

remise bulletin de salaire

Par **miss papillon**, le **10/05/2019** à **06:19**

Bonjour je suis en poste en tant qu'intérimaire dans une agence d'intérim d'insertion et mon employeur m'impose ainsi qu'à mes collègues d'aller chercher nos bulletins de salaire en agence. Je vous précise que j'habite à la campagne et que l'agence d'intérim se trouve à 15km environ de mon domicile ce qui implique pour moi des frais pour aller récupérer ma fiche de paie. Je souhaite savoir s'il a le droit d'imposer que l'on se déplace à l'agence pour que nous soit remis notre ou nos bulletin(s) de salaire? Je suis actuellement en attente de la remise de 2 bulletins de salaire celui du mois de Février et celui du mois de Mars, je ne souhaite pas me rendre en agence comme mon employeur l'exige que dois-je faire? Je précise qu'une collègue a demandé à ce que lui soit envoyé son bulletin de salaire et la réponse qu'elle a eu et la suivante ; si je vous l'envoie à vous je serais obligé de le faire à tout le monde. J'avais eu il y a quelques mois la même réponse ils tiennent leur salarié et nous contraignent à nous déplacer, à perdre une matinée de notre temps libre et ça engendre pour nous des frais supplémentaires. La remise tardive des bulletins de salaire me bloque pour réaliser une démarche administrative et j'avoue que ça commence à m'agacer. J'espère que vous comprendrez qu'il y a une urgence pour moi à ce que je puisse contraindre mon employeur à me remettre mes 2 derniers bulletins de salaires. Je vous remercie pour votre réponse. Bien cordialement

Par **youris**, le **10/05/2019** à **09:09**

bonjour,

l'agence d'interim doit vous remettre votre bulletin de paie, cela est prévue par l'article L3243-2 du code du travail qui indique:

[quote]

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article [L. 3243-1](#) une pièce justificative dite bulletin de paie. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.[/quote]

vous pouvez également consulter ces liens:

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F559>

<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/content.aspx?idSGML=2c22fc66-fd4b-4c4a-a958->

salutations

Par **P.M.**, le **10/05/2019** à **09:35**

Bonjour,

Remettre un bulletin de paie ne veut pas dire l'envoyer...

En effet, le salaire est quérable, c'est à dire que vous devez aller le chercher...

Par **miss papillon**, le **10/05/2019** à **10:47**

bonjour P M ,je souhaite savoir si un employeur a le droit d exiger que le salarié aille chercher son bulletin de salaire ? Au vue de votre réponse il n est pas obligé de l envoyer mais il a le droit d exiger que le salarié se déplace? merci de répondre a ma question bien cordialement

Par **janus2fr**, le **10/05/2019** à **11:18**

Bonjour,

Effectivement, comme le dit PM, le salaire (et la feuille de paie) est quérable.

La seule obligation de l'employeur est de tenir la feuille de paie à disposition du salarié à l'entreprise.

Certes, il peut l'envoyer s'il le souhaite. Il peut même, avec l'accord du salarié, la transmettre par mail. Mais ce n'est pas une obligation, c'est s'il le veut bien.

Par **P.M.**, le **10/05/2019** à **11:24**

Je confirme donc que l'employeur doit avant tout tenir le bulletin de paie à la disposition du salarié même si l'[Arrêt 97-41814 de la Cour de Cassation](#) pourrait faire penser le contraire :

[quote]

Il résulte de l'article L. 143-3, alinéa 2, du Code du travail qu'à défaut d'avoir remis le bulletin de paie au salarié, l'employeur doit le lui faire parvenir par tout moyen.

[/quote]

Mais il semble que dans cette affaire, l'employeur n'avait pas remis le bulletin de paie au moment de la paie...

Par **miyako**, le 11/05/2019 à 21:58

Bonsoir,

Pour moi, il y a obligation de délivrer le bulletin de salaire, **par tous moyens**, et le fait de prétendre que le document est tenu à la disposition du salarié est simplement destiné à porter préjudice aux salariés. D'ailleurs, il y a d'autres arrêts de cassation qui confirment cette obligation par "tous moyens". D'ailleurs, quand ils sont saisis sur ce sujet, les référés CPH ordonnent la délivrance des documents par tous moyens, y compris postaux.

Article L3243-2

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 54

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une durée fixée par décret et la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité dans le cadre du service associé au compte mentionné au 2° du II de l'article L. 5151-6. Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés détermine les modalités de cette accessibilité afin de préserver la confidentialité des données.

Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le 11/05/2019 à 22:38

Bonjour,

Pour vous mais pas pour le Code du Travail et la Jurisprudence, nous attendons d'ailleurs les Arrêts de la Cour de Cassation auxquels vous prétendez vous référer...

Il n'y a que si le salarié est absent ou que la remise du bulletin de paie n'a pas eu lieu que l'employeur doit le transmettre par tout moyen...

Il faudrait en plus que vous fassiez la différence entre le fait que l'employeur tient à la disposition du salarié le bulletin de paie et qu'il **peut** procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, sauf refus du salarié, ce qui n'est donc pas une obligation...

Par **miyako**, le **11/05/2019** à **23:26**

Bonsoir,

L'arrêt N° 97-41814 du 19/05/1998 confirme que l'employeur doit faire parvenir le bulletin de salaire par tout moyen et que le fait de dire au salarié que son bulletin de salaire était à sa disposition chez Cora n'était pas un argument recevable.

Cet arrêt confirme celui cité précédemment. Il y en a d'autres qui vont dans le même sens .

Les CPH en référé ne s'y trompent pas ,puisque dans leur grande majorité ,ils ordonnent la remise du document sous astreinte.

Nul n'est dupe à ce sujet ,qu'il s'agit uniquement d'embêter le salarié et rien d'autre.

Une lettre de mise en demeure à l'employeur avec menace de saisir le référé du CPH devrait résoudre le problème et calmer l'entêtement de ce dernier

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **11/05/2019** à **23:39**

L'Arrêt 97-41814 de la Cour de Cassation que j'ai moi-même cité confirme que si la remise du bulletin de paie n'a pas eu lieu au moment de la paie, l'employeur doit le transmettre par tout moyen, comme je l'ai indiqué...

Les Conseils de Prud'Hommes, en référé, ordonnent la remise du bulletin de paie par tout moyen évidemment parce que cela n'a pas été fait au moment de la paie...

Nul ne doit être dupe de vos inventions et l'on peut constater que vous êtes incapable de citer une autre Jurisprudence...

Je maintiens que l'employeur a pour seule obligation de tenir le bulletin de paie à la disposition du salarié pour lui remettre au moment de la paie et qu'il n'est pas obligé de lui envoyer et que s'il le fait cela peut-être pour retarder l'encaissement du chèque...

Par **P.M.**, le **11/05/2019** à **23:52**

Toutefois, il n'est pas interdit à l'employeur de remettre le bulletin de paie par voie postale comme cela a été précisé dans l'[Arrêt 91-44919 91-44921](#) :

[quote]

Une cour d'appel énonce justement que la voie postale n'est qu'une modalité de remise des bulletins de paie et que le recours à cette modalité n'est pas interdit par l'article L. 143-3 du Code du travail et les conventions collectives de la métallurgie de la région parisienne et des

Par miyako, le 12/05/2019 à 12:08

Bonjour,

Je précise enfin que la cour de cassation a bien précisé qu'en l'absence du salarié, les bulletins de salaires devaient être remis aux salariés par tout moyen. Donc les salariés ne faisant plus partie des effectifs sont bien absents.

Donc dire que les bulletins de salaires sont querables n'est plus d'actualité, même si les textes officiels en disposent autrement. Cela peut être considéré comme une forme de harcèlement moral destiné à nuire aux salariés. Les magistrats ne sont pas dupes et condamnent sans état d'âme de telles attitudes.

En plus l'arrêt cass.soc. 23 mars 2005 N°03-47067 précise bien que le bulletin de paye doit être remis au même instant que la paye. DONC PAS d'histoire de QUERABLE OU PAS des l'instant que le salaire est versé, le bulletin de salaire doit suivre immédiatement et non être mis à disposition. Soit le salaire est querable et de ce fait le bulletin de paye également. Soit le salaire est versé et le bulletin de paye également en même temps. L'un ne va pas sans l'autre.

Un autre arrêt cass. soc; 05 janvier 2005 N° 02-42819

J'ai d'autres arrêts qui vont tous dans le même sens, mais il est inutile de tous les citer.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par P.M., le 12/05/2019 à 13:12

Bonjour,

Vous continuez comme d'habitude la désinformation, une absence notamment pour maladie qui constitue une suspension du contrat de travail n'a rien à voir avec une rupture du contrat de travail et la remise des documents inhérents et en plus nous sommes hors sujet puisqu'en l'occurrence nous ne sommes pas dans une de ces situations, la salariée en question faisant apparemment toujours partie des effectifs de l'entreprise :

[quote]

je suis en poste en tant qu'intérimaire dans une agence d'intérim d'insertion et mon employeur m'impose ainsi qu'à mes collègues d'aller chercher nos bulletins de salaire en agence[/quote]

J'ai indiqué à maintes reprises que le bulletin de paie devait être remis au moment de la paie donc c'est à la salariée de venir le chercher, l'inciter à engager une procédure est

malhonnête en plus en invoquant un harcèlement moral...

J'ajoute que pratiquement toutes les sociétés d'intérim font pareil sans jamais avoir été condamnées...

Avec une mauvaise foi dont vous ne savez pas vous déparer, vous ajoutez à l'[Arrêt 03-47067](#) ce qui n'y est pas écrit puisque déjà dans l'affaire le salaire n'avait pas été versé puisque le salarié le réclame...

En citant l'[Arrêt 02-42819](#) vous allez encore plus loin puisqu'il n'est pas du tout question de paiement du salaire et/ou de remise du bulletin de paie...

Il est effectivement inutile de citer d'autres Arrêts qui n'ont rien à voir avec le sujet mais nous en attendons toujours ne serait-ce qu'un qui confirmerait clairement ce que vous prétendez sans que vous deviez l'interpréter faussement...

Le seul point positif c'est que maintenant vous reconnaissez que le salaire est quérable alors qu'il n'y a pas si longtemps vous prétendiez aussi le contraire...

Par P.M., le 12/05/2019 à 13:19

Même si c'est pratiquement hors sujet, en l'occurrence, sur le caractère quérable des documents sociaux de fin de contrat (comme des bulletins de paie), on peut citer l'[Arrêt 13-26850](#) :

[quote]

après avoir exactement rappelé le caractère quérable des documents sociaux de fin de contrat, la cour d'appel, par motifs non critiqués, a retenu que la lettre de licenciement ne valait pas engagement de l'employeur de faire porter ces documents au salarié et que ce dernier n'établissait pas avoir été dans l'impossibilité médicale d'en prendre possession dans les locaux de l'entreprise où ils étaient tenus à sa disposition

[/quote]

Par miyako, le 12/05/2019 à 22:02

Bonsoir,

Simple remarque le salarié est à 15 km et sa paye lui a été versée ,mais pas sa fiche de paye .Or **la fiche de paye doit être versée au même moment que la paye**. Si ce n'est pas du harcèlement au sens juridique du terme ,c'est une pratique inadmissible , que d'obliger un salarié à se déplacer ,alors qu'il est tout à fait possible de faire autrement .D'autant plus que le salarié a demandé que l'on fasse autrement.

Il y a là un abus de droit de la part de l'employeur et forcément le salarié subit un préjudice financier en étant obligé d'aller chercher sa fiche de paye qui doit être remise en même temps

que le salaire. La JP est claire à ce sujet .L'employeur n'a aucune excuse d'autant plus que le salarié est d'accord pour que l'envoi se fasse autrement. L'électronique n'est pas fait pour rien ,surtout si le salarié est d'accord.

En plus le salarié n'est pas sur place ,il est donc bien absent du lieu de remise de la paye et ce par obligation professionnelle .

Si vous trouvez cela normal, je serai curieux de connaître ce qu'en dirai Le référé du CPH, surtout que là le salarié peut chiffrer le préjudice subi ,ce qui n'était pas le cas dans certains arrêts où la JP admet qu'il faille délivrer la fiche de paye en même temps que le paiement des salaires, mais refuse de donner des dommages et intérêts; le salarié ne pouvant justifier du préjudice financier réellement causé.

Les salaires et les fiches de payent sont quérables quand la délivrance se fait simultanément ,en même temps.

A ce jeux là l'employeur risque 450€ d'amende par infraction. En plus si le salarié prouve un préjudice financier ,il peut y avoir des dommages et intérêts .

Le mieux c'est que le salarié consulte un spécialiste du droit du travail à la maison de la justice de son lieu d'habitation qui lui dira ce qu'il faut faire.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par P.M., le 12/05/2019 à 22:46

Que la fiche de paie doive être remise au même moment ou lors du paiement du salaire ne veut pas dire avec sinon cela interdirait que ce soit par virement...

Donc maintenant ce n'est plus du harcèlement mais vous avez décidé que c'est inadmissible que l'employeur ait le choix que la remise de la feuille soit en main propre ou par voie postale ou sous forme électronique...

Vous avez beau essayer de tromper travestir la vérité que cela ne change rien....

Je n'ai pas à trouver que c'est normal ou pas mais je constate comme les autres lecteurs de bonne foi que c'est ce que prévoit le Code du Travail et la Jurisprudence même si cela vous déplaît...

Le préjudice ne peut être causé que par la non-délivrance ou une remise tardive de la fiche de paie mais pas parce que l'employeur a respecté la législation et la Jurisprudence en la mettant à la disposition du salarié dans le même temps que le paiement du salaire, de même pour l'amende prévue à [l'art. R3246-2 du Code du Travail](#)

...

Que vous le vouliez ou non la fiche de paie est un document quérable même si son

envoi par voie postale n'est pas interdit ou sous forme électronique...

Il existait même une disposition du Code du Travail qui indiquait que le salaire devait être délivré sur le lieu de travail qui a disparu en 2008...

Nous savons ce que doit en dire un Conseil de Prud'Hommes par la Jurisprudence que j'ai fournie et qui est claire pour qui sait la lire sans la déformer sinon sa décision serait susceptible d'être censurée...

Le mieux c'est que la salariée ne croit pas vos élucubrations et évalue l'argumentation de chacun...

Par **miyako**, le **13/05/2019** à **07:12**

Bonjour,

Pourvoi N°03-47067 du 23 mars 2005

U NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X..., recruté par la société Gorke intermarché, aux droits de laquelle vient la société Coadis le 2 juillet 2001 en qualité d'employé commercial, a démissionné le 26 septembre 2002 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale en sa formation des référés afin d'obtenir paiement d'une somme de 1 500 euros au titre de son solde de tout compte et la remise de son dernier bulletin du mois d'octobre 2002 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'ordonnance attaquée (conseil des prud'hommes de Grasse, 17 septembre 2003) d'avoir partiellement accueilli ces demandes alors, selon le moyen, que :

1 / à défaut de toute convention entre les parties, le salaire est quérable et non portable ; en l'espèce, le conseil des prud'hommes a constaté qu'il tenait à la disposition du salarié au siège de l'entreprise les documents qu'il réclamait, à savoir son chèque au titre du solde de tout compte et son bulletin de paie y afférent ; en le condamnant néanmoins à lui payer la somme de 1 302,34 euros à titre de solde de tout compte, le conseil de prud'hommes n'a pas tiré les conséquences de ses constatations et violé l'article 1247 du Code civil ;

2 / le bulletin de paie est quérable lorsqu'il est mis à la disposition du salarié sur le lieu de travail en même temps que le salaire y afférent ; en l'espèce, le conseil de prud'hommes a constaté qu'il tenait à la disposition du salarié au siège de l'entreprise les documents qu'il réclamait, à savoir son chèque au titre du solde de tout compte et le bulletin de paie y afférent ; en ordonnant néanmoins la remise à M. X... du bulletin de paie d'octobre 2002, le conseil de prud'hommes a violé les articles L. 143-3 du Code du travail et 1247 du Code civil ;

Mais attendu qu'en condamnant l'employeur au paiement d'un solde de tout compte dont il n'était pas contesté qu'il était dû, le conseil de prud'hommes n'encourt pas le grief de la

première branche du moyen ;

Et attendu que c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes, constatant l'absence de remise au salarié du bulletin de paie d'octobre 2002, a ordonné à l'employeur de le lui faire parvenir ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Coadis venant aux droits de la société Gorke Intermarché aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois mars deux mille cinq.

C'est claire et incontestable le bulletin paye n'est plus quérable si il n'est pas remis en même temps que la paye .IL y a d'autres JP qui vont dans même sens et qui peuvent s'appliquer au cas d'espece de notre salariée.

VOUS LES CONNAISSEZ CERTAINEMENT ! alors pourquoi prétendre le contraire !!

Quand le salarié est absent ce n'est pas automatiquement pour maladie ;dans notre cas, ce sont pour des raisons d'organisation du travail (les salariés sont à 15 km).Là aussi la JP est claire ,**pas de fiche de paye quérable.Là aussi ,il existe une JP**

Pour miss PAPILLON c'est très claire ,l'employeur doit lui faire parvenir ses fiches de paye de fevrier et mars puisque les salairesi ont été versés .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/05/2019** à **11:32**

Bonjour,

Ce n'est pas clair du tout car ça ne correspond pas à la même situation, comme je l'ai dit dans mon message du 12/05/2019 13:12 :

[quote]

Avec une mauvaise foi dont vous ne savez pas vous départer, vous ajoutez à l'Arrêt 03-47067 ce qui n'y est pas écrit puisque déjà dans l'affaire le salaire n'avait pas été versé puisque le salarié le réclame...[/quote]

Pourquoi n'avoir pas mis en gras aussi ceci :

[quote]

Mais attendu qu'en condamnant l'employeur au paiement d'un solde de tout compte dont il n'était pas contesté qu'il était dû, le conseil de prud'hommes n'encourt pas le grief de la première branche du moyen[/quote]

Donc le salarié n'a pas eu le paiement ni la remise du solde de tout compte qui n'avaient pas mis à sa disposition avant sa saisine du Conseil de Prud'Hommes ce qui est bien différent...

Je rappelle aussi comme je l'ai dit dans mon précédent message que la disposition du Code du Travail indiquant que le salaire et le bulletin devaient être mis à disposition sur le lieu de travail a disparu depuis 2008...

Vous mentez encore et voulez nous prendre pour des imbciles lorsque vous prétendez qu'il existe une Jurisprudence assimilant toute absence du siège de l'entreprise ou d'une agence, car le lieu de travail se situe ailleurs, à celle pour raison médicale et/ou une autre suspension du contrat de travail...

S'il existait une Jurisprudence claire correspondant à la situation précise vous l'auriez citée j'espère mais moi je n'en connais pas qui indique que le bulletin de paie n'est plus quérable sauf lorsqu'il est délivré tardivement...

D'ailleurs au fil de sujet vous n'avez pas su répondre à la plupart de mes arguments que vous avez occultés volontairement quand ce n'est pas en citant des Arrêts de la Cour de Cassation qui n'avaient rien à voir contrairement à moi qui vous ai répondu point par point et encore maintenant...

D'ailleurs, vous ne disiez pas exactement la même chose précédemment par exemple dans [ce sujet](#) ou [ce sujet](#) même si dans vos élucubrations, vous ajoutiez une règle qui n'existe pas en différenciant la rupture par démission et licenciement...

Je maintiens que contrairement à votre incitation à poursuivre l'employeur, l'intéressée devrait être beaucoup plus prudente car sinon notamment tous les intérimaires pourraient obtenir des dommages-intérêts et les entreprises de travail temporaire devraient verser une amende pour chaque paie et chaque salarié...

Par **miyako**, le **13/05/2019** à **12:12**

Bonjour,

1/ les ste d'interim respectent les règles ,elles envoient toutes le fiches de paye par voie électronique et personne ne s'en plaint,(sauf si le bureau est très voisin du lieu de travail et non à 15 km)

2/Bien évidemment le CPH n'a pas encouru la censure de cour de cassation ,puisque qu'il a ordonné également le payement du solde de tout compte que l'employeur bloquait pour "enquiquiner le sarié" .Personne n'est dupe de ces pratiques tout à fait irrégulières.

Cet arrêt confirme bien ce que je dis depuis le commencement.

Et en plus dans ce genre d'affaire on peut très bien plaider l'abus de droit dans le but de nuire aux salariés concernés. L'avocat peut en plus demander la condamnation de l'employeur à l'amende prévue soit 450€

Si la salariée écrit une lettre de mise en demeure en menaçant l'employeur de saisir le référé CPH avec demande de dommages et intérêts justifiés, il y a de très fortes chances qu'elle obtienne gain de cause et en plus à titre subsidiaire elle peut demander la condamnation à l'amende prévue soit 450€ .IL y a donc pour l'employeur un gros risque que je pense il n'osera pas prendre .

Je conseille une action collective avec les autres collègues, cela donnera plus de force à une juste revendication. Surtout que cela ne coûte absolument aucun centime à l'employeur que d'envoyer par email les bulletins de paye

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/05/2019 à 12:52**

Vous racontez n'importe quoi en affirmant que "les ste d'interim respectent les règles, elles envoient **toutes le fiches de paye par voie électronique**" puisque nous avons l'exemple concret que ce n'est pas le cas, en plus ce n'est pas le lieu de travail qui est à 15 km mais le domicile de l'intéressée, nous n'en savons pas plus et vous êtes bien incapable de nous indiquer une distance limite...

Il faudrait déjà que tous les intérimaires aient internet et qu'ils ne s'y opposent pas...

Dans l'Arrêt 03-47067, c'est parce que le salaire n'avait pas été payé que le Conseil des Prud'Hommes a ordonné qu'il le soit et que la feuille de paie soit envoyée par voie postale, c'est donc l'inverse de ce que vous prétendiez..

Vous savez que je suis prêt à tout pour ne pas vous enfoncer alors on va dire qu'entre l'Arrêt 03-47067 du 23 mars 2005 et l'Arrêt 13-26850 du 1 juillet 2015, il y a eu un revirement de Jurisprudence puisque celui-ci est très clair :

[quote]

*après avoir exactement rappelé le caractère quérable des documents sociaux de fin de contrat, la cour d'appel, par motifs non critiqués, a retenu que la lettre de licenciement ne valait pas engagement de l'employeur de faire porter ces documents au salarié et que ce dernier **n'établissait pas avoir été dans l'impossibilité médicale d'en prendre possession dans les locaux de l'entreprise où ils étaient tenus à sa disposition***[/quote]

Il ne nous est pas dit si le salarié habitait dans le même immeuble que l'employeur ou sinon à quelle distance...

Vous insistez par rapport à l'amende encourue alors que l'employeur ne fait que respecter la Législation et la Jurisprudence...

Nous ne sommes ps à la loterie pour tenter sa chance comme vous l'incitez...

Vous êtes tellement dangereux et incompetent dans vos conseils car d'abord la voie électronique ce n'est surtout pas envoyer les feuilles de paie par mails sans que le système apporte toute la sécurité requise...

Pourquoi voudriez-vous que l'employeur ait l'esprit aussi vicieux que vous et ne cherche qu'à nuire aux salariés...

Mais nous avons vu toute la contradiction dans vos propos et dans les sujets antérieurs que j'ai cités...

Par **P.M.**, le **13/05/2019** à **15:50**

En tout cas, ce n'est que si l'intéressée veut ne plus avoir de mission après le terme de celle-ci qu'elle peut suivre ce genre de conseils d'irresponsable en menaçant la société d'intérim...