



Erreur contrat de travail

Par Fred12

Bonjour,

Je souhaiterais avoir votre avis concernant une erreur dans un contrat de travail. Les articles 1132 à 1136 du code civil parlent de l'erreur dans les contrats. En l'occurrence, s'agissant d'un contrat de travail, présumé être "intuitus personae", les erreurs concernant les informations sur le salarié (nom, nationalité, adresse, compétences professionnelles, etc.) entraînent la nullité dudit contrat et c'est aux juges du CPH de déclarer la nullité et fixer par la suite des dommages et intérêts pour le salarié.

Par ailleurs, la jurisprudence prend spécialement en considération la circonstance que l'erreur a été commise par un professionnel dans le domaine de sa spécialisation, connue comme "erreur inexcusable de professionnel". La qualification d'erreur inexcusable est parfois même fondée sur la simple affirmation du devoir de l'errans de s'informer.

Dans le contrat de travail en question, le nom et la nationalité du salarié ont été changés par l'employeur. Le salarié en a informé le service RH au moment même où il a lu le contrat, avant de le signer (ceci s'est passé dans le bureau RH). Le service RH lui a répondu de signer tout de même et que l'erreur allait être corrigée plus tard. Cependant, ils n'ont jamais corrigé cette erreur. Le contrat ayant été établi par le DRH, qui est en outre avocat spécialisé en droit du travail, la qualification d'erreur inexcusable devrait être retenue. Qu'en pensez vous ? Le salarié a saisi les prud'hommes et une audience a été fixée.

Par Isadore

Bonjour,

Vous voulez dire que M. Jean Dupont, citoyen grec, a signé un contrat de travail par lequel l'entreprise B embauchait Madame Marie Durand, citoyenne algérienne ?

Honnêtement si c'est le cas je ne sais pas si le salarié est fondé à invoquer la faute de l'employeur. L'employeur a fourni un contrat erroné mais le salarié l'a signé.

Quel est le préjudice invoqué par le salarié et comment justifie-t-il concrètement le fait qu'il a signé n'importe quoi ?

Par Fred12

Merci pour votre réponse, Isadore.

Non, ce n'est pas tout à fait cela. Dans l'exemple que vous donnez il y aurait plutôt un contrat d'une autre personne et si cela avait été le cas, bien entendu, il n'aurait pas dû signer. Mais ici c'est différent. Le salarié dont je parle - je suis délégué du personnel et cette personne m'a demandé de l'aider - est étranger. Son prénom a été modifié dans le contrat, c'est à dire, il n'est pas celui qui figure sur son titre de séjour. Sa nationalité aussi a été changée puisqu'on lui a mis "nationalité française". L'employeur est censé reproduire exactement l'information fournie dans les documents officiels au moment d'établir le contrat. Une erreur de ce type dans ces informations entraîne la nullité du contrat (concernant ce point, je me suis déjà renseigné et c'est ainsi). De plus, quand ils ont été mis au courant de l'erreur, le DRH (avocat en droit du travail par dessus le marché), aurait dû la corriger immédiatement. Il ne l'a pas fait.

Répondant à votre question sur quel serait le préjudice, du moment où le contrat est nul, le salarié perd des mois de salaire et se retrouve sans revenus (il s'agit d'un CDD). Concernant la justification de la signature, c'est encore une fois la secrétaire du service RH qui lui a dit de signer car le temps pressait (on lui a présenté le contrat le troisième jour de travail, alors qu'il faut signer un CDD dans les 48 h). Le salarié a voulu agir de bonne foi ; il a fourni les papiers demandés et n'est en aucun cas responsable des erreurs de "distraction" ou de "procédure" commises par l'employeur au moment d'établir le contrat. Il a agi de bonne foi aussi quand il a cru que ces erreurs, dénoncées par lui-même, allaient être corrigées, d'après la secrétaire RH. Sachez par ailleurs qu'il a saisi le CPH contre l'employeur pour d'autres raisons, mais cette question des erreurs dans le contrat se pose car le CPH ne peut pas laisser passer ça.

Encore merci

Par Xav84

Bonjour,

" Une erreur de ce type dans ces informations entraîne la nullité du contrat (concernant ce point, je me suis déjà renseigné et c'est ainsi)."

". Sachez par ailleurs qu'il a saisi le CPH contre l'employeur pour d'autres raisons, mais cette question des erreurs dans le contrat se pose car le CPH ne peut pas laisser passer ça."

Et pourtant non cela sera considéré comme une "erreur de plume".

Sans démonstration d'un préjudice, rien n'est à entreprendre;

Par Fred12

Merci pour votre réponse et votre temps, Xav84.

Néanmoins, il semblerait que changer la nationalité du co-contractant ne soit pas considéré comme une simple erreur de plume. Je cite :

"Depuis 2016, le nouvel article 1134 du code civil prévoit que l'erreur sur les qualités essentielles du cocontractant est une cause de nullité dans les contrats conclus intuitu personae (expressément conclu en fonction de la personne du contractant, qui ne peut être remplacé par un autre car il a été très précisément choisi). L'identité, la nationalité, l'adresse, l'âge, etc. ainsi que d'autres critères intègrent cette liste de qualités essentielles."

Je devrais juste ajouter que tous les contrats de travail sont présumés être conclus intuitu personae.

Concernant la démonstration d'un préjudice dont vous parlez, oui, je suis tout à fait d'accord.

Par janus2

Bonjour,

Qui revendique la nullité du contrat ? Le salarié ou l'employeur ? Et pourquoi ?

Car si personne ne la revendique, je ne vois pas le problème !

Répondant à votre question sur quel serait le préjudice, du moment où le contrat est nul, le salarié perd des mois de salaire et se retrouve sans revenus (il s'agit d'un CDD).

Donc l'employeur revendique la nullité du contrat pour ne pas payer le salarié, c'est bien ça ?

Par Xav84

Re,

Le contrat de travail écrit importe peu pour le juge.

Lequel, en matière de contrat de travail n'est pas liée par d ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.

Donc, quand bien même le contrat serait nul, le juge serait fondé à reconnaître l'existence d'un contrat de fait "corrigeant" cette nullité.

En effet, en application de l'article 1132 du Code civil, l'erreur de fait, pour être cause de nullité, doit porter sur une qualité essentielle du cocontractant.

Et en application de l'article 1135, l'erreur sur un simple motif, étranger aux qualités essentielles de la prestation due ou du cocontractant, n'est pas une cause de nullité, à moins que les parties n'en aient fait expressément un élément déterminant de leur consentement.

Donc, sauf à ce que le contrat précise que la nationalité du cocontractant est un élément essentiel à la conclusion du contrat, la nullité n'est pas reconnue.

Enfin, pour soulever la nullité, il faut un intérêt à agir. Ce qui, en l'espèce, n'est pas du tout acquis car la situation ne crée pas, sauf preuve du contraire, de préjudice particulier au salarié.

Par exemple, serait un préjudice, un refus de bail pour cause de mauvais nom ou autre;

Par Fred12

Bonjour Janus2,

Merci de votre intervention. Non, ce n'est pas l'employeur qui revendique la nullité du contrat. Par ailleurs, ni l'un ni l'autre l'a revendiquée jusqu'ici. Je disais tout à l'heure à Isadore que le salarié a saisi le CPH pour d'autres raisons, en faisant une série de demandes. Ce problème d'erreur dans le contrat a été évoqué sommairement par le salarié dans sa saisine, car il a établi une longue liste d'erreurs et de manquements de l'employeur. Mais en échangeant récemment avec un ancien magistrat, celui-ci me disait que le CPH ne laisserait pas passer cette erreur de contrat car il entraînait sa nullité. Et bien entendu, ladite erreur de contrat est chronologiquement antérieure aux autres faits reprochés. Il a même ajouté que si jamais le CPH "laissait passer" cette erreur dans le contrat, la cour d'appel, elle, non (et encore moins celle de cassation). Partant donc du principe que le CPH pourrait déclarer le contrat nul, je me prépare à cette éventualité (le salarié m'a demandé de l'accompagner à l'audience en tant que délégué du personnel).

Par kang74

Bonjour

Comme cela vous a été dit le contrat entre un employé ou un employeur est un contrat particulier puisque nul n'est besoin qu'il soit écrit pour que la relation de travail entre les deux personnes soit constatée.

Donc mis à part s'il s'agit de travail dissimulé, sans fiche de paie, avec donc absence totale de cotisations (ou à la mauvaise personne) qui là créerait un préjudice, qu'il soit nul n'a aucune importance : la relation de travail existe.

Bien évidemment, dans le contexte, votre "client" doit être en règle en ce qui concerne son autorisation à travailler en tant qu'étranger : il en va de son devoir de loyauté.

Par Fred12

Merci beaucoup kang74, Xav84, Janus2 et Isadore pour votre temps et vos commentaires. Bonne soirée.

Par LucieCF

Bonjour,

Si l'on souhaite "corriger" cette erreur, quelle procédure suivre ?

Refaire signer un contrat au salarié avec la mention "annule et remplace le précédent" ?

Simplement le refaire signer corrigé ?

Merci de vos retours.