

Contrats successifs

Par **Sev3nz**, le 14/08/2012 à 00:24

Bonjour à tous,

Tout d'abord excusez moi de la section choisie, mais j'étais étonné de ne pas trouver une section droit du travail, j'ai donc choisi le civil s'agissant de contrats.

Je vous explique mon problème qui est très simple :

Pour un emploi saisonnier, ou l'on s'est engagé oralement à travailler jusqu'au 31 Aout, mais qui s'exécute sous forme de CDD successifs de 15 jours. Quel "contrat" l'emporte sur l'autre, le contrat oral ou le contrat écrit de 15 jours ? Pour être clair, est-il possible arrivé au 15 Aout, de ne pas signer le dernier contrat successif qui était prévu ?

Il est vrai qu'un contrat oral s'est plus ou moins formé (Bien que la preuve soit difficile à apporter en cas de mauvaise foi !), mais après tout, aucun contrat écrit ne précise que l'on doit travailler jusqu'au 31 Aout, seulement jusqu'au 15 !

Bref, un peu de clarté et d'éclaircissement ne serait pas de refus si quelqu'un maîtrise ce domaine qui m'échappe encore sous certaines facettes.

Merci d'avance, et bonne soirée à tous.

Par **Camille**, le 14/08/2012 à 10:24

Bonjour,

[citation]excusez moi de la section choisie, mais j'étais étonné de ne pas trouver une section droit du travail, j'ai donc choisi le civil s'agissant de contrats.[/citation]

Et une section "Droit social" avec sous-titre "Droit du travail, de la sécurité sociale", ça n'allait pas ? [smile17]

[citation]Pour être clair, est-il possible arrivé au 15 Aout, de ne pas signer le dernier contrat successif qui était prévu ? [/citation]

C'est quoi, exactement, votre question ? Vous ne voulez pas continuer jusqu'au 31, mais vous arrêter dès le 15 ? Pourquoi ne le dites-vous pas tout simplement à votre patron, sans attendre le dernier jour ? Qu'entendez-vous par...

[citation]on s'est engagé oralement

...

un contrat oral s'est plus ou moins formé

[/citation]

Et si, ce soir, ou demain, il vous met un nouveau contrat écrit devant les yeux ?

Par **Sev3nz**, le **19/08/2012** à **17:34**

Bonjour, désolé du retard de ma réponse je n'avais pas accès à internet.

Oups, excusez-moi pour la sous section droit du travail, je ne l'avais pas vu !

Bon, visiblement ma question a été mal comprise et je ne peux m'en prendre qu'à moi-même de m'être mal exprimé :

En gros, le fait de s'engager oralement pour un emploi estival jusqu'au 31 août, nous contraint-il à signer le dernier contrat pour une période de 15 jours ? Sachant qu'au moment de l'engagement oral, il n'était pas prévu que ce seraient des contrats successifs mais un contrat de 2 mois comme habituellement. Les signatures successives des contrats successifs sont-elles pour autant exigées légalement ?

Lorsque vous dites Camille qu'il est conseillé d'en parler tout simplement au patron, oui, je suis parfaitement d'accord avec vous, mais comme en est l'objet de ce forum, je reste dans une situation théoriquement juridique : est-on obligé ou non de signer ce dernier contrat dans ce cas de figure ?

Merci tout de même de votre réponse !

Par **Camille**, le **19/08/2012** à **18:52**

Bonjour,

[citation]comme en est l'objet de ce forum, je reste dans une [s]situation théoriquement juridique[/s] : est-on obligé ou non de signer ce dernier contrat dans ce cas de figure ?

[/citation]

Dans ce cas-là...

Les paroles s'envolent, les écrits restent. Donc, à mon d'avoir tenu cette promesse devant 250 personnes dont le président de la république, le Pape et Johnny Hallyday (et encore, je ne suis pas sûr), tant qu'on n'a rien signé...

D'autant qu'un contrat de travail doit être écrit : Article L1242-12.

Seuls les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) peuvent être oraux (mais ce n'est recommandé pour personne !).

[citation]Sachant qu'au moment de l'engagement oral, il n'était pas prévu que ce seraient des contrats successifs mais un contrat de 2 mois comme habituellement.[/citation]

Présenté comme ça, je dirais... raison de plus !

On vous propose un boulot jusqu'au 31 août sur la base d'un contrat unique jusqu'au 31 août, comme c'était le cas les années précédentes, [s]puis[/s] on vous fait signer un contrat que jusqu'au 15 août, sans autre explication ?

Dans ce cas, pour moi, "y a pas photo".

Moi, je pensais qu'[s]après[/s] avoir signé un contrat jusqu'au 15 août, on vous avait demandé si vous étiez d'accord pour le prolonger jusqu'au 31.

Par **Sev3nz**, le **19/08/2012** à **20:09**

Merci beaucoup de votre réponse, je suis tout à fait d'accord avec votre logique !

N'ayant pas encore fait de droit du travail je m'apparente au fameux droit des contrats de la 2ème année, mais les subtilités peuvent changer beaucoup de chose (notamment la formalité écrite du contrat de travail qui finalement, est plutôt évidente...).

Je me demandais juste si l'employeur ne pouvait pas se défendre par le biais d'une rupture abusive sachant que témoin ou pas, on s'était tout de même finalement engagé oralement jusqu'au 31 août...

En revanche, il est vrai que c'est aussi de sa faute, s'il tenait réellement à ce que l'on travaille jusqu'à cette date, il n'avait qu'à faire un contrat unique, puisque dans le sens inverse, lui aussi aurait très bien pu décider de ne pas signer de contrat du 15 au 31 août malgré la volonté de travailler de la part du salarié (même si là je pense que l'employé a peut être plus d'arguments sous la main pour obtenir indemnisation. Quoique d'ailleurs, un avis là-dessus Camille ?).

Juridiquement, ne pas vouloir signer de nouveau contrat est donc largement possible, mais moralement, cela reste assez injuste pour l'employeur qui pensait avoir de la main d'oeuvre jusqu'au 31 août. Alors certes, moral et droit sont deux choses qui ne se confondent pas toujours, mais on a tout de même tendance à se référer à notre idée de justice, et bien que les preuves manquent cruellement et qu'après tout, c'est aussi de sa faute, l'employeur y perd tout de même beaucoup dans l'histoire.

Après, ce n'est que ma vision des choses !

Par **Camille**, le **20/08/2012** à **08:23**

Bonsoir,

[citation]moralement, cela reste assez injuste pour l'employeur qui pensait avoir de la main d'oeuvre jusqu'au 31 août. Alors certes, moral et droit sont deux choses qui ne se confondent pas toujours

[/citation]

Ne croyez pas ça, d'ailleurs ma première réponse allait un peu dans ce sens.

[citation]cela reste assez injuste pour l'employeur qui pensait avoir de la main d'oeuvre jusqu'au 31 août.

(...)

l'employeur y perd tout de même beaucoup dans l'histoire. [/citation]

Peut-être, mais dans ce cas, on ne s'y prend pas comme ça, du moins tel que vous l'avez décrit.

Vous avait-il donné, préalablement à votre engagement, une raison précise légitime pour laquelle il n'a pas pratiqué comme les autres années, en limitant ses contrats au 15 août ou qu'il prévoyait deux contrats successifs ou la prolongation du premier ? Autrement dit, avez-vous promis en toute connaissance de cause ?
C'était pour des vendanges tardives ou pour aller vendre des cornets de glace aux Inuits, ou quoi ?

Par **Sev3nz**, le **20/08/2012** à **12:05**

Oui je suis parfaitement d'accord, quelque part, il s'y est très mal pris et doit en supporter les risques...

Pourquoi et bien pour être honnête, je n'en connais même pas la raison ! En tous les cas ce qui est sûr, c'est que ce n'était pas prévu par avance. Pour tout vous dire, j'ai du mal à vous donner des détails car ma question se situait uniquement sur le côté juridique et théorique, sachant que c'est ma petite amie qui se retrouve dans cette situation et que je ne connais pas tous les détails de leurs pourparlers etc. Le problème s'est arrangé pour elle donc tant mieux, mais il me restait mes interrogations d'ordre théorique, et heureusement que vous êtes là pour tenter de m'aider :)

En tous les cas, je pense que vous m'avez suffisamment aidé et que votre réponse colle avec la logique juridique (de ce que j'en connais). Pour ainsi dire, il ne peut pas la contraindre à signer le dernier contrat successif bien que la situation que cela créerait serait à son désavantage.

Par **Camille**, le **20/08/2012** à **14:13**

Re,
[citation] il ne peut pas la contraindre à signer le dernier contrat successif bien que la situation que cela créerait serait à son désavantage.[/citation]
Sauf... à arguer d'une forme de "clause morale", mais qui sort complètement du cadre purement juridique...

[citation]Sois pas vache, me laisse pas tomber, tu m'avais promis, je comptais sur toi, je vais faire quoi sans toi maintenant ? Je voudrais pas enfoncer le clou, mais tu me crucifies littéralement, là ![/citation]
[smile4]

Par **Sev3nz**, le **20/08/2012** à **14:44**

[citation]"Je peux te prêter les clous éventuellement si tu en manquais ?"[/citation]

[smile25]

Par **Yn**, le **20/08/2012** à **15:43**

Un CDD est obligatoirement conclu par écrit sous peine de requalification en CDI (C. travail, art. 1242-12).

Par **Camille**, le **20/08/2012** à **20:20**

Bonsoir,

On est bien d'accord.

[citation]D'autant qu'un contrat de travail doit être écrit : Article L1242-12.

Seuls les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) peuvent être oraux (mais ce n'est recommandé pour personne !). [/citation]