

Un contrat signé avec une autre entité peut-il servir de preuve RH ?

Réponse courte

Oui comme élément de fait, non comme source d'obligation. Un contrat n'engage que ceux qui l'ont souscrit : c'est l'effet relatif des conventions, posé par l'article 1165 du Code civil. Un accord conclu entre l'employeur et un tiers — société du groupe, prestataire, client — ne crée aucun droit au profit du salarié.

Mais rien n'interdit de le produire pour **établir un fait**. Un contrat de prestation qui décrit les missions confiées, un accord intragroupe qui fixe la répartition des effectifs, une convention de mise à disposition : ces documents renseignent sur la réalité de la relation de travail, et c'est à ce titre qu'ils intéressent le juge.

L'usage le plus fréquent est d'ailleurs la requalification. Un contrat conclu avec une société du groupe peut servir à démontrer que le véritable employeur était une autre entité, ou qu'un lien de subordination existait là où l'on invoquait une prestation de services.

Définition

L'**effet relatif** signifie qu'une convention ne produit d'obligation qu'entre les parties. Elle est en revanche **opposable aux tiers** comme un fait : son existence peut être invoquée par ou contre eux.

Le faisceau d'indices est la méthode par laquelle le juge détermine la réalité d'une situation — qui exerçait l'autorité, qui donnait les instructions, qui contrôlait l'exécution — au-delà des qualifications retenues par les contrats.

Questions fréquentes

Comment un contrat intragroupe peut-il servir à une requalification ?

En démontrant que le véritable employeur était une autre entité, ou qu'un lien de subordination existait là où l'on invoquait une prestation de services.

L'intitulé d'un contrat suffit-il à qualifier la relation ?

Non. Le juge peut constater un lien de subordination malgré une convention de prestation de services, si l'entité utilisatrice fixait les horaires, donnait les instructions et contrôlait le travail.

Pourquoi produire un contrat conclu entre l'employeur et un tiers ?

Pour établir un fait. Un contrat de prestation qui décrit les missions, un accord intragroupe ou une convention de mise à disposition renseignent sur la réalité de la relation de travail.

Un contrat conclu avec un tiers peut-il être opposé au salarié ?

Non comme source d'obligation. L'effet relatif des conventions, posé par l'article 1165 du Code civil, limite les obligations aux seules parties signataires.

Un salarié peut-il conserver des conventions intragroupe en vue d'un litige ?

Il dépasse ce que la nécessité de sa défense justifie s'il constitue une réserve documentaire par précaution. La ligne se situe dans le lien direct entre la pièce et ce qui est discuté.

Conditions d'exercice

Un contrat entre tiers renseigne sur les faits ; il ne crée jamais de droit au profit du salarié.

Élément	Régime
Effet obligatoire	Limité aux parties signataires (art. 1165 du Code civil)
Opposabilité comme fait	Le contrat peut être invoqué pour établir une situation
Requalification	Le juge retient la réalité de la relation, non la qualification affichée
Contrat intragroupe	Peut révéler le véritable détenteur du pouvoir de direction
Mise à disposition	Régime propre du prêt de main-d'œuvre et du travail intérimaire
Obtention de la pièce	Doit être régulière : un document soustrait sera écarté
Confidentialité	La production doit rester nécessaire à la défense de celui qui l'invoque

Modalités pratiques

Ce qu'un tel contrat démontre se lit dans ses clauses d'exécution, non dans son intitulé.

Étape	Détail
Identification des parties	Vérifier qui signe, à quel titre et pour le compte de qui
Clauses d'exécution	Rechercher qui donne les instructions, contrôle et sanctionne
Concordance	Rapprocher des bulletins de salaire, de l'organigramme et des courriels de direction
Obtention	S'assurer que la pièce a été régulièrement obtenue
Extraits	Produire le contrat complet ou, à défaut, signaler qu'il s'agit d'un extrait
Confidentialité	Se limiter aux clauses nécessaires à la démonstration
Contexte	Joindre les éléments qui montrent comment le contrat a été exécuté en pratique

Pratiques et recommandations

L'intitulé d'un contrat ne décide de rien. Une convention de prestation de services entre deux sociétés n'empêche pas le juge de constater qu'un lien de subordination liait le salarié à l'entité utilisatrice, si celle-ci fixait les horaires, donnait les instructions et contrôlait le travail. La production du contrat sert précisément à démontrer ce décalage entre le texte et la réalité.

La circulation des documents dans un groupe crée un risque symétrique. Un salarié qui accède, dans ses fonctions, à des conventions intragroupe et les conserve en vue d'un litige futur dépasse ce que la nécessité de sa défense justifie. La ligne se situe dans le lien direct entre la pièce et ce qui est réellement discuté.

Côté employeur, vérifiez la cohérence documentaire. Des contrats intragroupe décrivant une organisation qui ne correspond pas à la pratique quotidienne fournissent au salarié l'essentiel de sa démonstration.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1165 du Code civil	Effet relatif des conventions : elles n'obligent que les parties
Art. 1134 du Code civil	Force obligatoire des conventions et exécution de bonne foi
Art. 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame l'exécution de l'obligation
Art. <u>L.121-1</u>	Application du titre relatif au contrat de travail aux salariés
Art. <u>L.131-1</u> et suivants	Travail intérimaire : définitions et régime du prêt de main-d'œuvre
Art. <u>L.127-3</u>	Transfert d'entreprise : transmission de plein droit des contrats de travail

Un contrat conclu avec un tiers n'oblige pas le salarié et ne lui confère aucun droit, mais il est opposable comme fait. Son usage le plus utile est la requalification : il révèle qui exerçait réellement le pouvoir de direction, quel que soit l'intitulé retenu.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.