'aveu judiciaire et le serment décisoire font pleine foi. C'est ainsi qu'en l'absence de contrat signé il peut être prouvé seulement par aveu judiciaire ou par serment décisoire le fait qui, étant une condition de validité secondaire du contrat de mission, consiste en la transmission régulière du contrat de mission, à la condition cependant que le contrat de mission ait été consenti préalablement, soit verbalement, par le salarié.
Si la transmission peut être établie seulement par aveu judiciaire ou serment décisoire en l'absence d'écrit signé, c'est parce que d'un côté la loi interdit toute preuve contre une présomption irréfragable, telle que celle attachée à un contrat devant être écrit selon une loi d'ordre public, et de l'autre côté elle dispose que le contrat doit être transmis au salarié dans un délai légal et la jurisprudence décide qu'il ne peut être fait grief à l'employeur une absence d'écrit lorsque le contrat a été transmis dans ce délai. Alors pourquoi, me direz-vous, la transmission qui peut être prouvée par aveu judiciaire ou serment décisoire ne peut l'être par d'autres modes de preuve en l'absence d'écrit signé ? Et bien, à cela je réponds que la présomption irréfragable attachée à l'absence de contrat écrit prouvé par écrit, aveu judiciaire ou serment décisoire, n'est irréfragable qu'à défaut de preuves contraires limitées, tels que l'aveu judiciaire qui est une présomption légale faisant pleine foi, même si l'aveu judiciaire peut être renversé, et le serment décisoire qui est une autre forme de présomption légale, mais absolument irréfragable quant à lui.
Pour parfaire ma contradiction face à certains propos d'internautes sur ce forum, j'en terminerai par le fait que si la jurisprudence de la Cour de cassation n'a jamais statué sur la question de droit à laquelle il est répondu dans ce présent message, c'est parce qu'aucun

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

moyen sérieux de cassation suffisamment bien formulé n'a encore en l'an 2016 été formulé par les avocats aux Conseils et que la Haute juridiction, n'étant pas tenue de le faire, ne relève que très rarement d'office un moyen de cassation, et ce d'autant moins lorsque le moyen de cassation pouvant être utilement soulevé remettrait en cause l'appréciation, non pas souveraine mais violant une règle de droit, des faits retenus par les juges du fond.
Si ce n'est le législateur, ce sera la Cour de cassation qui viendra préciser la règle de droit et qui mettra ainsi fin aux décisions erronées en droit de certaines juridictions prud'homales et d'appel sur la question posée dans ce fil de discussion. En effet, il arrive qu'un Juge du fond se méprenne en retenant, par simple présomption de fait, que le contrat de mission a été transmis au salarié dans le délai légal alors même que le contrat n'est pas écrit et signé et que la fraude, que constitue le refus par le salarié de signer un contrat régulièrement transmis, ne se présumé pas.
Voilà tout ce qu'il y avait à dire sur cette question de droit.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **13/03/2016** à **00:08**

Bonjour,
[citation]c'est parce qu'aucun moyen sérieux de cassation suffisamment bien formulé n'a encore en l'an 2016 été formulé par les avocats aux Conseils[/citation]
Les nuls ! Il suffit de le lire, lui formule bien...
[citation]Voilà tout ce qu'il y avait à dire sur cette question de droit.[/citation]
Amen...
MDR...
Silence dans les rangs !
Rompez !

Par **chatoon**, le **13/03/2016** à **18:00**

Bonjour,

Je rappelle que la Loi ne pourrait, sans se contredire parfaitement, édicter une présomption irréfragable de CDI en l'absence de contrat à durée déterminée ou de contrat de mission d'intérim écrits et autoriser la preuve par tout moyen qu'une autre condition de validité de ces contrats, qui plus est n'est que secondaire, est remplie. La loi, en édictant que l'aveu judiciaire fait pleine foi et, partant, que la preuve de transmission peut ainsi être rapportée par ce mode de preuve ne fait qu'apporter une nuance au caractère irréfragable de cette présomption de CDI en l'absence de contrat écrit.
Mais en aucun cas la Loi ne permet de combattre par tout mode de preuve la présomption irréfragable de CDI en l'absence de contrat à durée déterminée ou de contrat de mission d'intérim écrits.

Bien cordialement,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **13/03/2016** à **18:45**

Bonjour,
Donc apparemment, tout n'était pas dit, mais il n'est pas à une contradiction près...
Il s'enfonce puisque la Loi prévoit déjà qu'un CDD ou un contrat de mission sont obligatoirement écrits de même qu'un contrat à temps partiel donc avec ses histoires d'aveu judiciaire et de caractère irréfragable inutiles, il ne fait que pédaler dans la semoule, puisque sinon c'est un CDI mais il voudrait que le législateur soit l'exécuteur de ses fantasmes en ignorant la Jurisprudence sur la fraude de l'absence volontaire de renvoi du dit contrat signé et même faire à l'inverse que dès qu'un contrat est émis, il est obligatoirement conclu...
Comme il ignore les moyens modernes de communication, il ferait mieux de suggérer que le contrat devrait être obligatoirement transmis par voie informatique prouvable donc internet en plus des moyens existants...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés