



## Contrat de travail en intérim

Par **turbo57**, le **11/07/2015** à **12:24**

bonjour, je travaille en intérim pour une entreprise depuis plusieurs mois en recevant un contrat tout les mois, ceci dit, le contrat intérimaire que j'ai reçu pour le mois de juillet (c'est un copier coller du contrat)

"Contrat à terme précis - dates :

Motif du recours :

du 02/07/2015 au 26/07/2015

Accroissement temporaire d'activité

Justification :

Période d'essai :

Aménagement du terme prévu :

Date(s) de suspension :

Lié à la réorganisation temporaire des différents services avant fermeture estivale et nécessitant un renfort de personnel.

2 jour(s) travaillé(s)

Avancé au 22/07/2015 • Reporté au 29/07/2015"

Alors que mon badge lui va jusqu'au 31 juillet car l'entreprise ferme 3 semaines

Alors ma question: si je travaille le 30 et 31 juillet sans contrat intérimaire suis je en droit de demander un contrat en CDI ?

merci pour vos reponses

Par **P.M.**, le **11/07/2015** à **16:17**

Bonjour,

Vous en êtes théoriquement en droit mais ce serait quand même à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes si l'entreprise utilisatrice vous le refuse pour savoir si vous n'avez pas utilisé des manoeuvres frauduleuses pour arriver à vos fins...

Par **chatoon**, le **11/07/2015** à **20:10**

Voilà une réponse qui vous la coupe net !

Par **turbo57**, le **11/07/2015** à **22:47**

je vois pas ce que sa me coupe !!!! si vous savez pas lire mon post, c est pas ma faute, car je vois meme pas le rapport avec une manoeuvre frauduleuse de ma part mais plutot de l entreprise !!!!!!!!

Par **P.M.**, le **12/07/2015** à **00:43**

Si c'est vous qui venez travailler volontairement à l'insu de l'employeur alors que l'entreprise est fermée, c'est bien vous qui aurez manoeuvré pour passer en CDI...

Par **turbo57**, le **12/07/2015** à **08:35**

je me suis mal exprimé, l'entreprise ferme pour congé le 31 juillet a 22h .Aalors que mon contrat est valide avec la souplesse jusqu'au 29 juillet et que mon badge magnétique lui va bien jusqu 'au 31 juillet( dernier jour de travail avant fermeture )

Par **chatoon**, le **12/07/2015** à **08:52**

Ne le prenez pas mal turbo57 !

Par **chatoon**, le **12/07/2015** à **09:16**

Le contrat devra être renouvelé par avenant écrit avant l'échéance du terme du 29 juillet 2015, à défaut, et si vous travaillez le 30 ou le 31 juillet 2015, vous serez en CDI, sauf si votre contrat est conclu pour l'un des motifs énumérés à l'article L1251-37 du Code du travail. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur aura deux jours ouvrables à compter de la reprise du travail s'effectuant au delà du 29 juillet 2015 pour vous transmettre un contrat de mission ou un CDD selon la personne qui vous aura recruté.

Par **P.M.**, le **12/07/2015** à **09:19**

Bonjour,

Le problème reste de savoir si c'est l'employeur qui vous demande de venir travailler après le 29 juillet ou si c'est vous qui le faites à l'insu de l'employeur, le badge n'étant qu'un instrument d'accès qui pourrait vous permettre de venir chercher votre solde de tout compte par exemple...

Par **P.M.**, le **12/07/2015** à **09:34**

Il coupe, il raccommode, mais il est encore et toujours hors sujet sauf si l'on transpose l'[Arrêt 09-65433 de la Cour de Cassation](#) et l'[Arrêt 08-45552](#) :

[citation]Si la signature d'un contrat écrit, imposée par la loi dans les rapports entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié afin de garantir qu'ont été observées les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'oeuvre est interdite, a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne à la demande du salarié la requalification en contrat de droit commun à durée indéterminée, il en va autrement lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de mission dans **une intention frauduleuse**

Dès lors, la cour d'appel qui, par motifs propres et adoptés, a relevé que le salarié avait refusé de signer les contrats de mission qui lui avaient été adressés dans le seul but de se prévaloir ultérieurement de l'irrégularité résultant du défaut de signature, en a exactement déduit qu'il n'y avait pas lieu à requalification[/citation]

Par **turbo57**, le **12/07/2015** à **09:40**

c est l employeur qui me demande de venir, car je travail sur un site extérieur a l entreprise

Par **chatoon**, le **12/07/2015** à **09:48**

En cas de litige sur la date de transmission du contrat, voici un lien pouvant vous intéresser : tapez "intérim présomption irréfragable" dans le moteur de recherche de LEGAVOX.

Par **P.M.**, le **12/07/2015** à **09:56**

[citation]Le contrat devra être renouvelé par avenant écrit avant l'échéance du terme du 29 juillet 2015, à défaut, et si vous travaillez le 30 ou le 31 juillet 2015, vous serez en CDI, sauf si votre contrat est conclu pour l'un des motifs énumérés à l'article L1251-37 du Code du travail. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur aura deux jours ouvrables à compter de la reprise du travail s'effectuant au delà du 29 juillet 2015 pour vous transmettre un contrat de mission ou un CDD selon la personne qui vous aura recruté.[/citation]

C'est encore une fois faux, puisque si la souplesse est utilisée, le contrat ne peut plus être renouvelé...

D'autre part, s'il y a renouvellement, il n'est plus question de transmission dans les 2 jours ouvrables mais de conclusion du renouvellement avant le terme initial...

Si c'est l'employeur qui vous demande de venir travailler après le terme de la souplesse, vous pourriez demander effectivement la requalification en CDI...

Par **turbo57**, le **12/07/2015** à **10:22**

merci bien de vos renseignements