



## Interim- présomption irréfragable de CDI

Par **chatoon**, le **07/01/2013** à **20:04**

Bonjour,

Eu égard aux règles de la hiérarchie des preuves instituées par le Code civil, et notamment à l'article 1352 du même Code, le Contrat de mission d'intérim non signé doit-il être requalifié en CDI dès lors que nulle preuve par serment ou aveu judiciaires ne vient étayer les prétentions de l'employeur consistant à dire que le contrat a été transmis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition de ce dernier ?

L'article 1352 dispose : "Nulle preuve n'est admise contre la présomption de la loi lorsque, sur le fondement de celle-ci, elle annule certains actes (...) sauf ce qui sera dit sur l'aveu et le serment judiciaires".

Merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **07/01/2013** à **21:24**

Bonjour,

Il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes, s'il en est saisi mais l'employeur doit être en mesure de prouver par tous moyens qu'il a transmis le contrat de mission dans les 2 jours ouvrables, en revanche, si le salarié ne l'a volontairement pas retourné signé, il n'a pas agi de bonne foi...

Par **chatoon**, le **07/01/2013** à **21:45**

Quelle est la preuve qui a le plus de force probante légalement entre la présomption de l'homme (du juge) et la preuve par écrit (acte sous seing privé) ?

Par **P.M.**, le **07/01/2013** à **22:02**

Je dois dire que j'ai un peu de mal à saisir votre langage mais si par exemple l'agence d'intérim a réclamé à plusieurs reprises le contrat de mission signé par écrit et qu'une preuve contraire ne peut pas être produite contestant l'avoir reçu, cela peut être apprécié comme

excluant une faute de l'employeur mais une preuve exigée en général ne laisse pas place à la présomption...

Par **chatoon**, le **07/01/2013** à **22:29**

Si l'on lit successivement les articles 1322, 1319, 1341 et 1353 du Code civil, quelle est la preuve à laquelle la Loi accorde le plus de force probante entre une présomption de fait et un contrat écrit signé ?

Par **P.M.**, le **07/01/2013** à **23:05**

L'art. 1322 et 1319 du code civil n'interviennent pas vraiment ici puisqu'il s'agit du délai de transmission du contrat de mission et que le fait qu'il ne soit pas signé en retour n'est pas forcément le fait de l'employeur s'il l'a établi...

Vous n'allez quand même pas exiger de signer votre contrat de mission devant notaire suivant l'art. 1341 et comme je vous l'ai dit, il ne s'agit pas de présomption au sens de l'art. 1353 mais de l'appréciation sur les preuves apportées ou le début de celle-ci constatées par le Conseil de Prud'Hommes...

Par **chatoon**, le **08/01/2013** à **08:35**

Vous ne répondez pas à ma question. Si l'on considère que à la présomption de fait est attachée moins de force probante par la Loi qu'à la preuve par écrit (sous seing privé), et que la Loi exige un écrit sous peine de nullité pour établir l'existence d'un contrat de mission (présomption légale dite irréfragable), l'article 1352 du Code civil ne prend-il pas tout son sens quand il interdit au Juge d'admettre une présomption de fait (et les témoignages) pour combattre cette présomption légale en établissant qu'un contrat a été transmis. L'employeur serait-il vraiment coincé alors qu'il lui reste l'option du serment décisoire, lequel, s'il est mensonger, est puni de trois ans d'emprisonnement ? Je rappelle que l'écrit est le garant du respect des droits du salarié.

Par **P.M.**, le **08/01/2013** à **09:24**

Bonjour,

En tout cas, je ne suis pas ici pour construire une thèse en Droit du Travail mais pour répondre à des cas concrets comme en quelque sorte devrait le faire par ailleurs le Conseil de Prud'Hommes...

Je pense que vous seriez bien en peine vous-même d'étayer votre fausse démonstration que le contrat de mission signé est indispensable et ce n'est pas par exemple la décision qu'a prise la Cour de Cassation, comme je l'ai déjà évoqué, en rejetant la faute sur le salarié lorsqu'il est de mauvaise foi par :

- [Arrêt 09-65433](#)

- [Arrêt 08-45552](#) (publié au bulletin) :

[citation]Mais attendu que la fraude corrompt tout ; que 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 ;

Et attendu que la cour d'appel qui, par motifs propres et adoptés, a relevé que M. X... a 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]

Je pense que par ailleurs vous essayez de prendre des tournures de phrases un peu précieuses qui se voudraient tirées d'une connaissance juridique que je pense vous ne maîtrisez pas car emprunt de certitudes non avérées ou d'interprétations fausses des articles du code civil ou du Code du Travail que vous ne citez d'ailleurs pas tout en vous permettant de jauger si je répons ou pas à vos questions tarabiscotées...

Par **chatoon**, le **08/01/2013 à 12:11**

Je ne peux plus rien pour vous. Sans doute continuerez vous à défendre les intérêts des employeurs sans esprit de logique, ni interprétation pertinente des textes de lois. Vous débordez de délires, vos réponses ne m'intéressent pas.

Par **P.M.**, le **08/01/2013 à 12:53**

Je ne vois pas en quoi je défends les intérêts des employeurs en citant un Arrêt de la Cour de Cassation car sans doute à votre avis qui voulez refaire le Droit, il faudrait se dissimuler la réalité de la portée des textes...

Vos questions sont à la hauteur de votre réaction et depuis j'ai vu que sur un autre forum, il vous a été répondu sensiblement la même chose...

Restez dans votre ignorance et dans l'impertinence de vos fausses analyses juridiques et ne vous intéressez pas à ce que vous ne voudriez pas lire parce qu'il faudrait vous conforter dans ce que vous considérez que l'on doit vous répondre...

Par **chatoon**, le **13/01/2013 à 20:23**

Je ne tenais pas à me conforter, mais à rendre très publique mon argumentation.

Par **P.M.**, le **13/01/2013 à 20:59**

Bonjour,

Rendre publique une argumentation même ridicule et erronée, n'implique pas que l'on doive rester dans l'obscurantisme et parce qu'elle est si faible, mépriser les autres et de tenter de les discréditer d'une manière qui vous est toute particulière et reproduisez dès que vous avez une contradiction que vous ne pouvez évidemment pas supporter...

Par **chatoon**, le **13/01/2013 à 21:28**

Je ne saisi pas le sens de votre message !

Par **P.M.**, le **13/01/2013 à 21:54**

Cela ne m'étonne pas car vous ne saisissez pas davantage le Droit et je ne suis pas le seul à le penser...

Vous feriez d'ailleurs rigoler plus d'un(e) juriste si les sujets s'y prêtaient...

Par **chatoon**, le **13/01/2013 à 23:42**

Que voulez-vous il y a de bons et de mauvais juristes ! Vous n'êtes même pas capable de reformuler votre message. N'aviez-vous alors pas la tête froide pour écrire un torchon pareil ? Qui a donc le plus de mal à supporter la contradiction de l'autre entre vous et moi ?

Par **P.M.**, le **14/01/2013 à 08:58**

Bonjour,

Il ne s'agissait pas d'un message juridique et vous ne savez même pas faire la différence alors si vous ne savez pas lire un simple texte, ce n'est même pas la peine de parler du Droit, d'ailleurs sur tous les forums où vous passez, c'est le même résultat et vous êtes envoyé dans les cordes encore plus vertement que je ne le fais à la suite de vos élucubrations insistantes...

Je ne vous répondrai plus sur ce terrain du mépris qui est le seul sur lequel vous vous exprimez avec une certaine aisance comme la fosse du même nom...

Par **chatoon**, le **19/05/2013 à 18:23**

Voici un arrêt qui confirme mon argumentation constante dans ce fil de discussion (SOC du 16 décembre 2009)

Sur le second moyen :

Vu l'article L. 1242-12 du code du travail ;

Attendu que pour débouter M. X... de ses demandes, la cour d'appel a retenu que l'irrégularité invoquée par le salarié et consistant pour la société Canal + à ne pas avoir couvert l'ensemble de sa collaboration par des contrats à durée déterminée écrits, ne saurait être établie par la seule incapacité pour l'employeur de communiquer tous les contrats l'ayant lié à l'intéressé, que "l'exigence d'un procès équitable posé par l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme ne saurait autoriser la condamnation d'une partie à de lourdes pénalités au seul motif qu'elle n'a pu produire des contrats de travail, signés, pour les premiers il y a plus de douze ans alors d'une part qu'elle n'a aucune obligation légale de conservation et que d'autre part ces contrats, exécutés sans difficulté, précèdent .... d'autres conventions régulières" ou y succèdent ;

Qu'en statuant ainsi alors que le contrat de travail à durée déterminée, même lorsqu'il est conclu en application de l'article L. 122-3-1 3°, devenu l'article L. 1242-2 3°, du code du travail, doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, et qu'en l'absence de contrat écrit, l'employeur ne peut écarter la présomption légale instituée par l'article L. 122-3-1, devenu l'article L. 1242-12, alinéa 1, du code du travail, la cour d'appel, qui avait constaté que l'employeur ne pouvait produire la totalité des contrats correspondant aux engagements successifs de M. X..., a violé le texte susvisé ;

Dans cette arrêt, il est fait mention, en annexe , du deuxième moyen de cassation de l'avocat du demandeur au pourvoi.

Ce moyen, qui n'a donc pas été relevé d'office, soulevait que lorsqu'un CDD n'est pas produit, et que l'employeur soutient qu'il a été signé, celui-ci doit succomber dans sa défense, dans la mesure où le salarié conteste avoir signé un contrat. Dans cet arrêt il est fait montre que l'arrêt de la cour d'appel avait présumé que les contrats avaient été signés du fait qu'ils ont été exécutés sans difficultés. La Cour de cassation rappelle que lorsque un contrat doit être signé sous peine de nullité, il ne peut être admis n'importe quelle preuve qui combattrait l'absence de contrat produit au Juge du fond. Si l'on ne peut dans ce cas prouver l'existence d'un contrat signé, à fortiori l'on ne peut prouver qu'il a été transmis dans les deux jours, autrement que par un aveu judiciaire.

Par **P.M.**, le **19/05/2013** à **23:35**

Bonjour,

C'est bien là où transparait de nouveau votre tentative de manipulation et ignorance juridique dans la lecture notamment de l'[Arrêt 08-43634 de la Cour de Cassation](#) en prétendant qu'une argumentation d'une des parties dans la décision non publiée au bulletin vaut Jurisprudence et vous donne raison puisqu'il ne s'agit même pas d'un problème de signature mais carrément d'impossibilité par l'employeur de produire les CDD avec un motif valable...

D'ailleurs la cause est renvoyée devant une nouvelle Cour d'Appel...

Par **chatoon**, le **20/05/2013** à **07:33**

Sachez pour votre gouverne que pour qu'un pourvoi soit recevable, il faut soit que la Cour de cassation relève d'office un moyen de cassation (extrêmement rare), soit que le moyen soulevé à l'appui du pourvoi soit de nature à permettre l'admission du pourvoi, c'est à dire qu'il soit sérieux. La Cour de cassation, ayant répondu au moyen sans donner d'autre motif, a jugé que le moyen était non seulement sérieux mais également pertinent. Si j'étais défendeur à une action prud'homale je recourrais volontiers à vos services, qui semblent manifestement n'avoir pas peur du ridicule.

Par **P.M.**, le **20/05/2013** à **08:47**

Bonjour,

Je ne vais pas être aussi cruel que sur un autre forum où l'on s'est carrément foutu de vous mais ma gouverne ne se nourrit pas de vos explications vaseuses car la Cour de Cassation ne fait pas sienne toute l'argumentation exposée lors de la demande de Cassation même si elle mentionnée en annexe et elle motive sa décision, en l'occurrence, comme chacun peut le constater, le pourvoi n'est pas basé sur le point qui vous donnerait soi-disant raison et même pas l'argumentation :

[citation]SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande en requalification de la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée et de ses demandes subséquentes fondées sur la requalification en contrat à durée indéterminée et sur la rupture d'un contrat à durée indéterminée ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... reproche à son employeur de ne pas « avoir couvert l'ensemble de sa collaboration par des contrats à durée déterminée écrits » ; que l'irrégularité invoquée ne saurait être établie par la seule incapacité pour l'employeur de communiquer tous les contrats l'ayant lié au salarié ; que l'exigence d'un procès équitable posé par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ne saurait autoriser la condamnation d'une partie à de lourdes pénalités au seul motif qu'elle n'a pu produire des contrats de travail, signés, pour les premiers il y a plus de douze ans alors d'une part qu'elle n'a aucune obligation légale de conservation et que d'autre part ces contrats, exécutés sans difficulté, précèdent ou succèdent à d'autres conventions régulières ;

ALORS QU'à défaut d'écrit, le contrat à durée déterminée est réputé conclu à durée indéterminée et l'employeur ne peut écarter cette présomption irréfragable par d'autres moyens ; que lorsque l'existence de contrats à durée déterminée d'usage dont se prévaut l'employeur est contestée par le salarié, il incombe à l'employeur de communiquer aux débats lesdits contrats ; qu'en écartant la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée aux motifs inopérants qu'il ne saurait être reproché à la société CANAL + son incapacité à produire les contrats à durée déterminée et que Monsieur X... les aurait exécutés sans difficulté, la Cour d'appel a violé l'article L.1242-12 du Code du travail. [/citation]

J'aimerais bien savoir où il est question d'un contrat **écrit** que l'employeur prétendrait avoir transmis au salarié conformément au Code du Travail sans que celui-ci ne l'ait retourné signé...

Je me demande bien qui est ridicule en l'occurrence en apportant au bout de 4 mois un Arrêt ancien qui n'a rien à voir avec la discussion que vous-même avez initié mais je vous laisse à vos prétendues découvertes...

Par **chatoon**, le **20/05/2013** à **11:37**

Encore une fois, vous semblez ne rien comprendre à rien ! Juste un exemple : je n'ai jamais dit que la Cour de cassation ne motivait pas ses décisions, mais qu'elle n'avait pas donné d'autre motif que celui du deuxième moyen, motif qu'elle a repris pour fonder la cassation prononcée. Vous devez être bien jeune, ou alors vous êtes en pleine reconversion ! Moi j'en ai 34, mais vous deviez le savoir si vous êtes allé sur un autre forum, où modestement j'ai décliné mon niveau d'étude RECONNU, et non celui reflétant la réalité.

Par **P.M.**, le **20/05/2013** à **11:58**

Vous êtes une fois de plus grotesque dès le départ en prétendant que cet Arrêt de la Cour de Cassation vous donne raison puisque l'employeur n'y a jamais prétendu qu'il avait établi les CDD écrits et qu'il les avait transmis au salarié qu'il ne lui les avait pas retourné signés mais que l'activité de l'entreprise permettait de considérer qu'il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI ce qui l'en aurait dispensé et qu'ainsi la requalification était impossible...

Le jour où vous comprendrez cela vous pourrez commencer à préparer la VAE que vous annoncez fièrement sur l'autre forum comme étant dans vos objectifs pour pouvoir reprendre vos études de Droit alors que vous n'avez pas le bac et vous êtes arrêté en première année de licence...

Vos certitudes débordent du Droit d'ailleurs puisque ayant ressorti votre boule de cristal, celle qui vous permet de prévoir les décisions des Juridictions et des commissions de VAE, vous croyez pouvoir aussi y lire l'âge des intervenants mais je peux vous donner raison car de fait je suis beaucoup plus jeune en fraîcheur d'esprit que vous pour comprendre des choses aussi simples que celles que je viens d'énoncer...

Par **chatoon**, le **20/05/2013** à **12:27**

Votre imagination déborde de délires encore et toujours, mon pauvre jeune vieux. A défaut de pouvoir être un bon juriste, vous devriez oeuvrer dans la poésie ! Cet arrêt me donne raison sur la question de savoir si un contrat à durée déterminée doit être produit au Juge, pour que son existence soit reconnue, lorsque le salarié en conteste l'existence d'un écrit. Maintenant, pour des juristes amateurs comme vous, la question de savoir si la date de transmission d'un contrat à durée déterminée peut être rapportée par tout moyen, lorsqu'aucun contrat n'a, selon les dires du salarié, été signé, reste en suspens. Le bon sens conduit à y répondre conformément à ma thèse, dans la mesure où, si un contrat à durée déterminée doit être produit au Juge pour en démontrer la mention de la signature du salarié, lorsque celui-ci la conteste et en demande ainsi la requalification en CDI, il va de soi que, dans l'hypothèse d'absence d'écrit toujours, la date de transmission ne peut être rapportée autrement que par un aveu ou un serment judiciaires (cf. article 1352 du code civil). Sinon le Juge exigerait la

production d'un CDD écrit et signé, tout en reconnaissant la validité du CDD par tout moyen en en fixant la date de transmission. Soyez synthétique dans vos analyses mon jeune vieux, il ne s'agit plus maintenant de dénier l'applicabilité de l'article 1352 comme vous avez su le faire jusqu'à présent!

Par **P.M.**, le **20/05/2013** à **13:43**

Bon ! Allez, je porte trop de considération à vos élucubrations car quand on en revient aux deux Arrêts que j'avais précédemment produit, on voit que c'est vous qui êtes en plein délire en ne tenant même pas compte des explications que l'on tente de vous fournir et que vous n'avez visiblement pas la capacité juridique de comprendre...

En tout cas, le juriste amateur attend que celui en cours de VAE apporte à tous les lecteurs par une Jurisprudence ce qu'il essaie vainement d'affirmer contrairement à l'évidence...

Je vois d'ailleurs que votre argumentation essentielle ne tient qu'à des propos proches de l'insulte par des dénigrements que vous propagez une fois de plus de forum en forum alors que vous avez tort, en fait, votre manque compréhension intellectuelle et juridique ne porte même pas à rire car il est tragique...

Je vous laisse tomber même si vous essaieriez toujours et encore de rebondir dans les semaines ou mois à venir obtus vous l'êtes, obtus vous le resterez...

Par **P.M.**, le **30/11/2013** à **11:41**

Bonjour,

6 mois pour remâcher et pondre cela, c'est en soit un record comme selon vous d'être un procédurier régulier et de n'être gagnant que dans un peu plus de la moitié des cas...

Ce qui vous fait un bel avenir, c'est que vous avez encore une large marge de progression à l'observation de vos éminents mentors qui ne prennent pas les décisions que vous croyez ...

Par **chatoon**, le **30/11/2013** à **12:32**

Bonjour,

Ayant intenté 16 procès rien qu'à Paris où les statistiques démontrent que l'on n'y donne raison aux demandeurs que dans 50% des cas, étant en effet procédurier régulier et cela m'étant souvent opposé par de mesquins avocats lors de la plupart des procès, l'on peut dire que mes demandes sont pour le moins principalement fondées en fait et en droit. Dans ces 43 procès, il y en a un qui n'a pas vraiment eu lieu puisqu'il y a eu un retrait du rôle à mon initiative depuis environ trois ans. Si l'on ramène le chiffre à 42 cela fait 62% de réussite.

Cordialement

Par **P.M.**, le **30/11/2013** à **13:19**

Ces statistiques ne peuvent venir que de vous et de vos procès ratés car ce ne sont certainement pas celles des Conseils de Prud'Hommes et Juridictions supérieures...  
Votre générosité vous honore pour vous désister d'une instance que sans doute vous étiez sûr de gagner...  
Je vous laisse à vos calculs une fois que les 5 dernières décisions auront été rendues et rendez-vous dans 6 mois...

Par **chatoon**, le **30/11/2013** à **13:31**

Un retrait du rôle ne vaut pas désistement à proprement dit, mais je vous accorde que chacun ayant droit à ce que sa cause soit entendue dans un délai raisonnable selon l'article 6 de la CEDH, le juge devrait-il d'ores et déjà se considérer comme déssaisi, ou peut-être dans un an ?

Par **P.M.**, le **30/11/2013** à **13:40**

Alors, remplacez, si vous le voulez, par l'expression retrait du rôle même si une radiation n'est pas comparable au désistement à proprement dit et si vous préférez un peu comme ici ne revenir éventuellement que dans plusieurs mois plaider votre cause, à n'en pas douter, gagnée d'avance...

Par **chatoon**, le **30/11/2013** à **14:05**

dommage mais la radiation n'est pas non plus un retrait du rôle... et inversement.  
Toutefois je ne vous en veux pas.

Par **P.M.**, le **30/11/2013** à **14:10**

Vous auriez là aussi tort de m'en vouloir de toute façon, puisque je n'ai jamais écrit cela, mais c'est vous qui avez comparé la radiation au désistement ou inversement...

Par **chatoon**, le **08/12/2013** à **20:10**

Bonsoir,

Je vous invite à lire le rapport 2012 sur "la preuve" rédigé par la Cour de cassation (Livre 3 ; Partie 3 ; titre 2 ; chapitre 8 ; section 4) ; Un CDD doit être écrit et produit au Juge, car la preuve n'est pas libre dans le cas d'un CDD et il doit, en l'absence d'aveu judiciaire reconnaissant l'existence d'un acte CDD, être requalifié en CDI.

Vous êtes bien en peine de me dire à quoi servirait l'exigence de la production d'un CDD écrit pour établir sa validité si l'on pouvait prouver librement la date de sa transmission en l'absence de CDD écrit ? Alors même que si la fraude corrompt tout, la fraude, que constitue le refus de signer de mauvaise foi dans les deux jours, ne se présume pas (Com. 7 octobre 2008).

Par **P.M.**, le **08/12/2013** à **21:17**

Bonjour,

Vous êtes encore à côté de la plaque et aucun rapport de la Cour de Cassation ne peut venir en contradiction de sa Jurisprudence...

Déjà vous confondez un CDD écrit et signé...

Un CDD peut avoir été écrit et transmis dans les délais imposés par le Code du Travail sans pour autant avoir été signé par le salarié s'il fait preuve de mauvaise foi et qu'ensuite utilise, il utilise sa propre turpitude pour faire requalifier le CDD en CDI...

Par ailleurs, ce n'est pas la signature qui doit avoir légalement lieu dans les deux jours mais la transmission contrairement à la confusion souvent faite et que vous-même adoptez pour vos démonstrations vaseuses...

Je n'ai jamais prétendu que l'employeur pouvait simplement prouver la date de la transmission s'il pouvait y avoir un doute sur l'existence même du CDD écrit...

Mais, ce n'est pas à moi qu'il faut argumenter mais devant le Conseil de Prud'Hommes, puis ensuite éventuellement la Cour d'Appel et même le cas échéant devant la Cour de Cassation pour qu'il y ait un revirement de Jurisprudence, ainsi vous pourrez brandir fièrement les différents Jugements et Arrêts et ajouter à votre glorieux palmarès un procès de plus gagné...

Par **chatoon**, le **08/12/2013** à **21:41**

Vous êtes un affabulateur doublé d'un mythomane ; comme je vous plains!

Si, c'est la signature qui doit avoir lieu dans les deux jours, pour que le CDD ne puisse se voir opposer la présomption légale tendant à la requalification en CDI. Si la signature du salarié intervient après les deux jours, le salarié doit triompher dans sa demande en requalification en CDI dès lors qu'il soutient sans se contredire que le CDD ne lui a pas été transmis dans les deux jours. Il s'agit d'une présomption légale de nullité absolue du CDD, pour laisser place à un CDI. Un contrat écrit est, au sens de la Loi sur le CDD, un contrat signé.

Par **P.M.**, le **08/12/2013** à **22:20**

Si savoir lire c'est être un affabulateur doublé d'un mythomane alors vous avez raison de m'attribuer ces titres, sinon, c'est vous qui devriez être plaint par vous-même car il n'y aura pas grand monde qui le fera par votre propension à affirmer sans jamais prouver vos propos faux...

Code du Travail :

- [art. L1243-13](#)

[citation]Le contrat de travail est **transmis** au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche[/citation]

- [art. L1251-17](#) :

[citation]Le contrat de mission est **transmis** au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.[/citation]

Mais vous allez sans doute nier l'évidence et la Jurisprudence de la Cour de Cassation comme d'habitude...

Par **chatoon**, le **09/12/2013** à **07:04**

Vous faites encore semblant de ne pas abonder dans mon sens petit insolent... Vous savez pertinemment que le respect de l'obligation de transmission ne peut limitativement être prouvée que par l'aveu et le serment judiciaires (cf. article 1352 du code civil, ainsi que la lecture successive des règles de preuve de ce code en donnant à chacune de ces règles le sens qui résulte de leur ensemble). Je me base sur la vérité judiciaire et non sur la vérité réelle ni sur la vérité scientifique.

En cas de contestation sur la question de la transmission régulière, le Juge n'a même pas à rechercher la date de transmission du CDD, dès lors qu'il est soutenu et retenu qu'aucun CDD n'a été signé dans les deux jours. La jurisprudence sur cette question n'existe pas encore car aucun avocat au conseil d'état et à la cour de cassation n'a encore rempli son office, les avocats chargés de soutenir un pourvoi sur cette question semblant éluder l'article 1352, sauf un avocat aux conseils qui a présenté un moyen sur la base de l'article 1352, mais il a tellement mal formulé le moyen qu'il n'avait pas précisé ce en quoi la décision attaquée encourait la cassation (j'ai engagé une procédure en responsabilité civile professionnelle de cet avocat aux conseils qui m'a fait essuyer un échec pour défaut de moyen sérieux de cassation, puisqu'un moyen de cassation doit préciser, à peine de nullité, ce en quoi la décision encourt la critique, le cas d'ouverture à cassation (règle de droit), et enfin le chef de dispositif attaqué par le moyen). En effet, seule la SCP WAQUET, FARGE ... a commencé à présenter un moyen de cassation présentant une règle s'apparentant à celle de l'article 1352 du code civil (moyen présenté : le CDD doit être produit au juge lorsque sa forme écrite et signée est contestée, à défaut le CDD doit être requalifié en CDI). Au risque de me répéter, il n'y a pas encore de jurisprudence précise de la haute juridiction sur la question qui vous oppose à moi depuis le début de cette discussion (Peut-on établir la date de transmission lorsque le CDD n'est pas signé dans les deux jours ?). Mais la Cour de cassation y a répondu partiellement avec la SCP WAQUET. Je crois qu'on a fait le tour.

A bon entendeur !

Par **P.M.**, le **09/12/2013** à **09:21**

Bonjour,

Hi ! hi ! "Petit insolent"...

Non, non ! Je ne fais pas semblant, je ne peux pas abonder dans votre sens erroné...

Il faudrait que vous appreniez comment on peut apporter des preuves, dans les deux sens d'ailleurs et ce que peut représenter le cachet de la poste ou même la remise en main propre contre décharge...

Moi, je me base sur la Jurisprudence de la Cour de Cassation qui a pu dans les Arrêts que j'ai

cités constater que les CDD ou contrats de mission avaient été transmis dans les délais mais que le salarié n'avaient volontairement pas signés pour ensuite s'en servir afin de les faire requalifier en CDI...

Mais, nous avons trouvé apparemment en vous le sauveur de l'application du droit qui, VAE en poche, va pouvoir devenir avocat auprès du Conseil d'Etat et la Cour de Cassation ou s'y substituer et sortir de leur torpeur ces institutions, comment la Justice a pu se passer de vous en ignorant ce que vous allez maintenant démontrer et en changeant même l'écriture de ces articles du Code du Travail que vous venez sans doute de découvrir...

Je dois dire que vous avez provoqué en moi et sans doute pour bon nombre de ceux qui vous liront un fou rire difficilement réprimable, ce qui est en soi une bonne chose pour remplir de joie ceux-ci, car c'est à peu près la seule chose que vous sachiez faire...

Mais plutôt que d'attaquer ensuite l'avocat en question on peut se demander pourquoi vous ne lui avez pas intimé l'ordre d'ajouter dans son mémoire ce que votre grande science veut mettre à jour à moins que vous n'auriez pas su prouver que vous aviez fait cette démarche... C'est bien dommage que vous ayez perdu devant la Cour de Cassation à ce sujet, ce que nous apprenons maintenant incidemment, car cela a fait baisser vos statistiques mais vous allez maintenant pouvoir contester réformer l'autorité de la chose jugée...

Enfin, nous apprenons quand même que donc vos théories fumeuses ne reposent sur aucune Jurisprudence actuelle mais sur des rêveries que vous obteniez que vos interprétations hasardeuses soient enfin reconnues par le monde judiciaire qui devra se prosterner à vos pieds...

Par **chatoon**, le **09/12/2013 à 10:25**

Sachez pour votre gouverne que ce n'est pas la Cour de cassation qui a constaté que les salariés avaient omis volontairement de signer dans les deux jours. La Cour de cassation n'a pour mission, sauf cas où la nouveauté du moyen de fait résulte de la décision attaquée, que de statuer en droit sur les moyens qui lui sont présentés. Elle n'use que très rarement de sa faculté de relever d'office un moyen de cassation, mais là on tourne en rond car je vous l'ai déjà dit et vous le rappellerai encore et encore car vous feindrez toujours l'ignorance car vous n'êtes qu'un ignare apparent, mais vous finirez un jour par vous contredire plus que vous avez déjà commencé à le faire dans un précédent message. Pour le dernier message je dois vous tirer mon chapeau eu égard à votre poésie rocambolesque (cf. se prosterner à mes pieds ?!) alors que je ne réclame que justice au service de laquelle se trouvent un magistrat professionnel ou non, qui se respecte). Tandis que vous avez carrément osé dire que les règles de preuve instituées par le Code civil (dont notamment l'article 1352) ne s'appliquaient pas en droit du travail (?!?). Enfin, de quelle nation sortez TED-forum ?

Par **P.M.**, le **09/12/2013 à 12:42**

La cour de Cassation a constaté indirectement que les salariés n'avaient pas signé leur contrat volontairement en s'appuyant sur celles de la Cour d'Appel...

Même si ce n'est que très rarement, elle a effectivement la possibilité de relever d'office un moyen de cassation et maladroits que sont les Magistrats qui la composent, ils ne l'ont pas fait pour vous, il me semble indispensable que vous postuliez pour en faire partie...

Si je suis un ignare, je ne feins donc pas et je pense que c'est peine perdu d'essayer de me

tirer de mon ignorance, vous aurez sans doute plus de succès devant les différentes Juridictions qui devraient l'être un peu moins que moi...

Mais toujours pareil, je pense que vous seriez bien incapable de dire où et quand j'ai pu affirmer que l'[art. 1352 du code civil](#) ne s'applique pas en Droit du Travail à moins que votre but se soit de diffamer pour qu'il en reste quelque chose...

Par **chatoon**, le **10/12/2013 à 10:19**

Je lirai peut-être votre dernier message plus tard ...

Je vais m'adresser à vous comme si vous n'aviez que 8 ans.

Puisque le CDD signé ne peut être prouvé par présomption de l'homme (Soc 16/12/2009 n°08-43634), qu'en l'absence de contrat signé le CDD doit être requalifié en CDI, qu'il n'en va autrement que si le CDD a été transmis au salarié dans les deux jours, pourquoi la transmission pourrait-elle être prouvée par présomption de l'homme ?

Quelle serait dans ce dernier cas l'utilité pour la Cour de cassation, d'une part, d'interdire aux juges du fond de retenir par présomption que le CDD a été signé, et, d'autre part, de leur faire obligation de requalifier à priori le CDD lorsque ce dernier ne leur est pas produit ?

La Cour de cassation a déjà commencé à appliquer l'article 1352 du code civil, même si certains points de droit de son champ d'application restent à être confirmés par la haute juridiction.

Je n'ai pas pu m'empêcher de lire un passage "la Cour de cassation a constaté indirectement ..." Mais la Cour de cassation ne constate pas les faits retenus par les Juges du fond... Elle exerce un contrôle sur les faits retenus par les premiers juges lorsque ces faits l'ont été en violation de la loi, à condition, sauf à le relever extrêmement rarement d'office, qu'un moyen soit soulevé devant elle.

Par **P.M.**, le **10/12/2013 à 12:02**

Bonjour,

Vous avez écrit qu'on avait fait le tour mais je vois que vous voulez continuer à vous étourdir par vos mots en répétant en boucle les mêmes choses...

Si j'avais 8 ans, je ne serais sans doute pas capable de comprendre l'[Arrêt 08-43634 de la Cour de Cassation](#) mais j'ai déjà tenté de vous expliquer ce qu'il en ressortait alors, si vous-même n'avez pas cet âge mental, voire moins, vous devriez être capable d'assimiler que dans cette décision repose sur le fait que l'employeur en l'occurrence n'a pas été capable de présenter tous les CDD **écrits** et sans parler de signature de ceux-ci évidemment puisqu'il aurait fallu déjà qu'ils existent :

[citation]Qu'en statuant ainsi alors que le contrat de travail à durée déterminée, même lorsqu'il est conclu en application de l'article L. 122-3-1 3°, devenu l'article L. 1242-2 3°, du code du travail, doit être établi par **écrit et comporter la définition précise de son motif**, et qu'en l'absence de contrat **écrit**, l'employeur ne peut écarter la présomption légale instituée par l'article L. 122-3-1, devenu l'article L. 1242-12, alinéa 1, du code du travail, la cour d'appel, qui avait constaté que **l'employeur ne pouvait produire la totalité des contrats correspondant aux engagements successifs** de M. X..., a violé le texte susvisé[/citation]

Par ailleurs, lorsque la Cour de Cassation indique :

- [citation]Et attendu que **la cour d'appel qui, par motifs propres et adoptés, a relevé que M. X... s'est sciemment abstenu de retourner signés, malgré plusieurs relances, les deux contrats de mission qui lui avaient été adressés** dans le but de se prévaloir ultérieurement de l'irrégularité résultant du défaut de signature, ses protestations sur le contenu des contrats ne datant que de la fin juillet 2005, en a exactement déduit, **sans inverser la charge de la preuve, qu'il n'y avait pas lieu à requalification**[/citation]

- [citation]Et attendu que **la cour d'appel qui, par motifs propres et adoptés, a relevé que M. X... a 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]

Elle fonde bien sa décision sur les constatations de la Cour d'Appel, ce qu'elle a constaté elle-même...

Désolé si pour vous ça ne représente qu'une bouillie...

Enfin, j'attends toujours que vous apportiez des preuves à vos propos diffamatoires, mais je pense que nous pourrions attendre longtemps...

Par **chatoon**, le **22/12/2013 à 20:39**

Bonsoir quand-même,

La cour de cassation ne constate pas les faits, mais elle s'en remet aux constatations des juges du fond, qui, ou si elles sont légalement relevées ou si leur légalité n'est pas critiquée devant la haute juridiction, ou si les écrits ne sont pas dénaturés lorsqu'ils sont non équivoques, font pleine foi.

Dans votre dernier message, vous mettez en exergue deux résumés qui ne me contredisent pas. Tant que le mode de preuve, sur lequel s'est fondée la Cour d'appel pour relever une fraude consistant à refuser de retourner le CDD signé, n'est pas critiqué devant la Cour de cassation, celle-ci ne relèvera pas d'office le moyen de cassation qui va dans mon sens depuis le début de ce fil de discussion.

Enfin, sachez d'abord interpréter une virgule, après vous comprendrez que la cour d'appel avait constaté improprement que les cdd avaient tous été signés, improprement car en l'absence de production d'écrit signé devant le juge la Cour d'appel ne pouvait relever qu'ils avaient été signés et étaient conformes à la Loi.

Cessez de vous faire plus idiot que vous ne l'êtes, sinon je ne vous répondrai plus. Comme je vous plains de n'avoir pas peur du ridicule, mon pauvre contradicteur détracteur qui plus est.

Par **P.M.**, le **22/12/2013 à 21:21**

Bonjour,

Mais vous savez bien que vous prêchez dans le désert mais moi je n'interprète rien et n'ajoute rien aux Arrêts de la Cour de Cassation qui effectivement ne se contredit pas d'un Arrêt à l'autre et d'une situation différente à l'autre, mais que vous voudriez voir transformer sans vraiment comprendre de quoi il s'agit...

C'est par ailleurs dommage que vous n'ayez pas fourni le n° de l'Arrêt de la Cour de Cassation qui vous fait maintenant attaquer l'Avocat auprès de la haute Cour que vous aviez

choisi...

Alors considérez que je me fais plus idiot en ne comprenant pas vos diatribes parce que je ne vous donne pas raison et la Cour de Cassation non plus et ne me répondez plus, ça arrangera tout le monde et ainsi vous pourrez faire tranquillement votre lettre au Père Noël pour qu'il vous fasse gagner vos procès, il vous reste simplement quelques jours, sinon, votre affaire sera renvoyée à l'année prochaine par retrait du Rôle jusqu'au 25 décembre 2014, mais à condition que vous soyez sage et que notamment ne fassiez plus de la diffamation...

Par **chatoon**, le **23/12/2013** à **06:03**

Vous donnez un scénario sorti droit de votre chapeau..., tandis que moi je ne fais que des commentaires techniques, et des écrits de toute nature tendant à la réformation ou la cassation d'une décision.

Par **P.M.**, le **23/12/2013** à **09:10**

Bonjour,

Des commentaires techniques...

Mais vous savez bien que vous avez la même note en artistique et en technique, proche de 0...

Toujours pas d'Arrêt de la Cour de Cassation vous concernant qui elle, ne vous fait pas de cadeau et encore moins de preuves à vos propos diffamatoires...

N'oubliez pas la lettre au Père Noël et soyez sage...

Par **Juriste-social**, le **23/12/2013** à **15:48**

Bonjour,

Pour répondre à la question initiale,

L'entreprise de travail temporaire doit apporter la preuve de la signature par le salarié de son contrat. Cette preuve sera établie s'il démontre avoir envoyé l'exemplaire du contrat à signer au salarié et que celui-ci ne lui a pas retourné signé, malgré notamment plusieurs relances (une pouvant a priori suffir dans la démonstration de la preuve).

La cour de cassation juge que l'employeur est déchargé de sa responsabilité lorsque les juges du fond caractérisent une intention frauduleuse de la part du salarié dans son refus de signer son exemplaire signé (notamment pour obtenir la requalification du contrat en CDI). La cour de cassation précise en outre que la seule absence d'envoi par le salarié de son exemplaire signé ne caractérise pas une fraude.

Ainsi, l'employeur a une obligation renforcée d'obtenir la signature du salarié. Toutefois, à l'impossible nul n'étant tenu, devant le CPH, un employeur qui démontre avoir relancé plusieurs fois le salarié sera jugé de bonne foi, et le salarié manifestement dans un état de

fraude.

Enfin, pour répondre à la question sur la hiérarchie des preuves, actuellement un pourvoi est pendant devant la Cour de cassation est la question posée est la suivante : l'entreprise de travail temporaire a-t-elle une obligation de résultat dans l'établissement d'un contrat signé ? Si la Cour répond positivement, alors faute pour le salarié d'avoir retourné son exemplaire signé, le contrat sera requalifié en CDI peut importe la fraude. L'objectif étant de contraindre les boîtes d'intérim notamment à fournir les contrats des salariés dans les délais légaux, car bien souvent, en pratique, les contrats sont édités postérieurement à la mission du salarié...

Réponse à votre question cet été donc...

Par **chatoon**, le **27/12/2013 à 18:00**

Bonjour,

Nous savons déjà que la seule obligation de l'employeur est de moyen, quant à la signature d'un écrit par le salarié. L'obligation de moyen est respectée dès lors que l'employeur a tout mis en oeuvre pour obtenir la signature du salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche et que la cause de l'absence de signature réside dans la fraude du salarié. Cette fraude ne peut être relevée utilement quand le salarié a refusé de signer le CDD dans les délais lorsqu'il n'a jamais été consenti à l'une des clauses du CDD (exemple le plus frappant : mention dans le CDD d'une période d'essai non prévue par le salarié).

La question posée n'est pas la même que la mienne ; car cette question posée par le moyen en demande ou en défense du pourvoi pendant devant la Cour de cassation va encore plus loin.

Cordialement,  
Chatoon

Par **chatoon**, le **04/07/2014 à 09:47**

Bonjour,

N'est-ce pas la décision rendue le 25 juin 2014 n°13-10015 qui tranche le litige élevé par le pourvoi que vous évoquiez dans votre message du 23 décembre 2013 juriste-social ?

En tout état de cause, cette décision semble admettre, en parfaite contradiction avec l'article 1352 du code civil et la jurisprudence de la Cour de Cassation qualifiant de présomption irréfragable le fait de déduire nécessairement de l'absence de signature une existence de CDI, que un juge relève par simple présomption de fait la date de transmission d'un CDD(!?!). On est en droit de se demander à quoi servent l'exigence d'un CDD signé par les parties et la permission d'admettre ces simples présomptions de faits, si ce n'est à rendre aléatoire l'exercice d'un droit à requalification qui, selon les articles 1352 du code civil, L1242-12 et L1251-16 du code du travail, est légalement protégé par l'effet d'une présomption légale irréfragable.

Cet arrêt du 25 juin 2014 mériterait la censure si une disposition de la ConvEDH édictait une règle relative aux présomptions légales annulant un acte, comme celle précisée par la combinaison de ces articles 1352 L1242-12 et L1251-16.

Cordialement,

Aymeric BALNOIS

Par **P.M.**, le **04/07/2014** à **11:27**

Bonjour,

Je crois que je vous ai suffisamment répondu personnellement et il n'y a que vous et quelques autres qui se prennent pour la Cour de Cassation et voyez l'exigence qu'un CDD signé par les parties lorsque le salarié s'y soustrait volontairement lorsque le document lui a bien été transmis dans le délai de 2 jours ouvrables et l'[Arrêt 13-10015](#) ne fait que le confirmer ...

Peut-être vous aurait-il fallu encore 6 ou 7 mois pour comprendre mais je vois poindre en vous le désir de vous prendre maintenant pour la Cour Européenne des Droits de l'Homme en présumant de sa décision, ce qui au fond ne peut pas nous étonner...

Par **chatoon**, le **04/07/2014** à **11:36**

Vous délirez et vous sentez pousser des ailes de par cette décision qui aurait été toute autre si l'article 1352 avait été invoqué dans un moyen correctement formulé.

Par **P.M.**, le **04/07/2014** à **11:47**

Voilà la véritable analyse : quel dommage que vous ne soyez pas avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation car vous auriez comblé une telle lacune et vous avez bien sûr tout compris mieux que les autres...

J'ai beau regarder, il ne m'est rien poussé de nouveau et je ne sens rien dans ce sens, en tout cas, cette décision confirme ce que je vous avais déjà indiqué...

Il vous reste dans quelques temps à nous expliquer en quoi dans cette affaire cela aurait tout changé si avait été invoqué l'[art. 1352 du code civil](#) :

[citation]La présomption légale dispense de toute preuve celui au profit duquel elle existe.

Nulla preuve n'est admise contre la présomption de la loi, lorsque, sur le fondement de cette présomption, elle annule certains actes ou dénie l'action en justice, à moins qu'elle n'ait réservé la preuve contraire et sauf ce qui sera dit sur le serment et l'aveu judiciaires.[/citation]  
Il n'y a jamais eu de présomption par la Loi de signature du CDD ou du contrat de mission...

Par **chatoon**, le **04/07/2014** à **11:59**

Je vais vous répondre encore une fois (cf. mon 1er message d'aujourd'hui) que la présomption à laquelle il a été fait référence par anticipation dans cet article 1352 est la présomption d'existence de CDI en l'absence de CDD signé ou en l'absence de CDD signé et produit devant le Juge, lorsque le salarié conteste avoir signé un CDD. Cela ne sert à rien de feindre l'incompréhension, vous avec qui j'ai l'assurance d'avoir communiqué le plus mon point de vue.

Par **P.M.**, le **04/07/2014** à **12:16**

Il n'a jamais été prévu contrairement à ce que vous croyez depuis des mois une présomption de CDI en absence de CDD (ou contrat de mission) signé mais écrit et c'est bien là où est le problème ou plutôt le vôtre...

Le salarié n'avait pas besoin de contester avoir signé le CDD (ou le contrat de mission) puisque cela n'a jamais été prétendu mais que s'il ne l'avait pas fait c'est volontairement pour ensuite s'en servir...

Vous ne feignez pas apparemment l'incompréhension mais apparemment vous n'êtes pas capable de l'inclure dans votre esprit, ce que je regrette malgré que j'ai essayé de vous l'expliquer, mal sans doute, pour vous laisser une voie de sortie...

Par **chatoon**, le **04/07/2014** à **12:37**

Je surveille régulièrement la jurisprudence de la Cour de cassation depuis l'an 2001 (depuis 14 ans), alors ce n'est pas vous qui allez m'apprendre ce qu'est un CDD écrit, soit, en d'autres termes, un CDD signé ...

Par **P.M.**, le **04/07/2014** à **13:04**

C'est dommage de mettre autant de temps à comprendre que précisément un contrat écrit n'est pas forcément signé et c'est bien ce qu'indique la Cour de Cassation y compris dans ce dernier Arrêt...

Je ne prétends rien vous apprendre car à l'impossible nul n'est tenu mais ai tenté de vous expliquer malgré que je constate une fois de plus que vous ne savez pas faire cette différence et si nous avons communiqué autant c'est qu'il y a longtemps que sur d'autres forums vos interlocuteurs y ont renoncé, ce que je vais finir par faire si vous n'arrivez pas à abandonner votre obscurantisme...

Par **chatoon**, le **12/07/2014** à **23:01**

Abandonner quoi ? Ma thèse est la bonne depuis le début de ce fil de discussion. Vous-même ne savez plus sur quel point contester mon argumentation. Vous dites qu'au sens de la jurisprudence, qui, je le rappelle, a vocation à interpréter les Lois, un CDD écrit n'est pas un CDD signé. Allez donc lire cet arrêt qui assimile un CDD écrit à un CDD signé : SOC 15

novembre 2005 n°03-46599

D'où vous espérez feindre l'ignorance ?

- 1) Ainsi convient-il de considérer que la Loi édicte que la preuve par présomption de fait (ou de l'homme ou du juge) est moins fiable que la preuve par écrit signé.
- 2) La loi exige un CDD écrit et signé par l'employeur et le salarié dans les deux jours pour que l'employeur puisse opposer le CDD au salarié. D'ailleurs le CDD signé doit nécessairement être produit au Juge (sauf aveu ou serment judiciaires du salarié disant qu'un CDD a été signé dans le délai imparti).
- 3) Toutefois, le CDD non signé peut être opposé si l'employeur l'a transmis dans le délai.
- 4) Ainsi convient-il de relever une parfaite incohérence si le juge peut relever par présomption de l'homme (conséquence tirée d'un fait connu à un fait inconnu) que le CDD non signé a été transmis dans le délai de deux jours ouvrables, car si la Loi exige une preuve par écrit, ayant le plus de force probante, pour reconnaître comme valide le CDD, elle interdit par là-même une preuve moins fiable, telle que la présomption de l'homme. Je rappelle que l'aveu judiciaire et le serment judiciaire ont le même degré de force probante qu'un contrat écrit et signé. C'est exactement dans cet esprit que l'article 1352 du Code civil a été édicté et connaît un champs d'application très large. Le préciser ne ferait que le tronquer. A quoi sert-il de combattre les effets d'un CDD non signé par une preuve plus faible que celle pourtant exigée. Il y a eu un non-sens et un refus d'application pure et simple de l'article 1352 alinéa 2 du code civil dans l'arrêt que je critique. Cependant, les autres articles, que je citais en début de fil de discussion, suffisent à enseigner ma thèse.

Par **P.M.**, le **13/07/2014** à **10:00**

Bonjour,

Abandonner votre obscurantisme comme je vous l'ai écrit mais ça non plus, vous n'avez pas su le lire...

Je vous laisse donc à vos élucubrations car votre thèse issue de votre obscurantisme tenace est tellement bonne qu'elle n'est pas retenue par la Cour de Cassation régulièrement dans les différents Arrêts qui figurent dans ce sujet mais que vous avez l'audace de critiquer et même de considérer comme de l'incohérence tout simplement parce que vous ne comprenez pas les nuances qui peuvent exister...

Au fait, pour l'aveu judiciaire et le serment judiciaire, il faudrait ne pas oublier de prévoir la chambre de tortures et le détecteur de mensonge en vente sans doute dans toutes les bonnes quincailleries ainsi que dans certaines grandes surfaces...

Mais il est vrai que vous prétendez maintenant enseigner...

Longue vie puisque le ridicule ne tue pas...

Par **P.M.**, le **13/07/2014** à **13:12**

Mais comme vous êtes borné, vous ne pouvez pas comprendre que la Haute Cour n'avait pas à traiter un moyen tiré de l'art. 1352 du code civil puisque la Loi n'a jamais prévu qu'il y a une présomption de signature d'un CDD mais dans le dernier Arrêt que vous même avez cité que la salariée avait reconnu avoir reçu les contrats écrits et en avait signé certains, ce qui vaut aveu si cher à vos yeux...

Je me demande comment un tel expert que vous avez pu laisser passer la mauvaise

formulation de votre avocat aux conseils et ne lui avez pas fait rectifier son mémoire...  
Il y a belle lurette que le pouvoir souverain d'appréciation est reconnue aux Juges...  
Mais en plus de soutenir de fausses démonstrations, vous vous prenez pour un mage qui prédit l'avenir de telle ou telle Jurisprudence...  
J'espère que vous êtes cité à l'Ordre du Mérite pour les décorations du 14 juillet mais en tout cas, vous devez avoir une collection de pétards mouillés...  
Pour vos interprétations psychanalytiques, je reconnais que vous devez être d'une compétence plus grande plutôt comme patient que comme praticien...

Par **chatoon**, le **15/07/2014** à **20:30**

Bonjour à tous,

Voici l'une des définitions d'une présomption légale selon l'article 1350 du Code civil :

La présomption légale est celle qui est attachée par une loi spéciale à certains actes ou à certains faits ; tels sont :

1° Les actes que la loi déclare nuls, comme présumés faits en fraude de ses dispositions, d'après leur seule qualité ;

La requalification d'un CDD en CDI, fondée sur l'absence de contrat signé, est une présomption légale au sens des articles 1350 et 1352 du Code civil ; J'ai déposé un dossier auprès de deux sénateurs pour que soit retranscrit l'alinéa 2 de cet article 1352 dans les deux articles du code du travail qui traitent du délai de transmission des CDD et contrat de mission d'intérim ...

Voici un passage de ma lettre aux sénateurs : "L'objet de la présente est de vous demander de bien vouloir proposer à la prochaine session parlementaire une Loi insérant dans les articles L1242-13 et L1251-17 du code du travail une disposition édictant que la preuve de la fraude s'opposant à la transmission régulière d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'intérim, ou consistant à ne pas signer dans le délai de transmission, ne peut se faire contre le salarié que conformément à l'article 1352 du Code civil, soit par aveu ou serment judiciaires."

Cordialement,

Aymeric BALNOIS

Par **P.M.**, le **15/07/2014** à **21:45**

Bonjour,

J'indique le texte exact de l'[art. 1350 du code civil](#)

[citation]La présomption légale est celle qui est attachée par une loi spéciale à certains actes ou à certains faits ; tels sont :

1° Les actes que la loi déclare nuls, comme présumés faits en fraude de ses dispositions, d'après leur seule qualité ;

2° Les cas dans lesquels la loi déclare la propriété ou la libération résulter de certaines circonstances déterminées ;

3° L'autorité que la loi attribue à la chose jugée ;

4° La force que la loi attache à l'aveu de la partie ou à son serment.[/citation]

Pour éclairer le lecteur, nous avons la preuve que la présomption légale d'un CDD non signé n'est pas prévue par la Loi puisqu'il faudrait la modifier comme il est demandé aux Sénateurs sachant que c'est davantage aux Députés que la missive aurait dû être envoyée...

J'espère qu'aucun parlementaire ne suivra d'ailleurs la demande à moins de vouloir se ridiculiser car je ne vois pas comment on pourrait faire qu'un CDD (ou contrat de mission) pourrait être signé dans le même temps et délai pendant lequel il est prévu qu'il soit transmis, le délai postal venant en plus...

Par **chatoon**, le **15/07/2014** à **22:16**

Je comprends de plus en plus pourquoi vous vous cachez derrière votre anonymat... Il faut savoir sacré bougre que le délai de transmission s'entend déjà comme celui pendant lequel le contrat doit être signé. C'est vous qui avez le plus besoin d'être éclairé. Chaque Loi a besoin d'adaptation, tandis que vous ne vous adaptez pas beaucoup aux termes des Lois. Vous êtes trop stupide et pollueur de fil de discussion, désactivez les alertes vous informant de mes messages si vous succomez à la tentation d'y répondre ! Adieu j'espère !

Par **P.M.**, le **15/07/2014** à **22:43**

Je ne sais pas à quoi vous faites allusion à propos d'anonymat et ignore si "chatoon" est votre nom...

Je vous mets au défi de trouver un texte ou même une Jurisprudence indiquant que le délai de transmission correspond à celui de la signature car je ne connais que vous pour prétendre quelque chose d'aussi insensé car il n'y a aucune interprétation à avoir par rapport au texte du Code du Travail :

- [art. L1242-13](#) :

[citation]Le contrat de travail est **transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables** suivant l'embauche.[/citation]

- [art. L1251-17](#)

[citation]Le contrat de mission est **transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables** suivant sa mise à disposition.[/citation]

Ne vous en déplaise je continuerai à ne vous pas vous laisser écrire n'importe quoi pour tromper le lecteur...

Par **chatoon**, le **15/07/2014** à **22:58**

Honni soit qui mal y pense !

Faites-vous lire par un notaire (comme un testament authentique) cet arrêt : SOC du 28 janvier 2005 n°02-44900

Vous me fatiguez à polluer mes messages. Il n'y a qu'un mauvais juriste véreux pour faire cela.

Voici les motifs de l'arrêt :

"Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si, ainsi que le soutenait le salarié dans ses conclusions et ainsi que l'avait retenu le conseil de prud'hommes, les autres contrats de travail temporaires n'avaient pas été signés plus de deux jours après le début de chaque nouvelle mission, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;"

Vous repasserez avec un Notaire s'il vous plait !

Par **P.M.**, le **15/07/2014** à **23:07**

Ceci ne contredit en rien ce que j'ai indiqué mais c'est impossible de vous expliquer ce que vous êtes incapable de comprendre...

Effectivement, si vous allez chez un notaire pour qu'il vous lise un Arrêt de la Cour de Cassation, ce qui ne vous le fait pas mieux comprendre, on n'est pas sorti...

Par **chatoon**, le **15/07/2014** à **23:11**

Bonsoir à tous !

Faites taire ce mauvais bougre s'il vous plait !

Par **P.M.**, le **15/07/2014** à **23:35**

Vous voudriez bien que l'on me fasse taire pour avoir l'impression de dire la vérité mais à propos de l'[Arrêt 02-44900 de la Cour de Cassation](#) (non publié au bulletin), il faudrait que déjà vous sachiez faire la différence entre un contrat de mise à disposition et de mission...

Par **chatoon**, le **15/07/2014** à **23:55**

Bonsoir à tous sauf à tedforum,

Faites taire cet énergumène de tedforum svp !

Cordialement,

Par **P.M.**, le **16/07/2014** à **00:11**

Me faire taire parce que je dis que l'Arrêt en question se réfère à l'[art. L124-3 du Code du Travail](#) (numérotation de l'époque) qui prévoit notamment :

[citation]Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire met un salarié à la disposition d'un utilisateur, **un contrat de mise à disposition liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être conclu par écrit [\*condition de forme\*] au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition [\*délai\*]**./[citation]

Donc "conclu" et "transmis", ce n'est pas la même chose, n'en déplaise à l'obscurantiste...

Il s'agit maintenant de l'[art. L1251-42 du Code du Travail](#) :

[citation]Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, ces entreprises concluent par écrit un contrat de mise à disposition, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition./[citation]

A bon entendeur, salut...

Par **chatoon**, le **16/07/2014** à **00:32**

Bonsoir à tous,

Faites taire ce harceleur de tedforum svp !

L'auteur d'un fait consistant à apporter constamment une critique qui n'est pas la bienvenue comme étant à chaque intervention manifestement destinée à nuire à la personne à qui elle s'adresse et non à lui transmettre sa véritable opinion, alors même qu'il lui est expressément demandé de ne pas répondre à des messages qui semblent l'exclure du droit de réponse encourt trois années d'emprisonnement du chef de violence avec préméditation, sous réserve que la netiquette autorise ce comportement insociable.

Par **P.M.**, le **16/07/2014** à **00:42**

Il ne s'agit pas d'une opinion mais d'informations juridiques pour éclairer les lecteurs qui pourraient être abusés et en aucun cas une attaque personnelle que seul un panaroi'a peut considérer ainsi et le droit de réponse n'a rien à faire là-dedans ou alors il ne faut pas venir et revenir sur un forum qui plus est juridique si l'on ne veut pas être contrarié sans violence d'ailleurs...

Mais si vous voulez déposer plainte vous pouvez, ça vous fera un procès de plus de perdu...

Par **chatoon**, le **16/07/2014** à **00:46**

D'accord, donnez-moi rendez-vous, on s'échangera nos identités et adresses et je porterai plainte ensuite.

Par **P.M.**, le **16/07/2014** à **00:49**

Nous n'avons pas besoin de nous rencontrer autrement pour que vous déposiez plainte et je n'aurais pas plus besoin pour le faire éventuellement en retour...

Par **chatoon**, le **16/07/2014** à **01:15**

Ted forum, laissez-moi tranquille et tout se passera bien !

Bonsoir aux autres,

Surtout lisez bien cet arrêt du 28 janvier 2005 n°02-44900, vous comprendrez que ce qui a été dit par l'autre taré n'est que le résultat d'une sérieuse confusion mentale. Ne vous laissez pas abuser !

Dans cet arrêt si la haute juridiction cite l'article L124-3 dans ses motifs c'est pour mieux casser la décision attaquée en ce qu'elle n'a pas recherché si les autres contrats de mission n'avaient pas été signés par le salarié plus de deux jours après la mise à disposition.

Par **P.M.**, le **16/07/2014** à **07:04**

Bonjour,

On essaie une fois de plus de vous tromper car la Cour de Cassation ne fait que parler de contrats de mise à disposition y compris dans la recherche qu'aurait dû accomplir le Cour d'Appel puisque c'est ce que contestait le salarié dans ses conclusions...

Le contrat de travail temporaire comprend en premier le contrat de mise à disposition qui doit être signé dans les deux jours ouvrables pour permettre que le second, le contrat de mission soit transmis ensuite dans ce même délai...

Je continuerai à dénoncer sans invective et sans être à la limite de l'injure inutilement, les erreurs flagrantes de celui qui ne fait que vouloir lire à sa manière une décision de Justice...

Par **chatoon**, le **17/07/2014** à **19:18**

Bonjour à tous, sauf à Tedforum,

Une réponse doit m'être donnée dans une semaine par l'assistante d'un des deux sénateurs que j'ai sollicités.

Par **P.M.**, le **17/07/2014** à **19:28**

Bonjour,

Il ne veut pas dire bonjour à un forum, c'est dommage, mais comme il est pour la censure et l'exclusion, cela n'est pas étonnant...

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **12:08**

Bonjour,

Voici mon point de vue :

1/ L'article L. 1251-16 du Code du travail prévoit en son premier alinéa que "le contrat de mission est établi par écrit" ;

2/Cette prescription est d'ordre public et son omission entraîne la nullité du contrat en tant que contrat de travail temporaire et impose de le considérer comme un contrat de travail à durée indéterminée(Cass. soc., 12 juin 1981, no 79-41.037);

3/ La Cass. soc. considère que l'absence de signature du salarié intérimaire de son contrat de travail vaut absence de contrat écrit (Cass. soc., 7 mars 2000, no 97-41.463) sauf en cas d'intention frauduleuse ou mauvaise foi caractérisée de la part du salarié effectivement (Cass. soc., 9 mars 2011, no 09-65.433 par exemple) ;

4/ Les règles d'administration de la preuve de cette omission opposable à l'employeur relèvent du régime de droit commun selon moi, à savoir de l'article 9 du Code de procédure civile qui pose une charge partagée de la preuve entre les cocontractants et donc une présomption simple ou relative des faits examinés par le juge ("il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention") ;

5/ En conséquence, l'absence de signature d'un contrat de travail temporaire conduit bien à le réputer non écrit, ce qui le rend susceptible de requalification en CDI par décision judiciaire si le demandeur amène des éléments de fait afin de matérialiser le manquement de l'employeur et que ce dernier ne parvient pas à caractériser une intention frauduleuse ou entachée de mauvaise foi imputable au salarié.

Ps 1 : la présomption irréfragable de la conclusion d'un CDI dans un tel cas me paraît attachée au CDD au titre de l'article L. 1242-12 du Code du travail et non au contrat de travail temporaire à la lumière de la jurisprudence et de la position de l'administration du travail traitant de cette question (Circ. DRT n° 90/18, 30 oct. 1990; Cass. soc., 21 mai 1996, n° 92-43.874 ; Cass. soc., 11 mars 1997, n° 94-42.392).

Ps 2 : L'article 1352 du Code civil ne me semble pas applicable en l'espèce puisque cette disposition vise expressément la "présomption légale" et que l'article L. 1251-16 du Code du travail n'en édicte aucune. Il conviendrait plutôt à mon sens de retenir l'article 1353 du Code civil qui régit la preuve en cas de "présomptions qui ne sont point établies par la loi".

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **12:21**

En conclusion vous avez tous deux raison et tort si ça peut vous réconcilier;)

En tout cas sur la forme c'est vrai que tu ferais bien de ne pas être si péremptoire sur tes positions Chatoon parce qu'on sent en effet à la simple lecture de tes posts que tu n'es pas juriste!

Attention à ne pas se considérer comme tel simplement parce qu'on est à l'origine d'un certain nombre d'actions contentieuses : le juriste en France est celui qui détient a minima une licence en droit, puisque, sauf exceptions limitativement déterminées par les textes, ce diplôme est requis pour toute consultation juridique au visa de l'article 54 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 modifiée portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques

(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=6041589533D1E387DB9381250BCCEBB3>)

Par **chatoon**, le **19/07/2014** à **12:32**

Bonjour Jaco B,

Tout d'abord merci d'avoir été l'un des rares à répondre à ce fil de discussion.

Je constate que vous pensez que la présomption est prétorienne et non légale en matière de contrat de mission non signé. Seulement, la Jurisprudence se fonde sur une loi (ancien art. L124-4 du CT, et art.L1251-16 nouveau) pour donner les effets d'une présomption de CDI à l'absence d'écrit signé.

J'ai bien pensé à l'article 1353 du code civil, mais il demande de mettre en oeuvre l'article 1341 du même code et il resterait la preuve par témoignage qui serait de toute manière de trop si l'on suit la logique qui veut que si on exige un écrit signé on ne peut, sauf à révéler une antinomie, admettre une preuve ayant moins de force probante pour combattre la présomption, qu'elle soit légale ou prétorienne.

Cordialement

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **12:33**

Ne le prends pas mal parce que perso je respecte toute personne passionnée par le droit...

Mais je peux comprendre aussi l'exaspération de Pmtedforum face à ton style emphatique, tes démonstrations fragiles en droit et surtout ton entêtement!

Bon après vos échanges font taper des barres franchement donc j'ai du mal à ne pas te trouver sympathique malgré tout ça:D

Allez bon aprem à tous les deux!

Par **chatoon**, le **19/07/2014** à **12:35**

Bonjour Jaco B,

Vous avez oublié payante après "consultation juridique".

En effet, je ne suis pas rémunéré pour les infos que je donne.

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **12:50**

Bonjour,

Un forum juridique ne saurait être comparé à une consultation juridique qu'elle soit payante ou gratuite...

Personnellement, je ne vais pas refaire le sujet mais je ne vois pas de différence réelle entre le contrat de mission ou le CDD qui doivent l'un et l'autre être **transmis** dans les deux jours ouvrables en dehors que dans le contrat de travail temporaire il y a une relation tripartite et donc en plus un contrat de mise à disposition qui ne répond pas aux mêmes dispositions légales car lui doit être conclu dans les deux jours ouvrables, ce qui parfaitement logique pour permettre la rédaction du contrat de mission...

J'ajoute qu'à part le mot "adressé" qui est devenu "transmis" par la suite, les dispositions sont identiques dans les dispositions légales antérieures et actuelles du contrat de mission...

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **13:14**

Les juges se fondent sur des lois pour prononcer leurs jugements ou leurs arrêts bien sûr puisqu'ils sont en charge de statuer sur leur application... C'est au visa de ce texte qu'ont été prononcées des décisions portant requalification des contrats de travail temporaire (CTT) en CDI mais ce n'est pas pour autant qu'une présomption irréfragable a été posée par la même occasion à ma connaissance.

Je pense d'ailleurs que c'est peu probable que cela arrive car ce serait une interprétation contra legem de l'article 1352 du Code civil: si le régime légal afférent au CDD prévoit bien une présomption dans cette situation, tel n'est pas le cas s'agissant des relations de travail temporaires!

Et de plus la présomption relative à la requalification de CTT en CDI ne peut pas être d'origine prétorienne étant donné que les décisions de justice ne sont pas des sources de droit mais seulement des appréciations de celles ci! Enfin en tout cas en principe parce que si on prend le droit administratif ou le droit constitutionnel... Mais bon là on est en droit privé sur ce sujet.

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **13:23**

Je visais la loi de 71 pour poser la qualité de juriste, je ne dis pas qu'un débat sur un forum puisse être assimilé à une consultation juridique, quoi que cela reste à démontrer si on répond à une question de droit en tenant un forum Pmtedforum... Heureusement t'es pas rémunéré dc on vérifiera pas ton diplôme;)

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **13:34**

Oui mais la problématique ici n'est pas la transmission du CDD ou du CTT dans le délai imparti Pmteforum mais la signature du contrat et par suite l'existence d'une présomption irréfragable ou simple opposable à l'employeur pour requalifier le CTT en CDI en cas de carence en cette matière...

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **14:59**

Effectivement, s'il y avait présomption irréfragable, les Juges n'iraient pas chercher dans certains cas si c'est volontairement que le salarié n'a pas signé le contrat de mission ou le CDD qui lui a été transmis dans le délai légal...

Il n'y a pas plus de présomption pour le CDD que pour le contrat de mission et la Jurisprudence est comparable...

La plupart des forums mettent en garde contre le fait que ça ne saurait être assimilé à une consultation juridique et souvent les intervenants dont je fais partie le rappellent ce serait d'ailleurs illégal qu'il en soit ainsi puisqu'un forum est ouvert à des professionnels et des non professionnels...

La problématique ici est que l'on veuille nous faire croire que transmission et signature c'est la même chose et que la seconde doit impérativement intervenir dans le même délai ce qui est évidemment une hérésie, d'autant plus que ce n'est pas prévu dans les textes...

L'employeur ne peut donc pas être tenu pour responsable s'il a transmis le CDD ou le contrat de mission dans le délai mais que volontairement le salarié s'est abstenu de le renvoyer signé ensuite pour obtenir sa requalification en CDI, c'est le sens de mon propos, Jurisprudence à l'appui depuis le début de ce sujet...

Pour le contrat de mise à disposition et de mission en fait, dans la pratique, il sont établis par un système de liasses en même temps d'après les éléments fournis par l'entreprise utilisatrice par l'agence d'intérim et envoyés simultanément à l'entreprise utilisatrice et au salarié temporaire, ce qui ne devrait pas être puisque le premier n'a pas été conclu et que s'il n'est pas signé dans les deux jours ouvrables, c'est un motif de requalification et c'est bien sur cela que s'appuie le dernier Arrêt cité...

Il y a d'ailleurs en ce sens un certain piège de la législation...

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **16:16**

Oui pas de problème sur la question de la consultation juridique sur forum au sens de la loi de 1971 car cette dernière n'encadre que les consultations juridiques données à titre habituel et rémunérées comme le précisait Chatoon!

Par contre, je ne te suis pas sur l'absence de présomption irréfragable s'agissant du CDD écrit (et donc signé) et ce sur plusieurs fondements :

- "Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 122-3-1 du Code du travail, dans sa rédaction

issue de la loi du 12 juillet 1990, le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, à défaut de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée ; qu'il résulte de ce texte qu'en l'absence de contrat écrit, [s]l'employeur ne peut écarter la présomption légale ainsi instituée en apportant la preuve de l'existence d'un contrat verbal conclu pour une durée déterminée[/s]" (Cass. soc., 21 mai 1996, no 92-43.874);

- "Attendu qu'aux termes du premier de ces textes, le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, à défaut de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée ; qu'il résulte de ce texte [s]qu'en l'absence de contrat écrit, l'employeur ne peut écarter la présomption légale ainsi instituée en apportant la preuve de l'existence d'un contrat verbal conclu pour une durée déterminée[/s]" (Cass. soc., 24 nov. 1998, no 96-41.742);

- "Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. [s]La présomption de l'article L. 122-3-1 du code du travail, qui est une présomption irréfragable, n'autorise donc pas l'employeur à apporter la preuve contraire[/s]. " (Circulaire DRT n° 90/18 du 30 octobre 1990, 3.1) ;

- "Mais attendu que la cour d'appel a exactement énoncé qu'à défaut d'écrit établi lors de l'embauche, le contrat à durée déterminée devait être réputé conclu pour une durée indéterminée, et [s]que cette présomption était irréfragable[/s] ; que le moyen n'est pas fondé" ( Cass. soc., 10 juill. 2001, no 99-44.839.

Il existe donc une présomption légale issue de l'article L. 1242-12 du Code du travail qui rend applicable l'article 1352 du Code civil, ce qui entraîne une présomption irréfragable en la matière non seulement selon le Ministère du Travail mais également selon la Cour de cassation. Franchement la doctrine est unanime sur ce point!

Je suis d'accord en revanche sur la distinction à opérer entre signature et transmission de l'acte bien sûr et sur le fait que l'employeur ne peut voir sa responsabilité engagée s'il a observé son obligation d'établir le contrat par écrit et de le transmettre pour signature au salarié. Mais à ce moment là, s'il s'agit d'un CDD, il devra démontrer la faute, l'intention frauduleuse ou la mauvaise foi de ce dernier pour combattre cette présomption irréfragable.

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **16:36**

Je me demande si nous devons reprendre le sujet dans son ensemble car le problème de l'absence de CDD écrit a fait l'objet de longs développements sur la base de l'Arrêt 08-43634 de la Cour de cassation comparable à ceux que vous citez à partir du 19/05/2013 car vous faites la même erreur à propos de la présomption légale qui concerne le contrat écrit car si l'employeur est incapable de le présenter aux Juges, il ne risque pas de pouvoir l'avoir transmis et par conséquent le salarié ne peut pas l'avoir signé ou pas volontairement et c'est bien sur ce dernier point que portait le débat, il est évident que dans ce cas d'absence de tout contrat écrit, le CDD n'existe pas et que c'est un CDI...

La présomption irréfragable ne porte donc pas sur sa signature comme vous l'indiquez ensuite...

Vous noterez d'ailleurs que l'art. L1242-12 du Code du Travail est préalable à l'art. L1242-13...

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **16:47**

Ah oui et je précise qu'une présomption ne peut se manifester que lorsque les faits sur lesquels elle se fonde sont établis hein!

Par conséquent, en l'occurrence, même s'il existe selon moi une présomption irréfragable relative à la requalification en CDI d'un CDD non signé et donc non écrit, il faut prouver que l'absence d'écrit est bien une carence de l'employeur et non un manquement imputable au salarié.

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **17:02**

C'est l'inverse et c'est parce qu'il n'est pas écrit qu'il ne peut pas avoir été signé et c'est sur cela que porte exclusivement la présomption irréfragable et c'est en raison de cela que la Cour de Cassation a pris ses décisions...

Il n'y a rien à prouver a priori par le salarié si l'employeur est incapable de présenter les contrats écrits en prétextant telle ou telle raison mais l'[Arrêt 10-12091 de la Cour de Cassation](#) n'est qu'une nouvelle confirmation de ce que j'ai indiqué depuis le début :

[citation]Il résulte de l'article L. 1242-12 du code du travail que la signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée ; il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.[/citation]

Toutefois :

[citation]Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui pour rejeter les demandes du salarié tendant à la requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et au paiement de diverses sommes, retient que celui-ci a refusé de signer les différents contrats qui lui avaient été transmis, sans toutefois caractériser la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse[/citation]

Il n'y a donc pas non plus à propos de l'absence de signature de présomption irréfragable mais le Juge doit rechercher et caractériser s'il y a mauvaise foi ou intention frauduleuse... J'ajoute que c'est dans l'état de la législation actuelle que, paraît-il, il faudrait changer...

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **17:05**

Bon tout le monde se vouvoie ok après tout c'est ça la vie professionnelle[smile3]

Vous êtes têtu vous aussi si je peux me permettre... Il a été jugé à maintes reprises, et je l'ai rappelé plus haut, que l'absence de signature d'un CDD (et d'un CTT d'ailleurs mais là pas de présomption légale pour moi) emportait la qualification de CDD non écrit :

- "Mais attendu que [s]faute de comporter la signature du salarié, le contrat à durée

déterminée ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit[/s] et doit, par suite, être réputé conclu pour une durée indéterminée ;" (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-71.139) ;

- "Qu'en statuant ainsi, [s]alors que, faute de comporter la signature du salarié, le contrat à durée déterminée ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit[/s] et qu'il en résultait, d'une part, que l'employeur ne pouvait se prévaloir de la période d'essai stipulée dans ce contrat et, d'autre part, qu'il était réputé conclu pour une durée indéterminée, la cour d'appel a violé les textes susvisés" (Cass. soc., 19 févr. 2003, n° 00-46.065) ;

- "Qu'en statuant ainsi, alors que, [s]faute de comporter la signature de la salariée, le contrat à durée déterminée invoqué par l'employeur ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit[/s], en sorte qu'il devait être réputé conclu pour une durée indéterminée, la cour d'appel a violé les textes susvisés" (Cass. soc., 30 oct. 2002, n° 00-45.677) ;

- "Qu'en statuant ainsi, alors que, [s]faute de comporter la signature de l'intéressé, le contrat à durée déterminée invoqué par l'employeur ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit[/s] et qu'il était, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée, la cour d'appel a violé le texte susvisé" (Cass. soc., 26 oct. 1999, n° 97-41.992).

Donc si le CDD non signé vaut CDD non écrit, il y a bien présomption légale (C. trav., art. L. 1242-12) et cette dernière est réputée irréfragable sur la base de la circulaire et des décisions de justice que j'ai citées dans mon post de 16h16.

Enfin après c'est mon analyse donc je peux me tromper mais cela me paraît assez évident honnêtement...

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **17:31**

Et la position de la Cass. soc. est logique puisque le contrat de travail est régi également par le Code civil, et notamment par son article 1108 qui considère comme condition de validité d'une convention "le consentement de la partie qui s'oblige", la signature étant la forme d'extériorisation de l'échange des consentements s'agissant des actes sous seing privé (Civ. 1re, 21 févr. 2006, no 04-13.512).

Il n'est pas obligatoire que ce consentement prenne la forme d'un écrit sous seing privé (donc d'un contrat écrit) sauf bien sûr si une disposition spéciale le prévoit. Et... Tel est le cas en l'espèce avec l'article L. 1242-12 du Code du travail qui requiert l'établissement d'un contrat écrit!

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **17:37**

On peut à chaque fois apporter des décisions autres qui d'ailleurs n'ont plus trait à la présomption légale irréfragable non mentionnée par la Cour de Cassation dans ces dernières...

Ceci fait partie seulement du piège de la législation que j'évoquais...

Encore une fois je me demande bien ce qui séparerait le contrat de mission du CDD en

l'occurrence, les dispositions légales étant similaires...

Comme je n'ai pas l'intention d'épiloguer et de verser dans l'invective, je vous laisse vous aussi me traiter de ce que vous voulez...

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **17:43**

Mais il importe que nous soyons bien d'accord sur la notion de présomption.

Afin d'être sûr d'avoir été bien clair dans un de mes précédents posts sur ce sujet, pour expliquer la chose rapidement, il existe sommairement deux sortes de présomptions légales, les unes sont simples, les autres irréfragables. Les premières peuvent être renversées par la preuve contraire ; les secondes ne le peuvent pas.

Il convient cependant de préciser l'objet de cette preuve. Celui qui veut déclencher le mécanisme de la présomption doit établir l'existence de certains faits que son adversaire peut toujours discuter. Que la présomption soit simple ou irréfragable, les preuves fournies par l'une des parties pour la faire jouer peuvent être victorieusement combattues par celles de l'autre.

Voilà là je ne pouvais pas plus creuser le sujet et je dois y aller!

Bonne fin de journée

Par **Jaco B**, le **19/07/2014** à **17:53**

Oh j'ai simplement dit que vous étiez têtu! Vous trouvez que c'est une insulte ou une invective franchement? Bon je prends acte de votre sensibilité et je veillerai à faire attention à l'avenir alors[smile4]

Sinon ce qui sépare le régime applicable au CDD de celui applicable au CTT, ce sont les deux premiers alinéas de l'article L. 1242-12 du code du travail qui disposent que "le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit" et qu'"à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée". La sanction du défaut d'écrit n'est pas prescrite légalement pour le CTT (C. trav., art. L. 1251-16).

Allez j'y vais vraiment là malgré l'intérêt de la question!

ps: j'attends vos jugements et arrêts infirmant l'application d'une présomption irréfragable portant sur la sanction civile des CDD non écrits[smile3]

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **18:03**

Je suis désolé mais en quelques heures vous vous êtes contredit puisque, sans reprendre vos propos que l'on peut retrouver, vous nous avez dit lorsque le CDD mais pas le contrat de

mission (???) est écrit mais non signé qu'il s'agissait d'une présomption légale irréfragable pour en arriver maintenant en ce qu'en n'en soit pas forcément une mais légale simple pour le CDD et jamais pour le contrat de mission (???)...

Il me semble que sur un forum c'est essentiellement par des notions ainsi que des conceptions et indications simples que l'on peut se faire comprendre du plus grand nombre...

Par **chatoon**, le **19/07/2014** à **19:01**

Bonjour Jaco B,

Dans l'ensemble je te donne raison, à une deuxième exception près, s'agissant de la deuxième phrase de ton post de 16h47.

Il n'est pas nécessaire de prouver que l'employeur a manqué à ses obligations de rédaction et/ou de transmission, puisque le premier alinéa de l'article 1352 du Code civil dispose qu'est dispensé de preuve celui à qui profite une présomption légale. Ainsi convient-il, comme tu l'as brillamment relevé, de savoir sur quel fait importe-t-il de se fonder pour que la présomption de CDI joue. Ce fait est le lien de subordination qu'il y a entre l'employeur et le salarié, ou encore celui consistant en ce que l'employeur considère que le salarié est embauché dans son entreprise, peu important la nature juridique du contrat de travail au titre duquel il estime être lié au salarié.

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **11:25**

Bonjour Pmtdforum,

Je n'ai pas l'impression de m'être contredit mais peut-être est-ce l'impression que j'ai donnée suite à une imprécision de formulation... Pouvez-vous retrouver le message qui vous a donné cette sensation?

Je reprends pour clarifier les choses :

- absence de signature d'un CDD = absence de CDD écrit = acte réputé CDI avec présomption irréfragable quant à la preuve pour le demandeur s'il est salarié sauf intention frauduleuse ou mauvaise foi (présomption légale issue de l'article L.1242-12 du Code du travail considérée comme telle de jurisprudence constante) ;

- absence de signature de CTT = absence de CTT écrit = requalification possible de l'acte en CDI par décision judiciaire avec présomption simple (ou mixte) pour le demandeur sauf faute, intention frauduleuse ou mauvaise foi (pas de présomption légale posée par les textes en vigueur).

Vous pouvez vous étonner quant à cette différence procédurale s'agissant de l'administration de la preuve dans cette sorte de litige étant donné que les régimes afférents au CDD et au CTT sont très proches mais force est de constater à la simple lecture des textes qu'une présomption légale existe relativement au 1er contrat et que tel n'est pas le cas s'agissant du

2e... Seul l'article L. 1242-12 du Code du travail précité prévoit d'entrée qu'un CDD non écrit est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Tous les acteurs de la doctrine en droit du travail (universitaires et praticiens) sont d'accord sur le caractère irréfragable de cette présomption et je vous invite (sans aucune agressivité[smile3]) à regarder dans un bon manuel en droit du travail ou en droit social pour vous apercevoir de cet état de fait. Sinon je serais pas aussi positif sur ce point!

Après pour les personnes consultant ce forum dans l'objectif de recueillir des informations sur ce sujet, la question des règles de preuve en la matière n'est pas vraiment importante : il faut surtout retenir que l'absence de signature d'un CDD ou d'un CTT ouvre droit à une action en justice visant à solliciter la requalification de leur contrat en CDI...

La question de la nature de la présomption est surtout une problématique de procédure civile qui regarde plus les conseils juridiques (avocats ou juristes) et les magistrats!

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **12:14**

Bonjour Chatoon,

Tu as raison sur le fait que l'employeur ne peut apporter de preuve contraire une fois la présomption irréfragable de CDI s'agissant du CDD déclenchée : c'est l'intérêt de ce type de présomption. Mais à mon avis le fait à l'origine de la mise en marche de cette présomption légale est l'absence de signature du contrat et non le lien de subordination.

En effet, le lien de subordination est l'un des critères jurisprudentiels (avec la fourniture du travail et le paiement d'une rémunération) utilisés pour matérialiser l'existence du contrat de travail de droit commun. Il ne sert à rien à mon avis de le caractériser ici car un contrat existe bel et bien et les trois critères susmentionnés sont bien satisfaits puisqu'il a été établi à défaut d'être signé par les cocontractants (donc il y a subordination, exécution d'une prestation de travail et rémunération de par la force obligatoire du contrat synallagmatique)...

Ce que je visais n'était pas le fait déclencheur de la présomption irréfragable (pour un CDD hein j'insiste) mais la vérification par le juge qu'il n'y a pas fraude ou mauvaise foi de la part du salarié car il ne faut pas oublier le fameux adage "*Fraus omnia corrumpit*" ("la fraude corrompt tout") et l'obligation incombant au salarié d'exécuter de bonne foi son contrat de travail (C. trav., art. L. 1221-1: C. civ., art. 1134)... Si ce dernier a agit dans une intention frauduleuse ou se trouve être de mauvaise foi, l'absence de signature du CDD n'est pas imputable à l'employeur, donc le fait entraînant le déclenchement du mécanisme de la présomption légale n'existe pas et la présomption irréfragable ne joue pas à l'encontre de l'employeur. Pour information, cette dernière n'existe que dans l'hypothèse inverse car l'article L. 1242-12 du Code du travail n'a été édicté que dans le seul but de protéger le salarié (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-44.534).

Par **P.M.**, le **20/07/2014** à **12:22**

Bonjour,

Vous estimez que la présomption tirée de l'art. 1242-12 du Code du Travail peut être discutée ou contestée en cas d'intention frauduleuse du salariée si vous estimez qu'une présomption irréfragable peut être contestable c'est que nous n'avons pas appris la même définition du terme et ne l'utilisons pas avec la même notion, car je rappelle qu'elle est absolue et d'ailleurs la Cour de Cassation se garde bien de l'utiliser...

Je rappelle comme je l'ai déjà dit que le contrat de travail temporaire est tripartite et que la requalification du contrat de mission ou l'absence de contrat de mise à disposition n'entraîne pas les mêmes conséquences, l'une est à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire, l'autre de l'entreprise utilisatrice...

C'est bien ce que j'ai souligné que ce débat doctrinaire et professoral a peu d'intérêt pour l'ensemble des lecteurs d'un forum d'autant plus que la procédure est la même mais que la formulation des demandes peut être présentée différemment...

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **12:47**

Je pense que vous n'avez pas saisi mon raisonnement que je n'ai peut-être pas suffisamment développé mais mon tort (préssumé[smile3]) est réparé de par ma dernière réponse à Chatoon. A ma décharge j'ai essayé de l'expliquer lors de deux posts précédents mais il est vrai que ça commence à devenir technique là!

Je n'ai pas dit que la présomption irréfragable pouvait être combattue par l'employeur dans cette hypothèse (elle ne peut l'être par essence) mais que le fait à l'origine de la mise en marche de celle-ci pouvait être discuté par la partie adverse (à savoir la carence opposée à l'employeur relativement à la signature du CDD).

Donc si vous êtes d'accord avec cette analyse, nous avons reçu la même définition de cette notion, ce que j'espère sincèrement parce que sinon je propose un recours en plein contentieux à l'encontre de nos universités respectives devant le Tribunal administratif au regard du préjudice subi par l'un d'entre nous[smile4]

Par contre je répète que la Cour de cassation utilise bien le terme "irréfragable" concernant cette présomption puisque les arrêts que j'ai cités l'emploient expressément (cf. mon post d'hier de 16h16). Bon après si la jurisprudence constante de la Chambre sociale, la position de l'Administration du travail et les commentaires doctrinaux en plus des règles classiques émanant du droit des obligations (sur le consentement) et de la procédure civile (sur la présomption légale) ne vous convainquent pas moi je ne peux plus rien y faire.

Mais je vous rejoins sur l'intérêt limité de ce débat pour des gens qui ne sont pas spécialistes pour terminer sur note positive. D'un autre côté le titre du sujet indiquait bien que tel serait le cas ("Intérim - présomption irréfragable de CDI")...

Par **P.M.**, le **20/07/2014** à **13:03**

J'ai très bien compris votre raisonnement même si c'est technique...

Je maintiens que la présomption irréfragable ne peut être invoquée en cas de CDD non signé

et à aucun moment, sauf erreur de ma part, la Cour de Cassation n'utilise ce terme dans les Arrêts que vous avez cité mais que c'est d'ordre public, ce qui n'est pas la même chose... Je vous en prie ne vous réfugiez pas derrière la doctrine et les universitaires mêmes si vous les fréquentez encore dans le cadre de votre formation...

La présomption est la même pour les contrat de mission appelés à torts y compris par les auteurs de certaines tribunes juridiques y compris des universitaires CTT suivant les articles du Code du travail à laquelle elle en est tirée...

Mais tout en vous référant au titre du sujet, en donnant raison à son initiateur, vous contestez qu'elle soit irréfragable dans le cadre de l'intérim, c'est pratiquement une nouvelle contradiction...

D'autre part, je ne vois pas ce que viendrait faire le Tribunal Administratif dans le cadre d'un conflit avec une personne agissant hors de son Université...

N'est pas non plus Salomon qui veut pour renvoyer les autres dos à dos...

**Par Jaco B, le 20/07/2014 à 13:10**

En réponse à une de vos allégations à laquelle je n'ai pas répondu, je précise que ce qui est visé depuis le départ ici s'agissant du travail temporaire, c'est le contrat de de mission et non le contrat de mise à disposition, donc c'est l'entreprise de travail temporaire (ETT) qui est concernée ici.

D'ailleurs au fait le contrat de travail n'est pas tripartite en l'occurrence c'est la relation de travail temporaire qui l'est... Deux contrats bilatéraux sont conclus, l'un liant salarié et ETT et l'autre unissant ETT et entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 1251-1).

**Par P.M., le 20/07/2014 à 13:32**

Le contrat de travail temporaire est à deux volets, il comprend le contrat de mise à disposition et le contrat de mission et il représente la relation de travail tripartite car en lui-même le contrat de travail temporaire n'existe pas en tant que document et vous avez eu tort d'appeler le contrat de mission ainsi pas le sigle CTT...

Par ailleurs l'une des dernières Jurisprudences citée par l'auteur du sujet concernant le contrat de mise à disposition, ce que j'ai tenté de lui expliqué...

**Par Jaco B, le 20/07/2014 à 13:32**

Bon très bien chacun son opinion mais si le CDD non signé équivaut à un CDD non écrit (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-71.139; Cass. soc., 19 févr. 2003, n° 00-46.065 ; Cass. soc., 30 oct. 2002, n° 00-45.677; Cass. soc., 26 oct. 1999, n° 97-41.992), la présomption irréfragable de CDI posée de jurisprudence constante dans le cas où un CDD n'a pas été établi par écrit trouve application selon moi (Cass. soc., 21 mai 1996, no 92-43.874; Cass. soc., 24 nov. 1998, no 96-41.742; Cass. soc., 10 juill. 2001, no 99-44.839), cela me paraît évident.

Donc non je ne me "réfugie" pas derrière des avis doctrinaux, je présente mon opinion éclairée de tous les avis que j'ai trouvés sur la question rien de plus (attention à l'invective hein[smile3]). C'est comme ça qu'on m'a appris à procéder!

Et non j'ai toujours donné tort à l'initiateur de ce sujet (désolé Chatoon), et ce depuis le départ, puisque la présomption légale que j'invoque n'est afférente selon moi qu'au CDD et pas au CTT (je ne cesse de le rappeler depuis le début vous exagérez là!).

Pour le TA, déjà c'était une plaisanterie (mais vous avez pas l'air de plaisanter vous...) et ensuite on peut considérer que des savoirs enseignés en université qui se révéleraient erronés au moment de leur transmission pourraient créer un préjudice à l'étudiant s'en servant par la suite par exemple dans le cadre d'une activité professionnelle. Il s'agirait d'un manquement faisant grief et donc il serait peut-être possible de faire réparer le préjudice. Mais bon je suis privatiste et non publiciste et de toute façon il s'agissait d'un trait d'humour donc on va peut-être s'arrêter là?

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **13:36**

Oui vous avez raison de me retoquer sur le terme "CTT", c'est imprécis j'avoue... Nous parlions bien du contrat de mission et non du contrat de mise à disposition.

Je pense qu'on a fait le tour de la question maintenant non?

Par **P.M.**, le **20/07/2014** à **13:50**

Selon vous, donc il n'est plus question de doctrine ou d'universitaires, C'est la présomption simple qui trouve application dans le cas d'un contrat de travail écrit mais non signé mais la présomption irréfragable ne s'applique que lorsqu'il n'y a pas de contrat écrit... Ne constitue pas une parole agressive que de prier une personne en revanche la traiter de tel ou tel épithète peu l'être...

Sur un forum juridique même la plaisanterie devrait être maniée avec précaution et au moins reposer sur un minimum de base exacte mais il me semblait que vous vous référiez plus à des précis de Droit qu'aux cours qui vous sont dispensés mais je ne vois pas en quoi cela me permettrait d'agir devant le Tribunal Administratif puisque vous m'associez dans un recours éventuel, mais si cela vous fait rire pourquoi pas...

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **14:19**

Oui la présomption irréfragable est selon moi avérée quand il y a défaut de [s]contrat de travail à durée déterminée[/s] écrit. Cela ne s'applique pas sauf preuve du contraire au contrat de mission (car pas de présomption légale posée par les textes et aucune décision de justice ne l'a constatée à ma connaissance).

Sinon ma plaisanterie reposait quand même sur la notion de faute administrative. Il pourrait

s'agir ici de la faute par commission qui ne serait pas détachable de l'exercice des fonctions du professeur et donc constituerait une faute de service de nature à engager la responsabilité de l'Administration. J'admire votre ténacité mais je n'irai pas plus avant sur ce thème parce que là il faudrait que je recherche des arrêts du Conseil d'état et je n'aime pas le droit administratif au contraire du droit du travail!

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **14:26**

Bon bref on s'écarte du sujet là!

Si votre contrat de mission ou votre contrat à durée déterminée n'est pas établi par écrit ou n'a pas été signé et que cela ne résulte pas d'une faute, d'une intention frauduleuse ou d'un comportement entaché de mauvaise foi de votre part, vous pouvez demander la requalification de ce dernier en CDI devant la juridiction compétente.

S'agissant des règles de preuve en cas de CDD, référez-vous à votre conseil juridique pour trancher entre la position de Pmtedforum et la mienne[smile3]

Par **chatoon**, le **20/07/2014** à **15:03**

Bonjour,

S'il est conféré un caractère d'ordre public à la loi disposant que le CTT ou, autrement dit plus récemment, le contrat de mission doit être établi par écrit, c'est qu'il est attaché par la loi à cet acte une nullité absolue en cas d'absence d'écrit signé.

Ainsi, le CTT ou contrat de mission est bien présumé nul par la loi, fût-ce d'une manière implicite, ce que je t'accorderais volontiers Jaco B.

Cordialement

Par **P.M.**, le **20/07/2014** à **16:54**

Il est bien prévu par la Loi aussi l'obligation d'un contrat de mission écrit suivant [l'art. L1251-16 du Code du Travail...](#)

Les décisions de Justice sont nombreuses pour considérer que si cela n'est pas respecté comme vous l'indiquez ensuite et à la limite on se moque de savoir que c'est une présomption irréfragable ou pas puisque cela a l'effet de permettre la requalification en CDI mais évidemment pas dans l'entreprise de travail temporaire...

Les cas de requalification en CDI dans l'entreprise utilisatrice sont limitativement prévus par [l'art. L1251-40...](#)

Le contrat de mission a toujours été prévu et n'est pas venu se substituer plus récemment au contrat de travail temporaire...

Il n'y a pas une nullité absolue du contrat de mission s'il a été transmis par l'employeur dans

les délais mais qu'il n'a pas été signé par le salarié par mauvaise foi ou intention frauduleuse ce qui serait en plus une hérésie, autrement il y a possibilité de le faire requalifier en CDI...

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **20:28**

Bonsoir Chatoon,

Tu la veux ta présomption irréfragable de CDI pour le contrat de mission hein[smile3]

Oui l'article L. 1251-16 du Code du travail est bien une disposition d'ordre public comme expliqué plus haut. Son irrespect entraîne la nullité du contrat en tant que contrat de travail temporaire et impose de le considérer comme contrat de travail de droit commun (Cass. soc., 12 juin 1981, no 79-41.037). Etant donné que l'absence de signature du contrat de mission se rattache au défaut d'établissement par écrit de ce dernier comme pour le CDD (Cass. soc., 7 mars 2000, n° 97-41.463), l'acte juridique est également frappé de nullité dans ce cas à mon sens...

La nullité se présentant comme l'anéantissement rétroactif de l'acte juridique irrégulier et constituant la sanction judiciaire des conditions de formation de l'acte juridique, la requalification d'un contrat de mission en CDI implique en effet l'annulation du premier contrat de travail conclu.

Cependant, je te fais observer qu'étant donné que la nullité est une sanction civile, elle peut soit être issue des textes en vigueur soit résulter de l'appréciation des juges. Je pense que c'est cette dernière hypothèse qui doit être privilégiée relativement au contrat de mission, et ce à la différence du CDD qui peut se prévaloir d'une nullité prévue par l'article L. 1242-12 du Code du travail.

En conséquence, et j'en reviens à ma précédente conclusion, comme la nullité du contrat de mission n'est pas édictée légalement mais semble correspondre à une simple sanction judiciaire (qui pourrait être différente d'ailleurs car la nullité est la plus fréquente mais pas la seule sanction de l'inobservation d'une prescription d'ordre public), il me semble pas que soyons en capacité de poser une présomption légale en l'espèce, donc de rendre applicable l'article 1352 du Code civil et ainsi de considérer qu'il s'agit d'une présomption irréfragable.

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **20:33**

Tiens d'ailleurs à la réflexion et au passage, même si le terme "contrat de mission" est plus précis que "contrat de travail temporaire", en fait cette dernière expression n'est pas à écarter entièrement puisqu'on ne peut pas parler de "contrat de travail" pour le contrat de mise à disposition...

Par **chatoon**, le **20/07/2014** à **20:43**

Pourtant la Loi intervient d'une certaine manière par l'article 6 du code civil... .

Enfin, j' y vais car je vais faire brûler mes merguez sinon.

A +

Par **Jaco B**, le **20/07/2014 à 20:44**

J'ai envie de continuer à vous taquiner un peu Pmtedforum parce que vous essayez tellement d'exonérer les ETT de toute responsabilité que cela en devient suspect[smile3]

Vous dites : "cela a l'effet de permettre la requalification en CDI mais évidemment pas dans l'entreprise de travail temporaire..."

Les Conseillers à la Chambre sociale de la Cour de cassation disent :

"[s]Attendu que M. X... a été engagé par la société Erom, devenue la société Groupe Elan travail temporaire et mis à la disposition de la société Métalleurop pour une mission devant s'exécuter du 14 au 31 mai 1990 ; que le 23 mai 1990, il a été victime d'un accident du travail ; que l'employeur a considéré que le contrat de travail avait pris fin le 31 mai 1990, date prévue pour la fin de la mission ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de sa relation contractuelle en contrat à durée indéterminée ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;[/s]

Attendu que, pour rejeter la demande de requalification du contrat de mission temporaire de M. X..., la cour d'appel a énoncé que le salarié qui, au vu des bulletins de paie versés aux débats, avait déjà effectué plusieurs missions pour la société Groupe Elan travail temporaire au cours des années précédentes, a effectivement commencé sa mission auprès de l'entreprise utilisatrice le 14 mai 1990 et a été victime d'un accident du travail le même jour ; que, compte tenu de ces divers éléments qui établissent que le salarié connaissait parfaitement la nature et la portée des obligations découlant du contrat, le seul fait qu'il n'ait pas retourné le contrat de mission temporaire dûment signé à l'employeur, ne lui permet pas de se prévaloir de l'irrégularité dudit contrat ; que le contrat de travail a donc pris fin au terme de la mission ;

Attendu, cependant, que la signature d'un contrat écrit, imposée par la loi dans les rapports entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié, est destinée à garantir qu'ont été observées les diverses conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'oeuvre est interdite ; que cette prescription étant d'ordre public, son omission entraîne à la demande du salarié la requalification en contrat de droit commun à durée indéterminée ;

[s]Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que faute de comporter la signature de l'intéressé, le contrat de mission ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit, et que l'employeur, en ne respectant pas les dispositions des textes susvisés, s'était placé hors du champ d'application du travail temporaire, et se trouvait lié au salarié par un contrat de droit commun à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;[/s]"

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000070423>

Qui donc a raison je me le demande...

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **20:59**

Bah oui Chatoon l'article 6 du Code civil est une des sources de l'ordre public en droit interne ... Mais cette règle ne pose pas de présomption de nullité du contrat de mission et c'est ça qu'il te faudrait pour établir ta présomption irréfragable de CDI en la matière à mon avis.

Demande plutôt une modification de l'article L. 1251-16 du Code du travail à l'image de l'article L. 1242-12 du même code et là tu pourras te faire plaisir! En plus Pmtedforum sera content puisqu'il y aura correspondance entre le régime relatif au CDI et celui relatif au contrat de mission...

Par **P.M.**, le **20/07/2014** à **21:12**

Je me demande bien en quoi j'exonère les Entreprises de Travail Temporaire de toute responsabilité en disant qu'en cas de requalification en CDI qu'évidemment celui-ci ne s'effectuera pas dans la dite ETT mais devra faire l'objet de dommages-intérêts lorsque l'entreprise utilisatrice n'est pas en cause...

Je me demande en quoi j'ai eu tort puisque j'ai indiqué que les décisions étaient nombreuses pour des cas de requalification de contrats de mission non écrits en CDI et que la Jurisprudence était identique à ce propos...

Il semble que vous lisez à votre manière ce que vous voulez déformer pour entretenir une polémique qui n'existe pas mais je vous mets au défi de trouver une Jurisprudence qui indique que dans le cas de la seule absence de contrat de mission écrit la relation de travail doit se poursuivre au sein de l'Entreprise de Travail Temporaire...

Demandons nous donc qui a raison...

Je ne vous accuserai pas pour autant d'être suspect de désinformation que je le fasse suivre d'un smiley ou pas...

Par **P.M.**, le **20/07/2014** à **21:28**

Je vous en prie ne me mêler pas aux intentions loufoques pour changer la Loi puisqu'il est impossible qu'elle prévoit que la requalification en CDI implique que la relation de travail se poursuive dans l'Entreprise de Travail Temporaire comme je l'ai dit été répété...

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **22:00**

Bah il y a déjà l'arrêt Erom (Groupe Elan Travail temporaire) dont j'ai reproduit les attendus dans mon post précédent et pour lequel je vous ai indiqué le lien vers Legifrance.

Et allez en bonus voici un extrait de l'arrêt n° 05-44.956 en date du 13 décembre 2006 rendu

par la Chambre sociale de la Cour de cassation

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000070548>

:

"Vu les articles L. 124-2 et L. 124-7 du Code du travail ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande de requalification dirigée contre la société Relais Intérim et de sa demande en dommages-intérêts , la cour d'appel a retenu que le fondement juridique de la demande était inexistant et qu'en tout état de cause l'existence d'un préjudice lié à l'absence de contrat de mission écrit n'était pas caractérisé;

Attendu cependant que les dispositions de l'article L. 124-7 du Code du travail qui sanctionnent l'inobservation, par l'entreprise utilisatrice, des dispositions des articles L. 124-2 à L. 124-2-4 du même Code, n'excluent pas la possibilité, pour le salarié, d'agir contre l'entreprise de travail temporaire lorsque les conditions, à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'oeuvre est interdite, n'ont pas été respectées; qu'il en est ainsi lorsqu'aucun contrat de mission n'a été établi par écrit, ce manquement de l'entreprise de travail temporaire causant nécessairement au salarié intérimaire un préjudice qui doit être réparé ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté qu'aucun contrat de mission écrit n'avait été établi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;"

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **22:20**

Et encore je n'ai pris que le cas de l'absence de contrat de mission écrit ou signé... La solution est identique pour des carences de l'ETT concernant la mention du terme de la mission (Cass. soc., 19 avr. 2000, n° 97-45.508) ou sur d'autres conditions de forme légalement requises.

Vous remarquerez que mes informations sont toujours fondées par un texte ou une interprétation jurisprudentielle mais bon il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre hein! Je trouve un peu abusé en tout cas que vous vous permettiez de sous entendre que je désinforme!

Tant pis je vous laisse amener l'Information aux usagers à l'aide de vos propres positions qui bien sûr revêtent un caractère souverain. Vous devez être juge du fond en fait dans votre vie professionnelle!

Sans aucune rancune (sincèrement car chacun est comme il est et il arrive un temps où on ne peut plus changer[smile3]), je vous souhaite une bonne soirée.

Par **P.M.**, le **20/07/2014** à **22:22**

Merci pour le bonus qui confirme que le préjudice du salarié doit être réparé par des dommages-intérêts mais évidemment pas par la poursuite des relations de travail au sein de l'Entreprise de Travail Temporaire qui devrait installer des postes de travail pour toutes les

professions existantes ou alors placardiser les salariés ayant obtenu une requalification en CDI...

Je crois qu'il faudrait quand même que vous sachiez raisonner autrement qu'en reproduisant des Arrêts de la Cour de Cassation trouvés éventuellement dans vos manuels sans en comprendre le sens...

Figurez-vous qu'une requalification en CDI n'implique pas forcément la poursuite des relations de travail c'est d'ailleurs le cas même pour un CDD lorsqu'il est terminé et que l'employeur refuse la réintégration...

Par **Jaco B**, le **20/07/2014** à **22:35**

La demande du salarié dans l'arrêt portait sur une demande de requalification en plus d'une demande de dommages et intérêts faut apprendre à lire...

Et je n'ai jamais parlé de poursuite des relations de travail mais de requalification en CDI. En ce cas si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté, il s'agit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et "le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise" et "si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié" (C. trav., art. L. 1235-3).

Bref brisons là tant de mauvaise foi me désespère... Je ne vais pas me craquer plus que ça sur un forum quand même!

Allez à + tard

Par **P.M.**, le **20/07/2014** à **22:55**

Je sais lire et la requalification en CDI a pour conséquence le versement de dommages intérêts (éventuellement autres) voire de salaires ou d'indemnité dues pour licenciement abusif même avant deux ans d'ancienneté mais pas le maintien de la relation du travail au sein de l'Entreprise de Travail Temporaire qui ne pourrait pas la respecter, c'est donc bien ce que vous admettez après que je l'aie répété à de maintes reprises...

Vous parlez de mauvaise foi mais c'est vous qui en avez fait part en prétendant que j'exonérais les ETT de toutes responsabilités puisque je n'ai jamais nié que l'absence de contrat de mission écrit avait pour conséquence la requalification en CDI et qu'au contraire j'ai affirmé que les obligations de l'employeur étaient les mêmes que pour un CDD là où vous voyez des différences...

Je vous rappelle que vous contestiez cette phrase : "cela a l'effet de permettre la requalification en CDI mais évidemment pas dans l'entreprise de travail temporaire..."

Désespérez-vous effectivement de mener des fausses polémiques car il semble que vous ne respectiez même pas ce que l'on écrit et craquez-vous comme il vous plait et là où ça vous convient mais sans être méprisant pour les forums...

Par **Jaco B**, le **21/07/2014** à **08:01**

Bonjour,

Oui et je persiste! C'est de la mauvaise foi caractérisée puisque vous visiez la requalification en CDI dans l'ETT et non la poursuite des relations de travail avec cette dernière... Il convient d'être précis en droit comme vous le disiez vous même : une requalification en CDI et une continuation des relations de travail, ce n'est pas la même chose.

De surcroît, cette continuation est parfaitement envisageable en théorie si le juge la propose dans certains cas au visa de l'article L. 1235-3 du Code du travail précité donc décidément que ce soit sur la forme ou sur le fond, il est difficile d'être en accord avec vous.

C'est comme pour la présomption irréfragable de CDI s'agissant d'un CDD non écrit qui est posée depuis plus de 20 ans mais que vous ne voulez pas reconnaître...

Enfin je pense être moins méprisant que vous car moi au moins je reconnais ma faute quand je commets une erreur ou une imprécision (cf. "Contrat de mission" et "contrat de travail temporaire"), ce qui n'est pas votre cas.

Ce n'est pas parce que l'on tient un forum en droit du travail que l'on ne peut pas se remettre en question! En fait vous êtes d'un dogmatisme effrayant quand on pense que vous prétendez renseigner des usagers sur le net : le juriste évolue dans ses positions au fur et à mesure des publications de lois, règlements, etc... et des éclairages jurisprudentiels mais pas vous manifestement.

Par **chatoon**, le **21/07/2014** à **08:34**

Bonjour,

Je tenais juste à évoquer un tempérament précisé par la Cour de cassation concernant l'obligation de continuation du CDD requalifié en CDI.

En résumé, l'employeur ne peut (nullité) licencier le salarié, au motif de l'arrivée du terme du CDD initial, après que le jugement requalifiant le CDD en CDI lui a été notifié. (cass soc. 4 juin 2014 n° 13-17099 et 18 décembre 2013 n°12-27383).

Par **P.M.**, le **21/07/2014** à **12:37**

Bonjour,

Je persiste aussi car je connais la valeur et le sens des mots, la requalification en CDI ne sera pas applicable évidemment **dans** l'ETT mais **contre** l'ETT par réparation du préjudice et versement de dommages-intérêts...

Avant de parler de mauvaise foi caractérisée et de conseiller aux autres d'apprendre à lire c'est vous qui devriez commencer par le faire surtout après que je me sois à plusieurs reprises expliqué ensuite...

Nous ne sommes pas sur un forum pour envisager la théorie mais ce qui ressort de la pratique car aucun Juge ne proposera la réintégration ou même la poursuite des relations de

travail dans ce cas précis et évidemment aucune ETT ne l'accepterait...

J'ai tout à fait reconnu la présomption irréfragable d'un CDD non écrit et l'ai même commenté dès le 19 mai 2013 dans ce sujet mais peut-être n'avez-vous pas non plus su lire mes propos à ce sujet auxquels je vous avais pourtant renvoyé lors de votre citation d'autres Jurisprudence allant dans le même sens...

Je ne pense pas que vous soyez là pour me juger et que même vous en ayez qualité...

Nous voyons d'ailleurs ce que ça donne puisque l'auteur du sujet vient en confondant tout parler de la poursuite des relations de travail d'un CDD après requalification, ce que je n'ai jamais contesté non plus mais en indiquant une différence par rapport au contrat de mission et donc à la poursuite dans l'ETT car dans ce cas, s'il devait y avoir poursuite des relations de travail ce serait dans l'entreprise utilisatrice qui rappelons-le n'était pas l'employeur antérieurement...

Par **chatoon**, le **29/07/2014 à 18:52**

Bonjour,

Voilà quinze jours que j'ai déposé ma demande de proposition de loi auprès de deux sénateurs, mais aucun ne m'a répondu.

Par **P.M.**, le **30/07/2014 à 11:57**

Bonjour,

Pas possible, c'est incroyable, il devrait même y avoir une session extraordinaire pour étudier un tel texte, ce serait la moindre chose...

Par **chatoon**, le **03/08/2014 à 13:15**

Bonjour,

Pour ceux qui en doutaient une VAP85 (Validation des Acquis Professionnels) en Droit est bel et bien possible.

Par **P.M.**, le **03/08/2014 à 13:26**

Bonjour,

[Version abrogée le 21 août 2013 du Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur...](#)

Par **chatoon**, le **06/08/2014** à **13:32**

Encore une fois vous êtes tombé dans le panneau Pmtedforum !

Article D613-38

Créé par Décret n°2013-756 du 19 août 2013 - art.

Les études, les expériences professionnelles et les acquis personnels peuvent être validés en vue de l'accès aux différents niveaux des formations post-baccalauréat dispensées par un établissement relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, dans les conditions fixées par les articles D. 613-39 à D. 613-50, sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires particulières.

Par **P.M.**, le **06/08/2014** à **13:37**

Ah oui ! Il faudrait que vous expliquiez dans quel panneau, vous qui prétendez que la valorisation des acquis professionnels est possible sur la base d'un texte abrogé, mais vite, envoyez une proposition de Loi et/ou de Décret et attendez la réponse...

Par **chatoon**, le **06/08/2014** à **13:44**

Vous m'amusez, alors je vous laisse nager dans vos délires !

Par **P.M.**, le **06/08/2014** à **15:26**

Moi je nage mais vous, vous coulez...

Par **chatoon**, le **11/08/2014** à **14:20**

Si je coule, c'est sous le poids du fardeau de vos délires nuisibles.

Par **P.M.**, le **11/08/2014** à **15:17**

Bonjour,

Il reconnaît : touché / coulé...

Quand on lit ses élucubrations, il ne doit pas être le mieux placé pour parler de délires des

autres mais devrait se les attribuer, n'oublions pas quand même que c'est la pleine lune...  
Il disait s'en amuser mais maintenant, ce serait un fardeau nuisible...

Par **Amellou**, le **14/08/2014** à **23:06**

Bonjour, je travail en interim depuis 1ans pour la même entreprise avec des contrats à chaque fois différent (1 semaine , 30jours.....)  
Le 11/08/2014 j'ai travailler jusqu'à ce jour 14/08/14' le contrat je les eut juste à cette dernière date . Mais sur l'enveloppe il y'a un tampon avec la date du 13/08/14 . Puis je avoir une reconduction de cdd en cdi? Merci beaucoup

Par **P.M.**, le **14/08/2014** à **23:36**

Bonjour,  
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **chatoon**, le **15/08/2014** à **07:56**

Bonjour Amellou,

La date du cachet de l'enveloppe est toujours celle de l'émission. Autrement dit, c'est le bureau d'émission qui l'appose, ensuite il faut le temps que cela parvienne au centre de distribution, qui répartit le courrier aux différents bureaux de poste.

Il est très utile de ne pas signer votre contrat et de conserver cette enveloppe comme preuve de sa réception tardive, même si les effets et conditions de mise en oeuvre de la présomption légale décrite dans ce fil de discussion vous dispensent de cette preuve et vous donneront nécessairement raison, à condition de bien employer les règles applicables.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **15/08/2014** à **09:27**

Bonjour,

Il n'y a pas de prétendue présomption légale à invoquer mais un fait a priori incontestable, c'est que le contrat de mission n'a pas été transmis suivant le cachet de la poste dans les deux jours ouvrables comme prévu à l'[art. L1251-17 du Code du Travail](#) :

[citation]Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.[/citation]

Il conviendrait donc de refuser de signer le dit contrat de mission et de conserver la preuve en plus de l'irrégularité éventuelle dans les motifs de recours et la répétition de contrats successifs...

Par **Amellou**, le **16/08/2014** à **17:43**

Merci, pour ces réponse aussi rapide. J'ai conserver le courrier et les contrats, je vais remplir le dossier de prud'homme. Pour vous il y'a combien de chance que je suit reconduit en CDI?

Par **chatoon**, le **16/08/2014** à **19:39**

Bonjour Amellou,

Il est difficile voire impossible d'estimer avant de savoir ce que répondra votre employeur. Un procès réserve parfois les pires surprises de la part de défenseurs mal intentionnés. Mais en l'espèce, à moins d'imiter votre signature, je ne vois pas comment peut triompher votre employeur dans sa défense.

Par **P.M.**, le **16/08/2014** à **19:41**

Bonjour,

En tout cas, la requalification en CDI ne pourrait se faire qu'au sein de l'entreprise utilisatrice si vous pouvez invoquer une faute de sa part au titre de l'[art. L1251-40 du Code du Travail](#), autrement, si la condamnation n'est pas solidaire, c'est l'entreprise de travail temporaire qui devra vous verser l'indemnité prévue et supporter les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Par **chatoon**, le **04/12/2014** à **18:39**

Bsr Amellou,

Quelles sont les nouvelles ?

Par **chatoon**, le **25/12/2014** à **09:42**

Aucun arrêt de la Cour de cassation ne me donne tort, pas même cet arrêt :

Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 25 juin 2014  
N° de pourvoi: 13-10015  
Non publié au bulletin Rejet

M. Lacabarats (président), président

Texte intégral  
REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 13 novembre 2012), que Mme X..., employée en qualité de salariée intérimaire par la société Manpower, a effectué plusieurs missions de travail temporaire au sein de la société Emballage France, entreprise utilisatrice, à compter du 5 mai 2008 jusqu'au 26 février 2010 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

Sur le moyen unique, pris en ses trois premières branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces griefs, qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Et sur le moyen unique, pris en sa quatrième branche :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes, alors, selon le moyen, que la signature d'un contrat écrit, imposée par l'article L. 1251-16 du code du travail 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 ; qu'il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de mission dans une intention frauduleuse ; qu'en refusant, en l'espèce, de requalifier les très nombreux contrats de mission et de renouvellement successifs en un contrat de travail à durée indéterminé au motif inopérant que Mme X... aurait commis une faute en ne signant pas six d'entre eux, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé l'intention frauduleuse de la salariée a violé, par fausse application, l'article L. 1251-16 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, que les contrats non signés avaient été exécutés sans observation et produits aux débats par la salariée elle-même, ce qui démontrait que l'employeur les lui avait adressés et que la salariée s'était délibérément abstenue de les retourner, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq juin deux mille quatorze.

Dans cet arrêt, non seulement le moyen de cassation ne visait pas l'article 1352 du code civil,

mais le fait que les contrats auraient été adressés ultérieurement au délai de deux jours ouvrables n'était même pas allégué.

La Cour de cassation ne pouvait donc que statuer comme elle l'a fait, ne pouvant modifier l'objet du litige.

Par **P.M.**, le **25/12/2014** à **10:38**

Il ne suffit pas de prétendre ne pas avoir tort...

Dans votre mégalomanie, vous vous estimez plus fort que les avocats du Conseil d'Etat et de la Cour de Cassation qui omettraient régulièrement de viser l'[art. 1352 du code civil](#) que la Cour de Cassation peut tout à fait relever d'elle-même mais il n'a jamais été prévu de présomption légale à l'[art. L1251-17 du Code du Travail](#)...

Merci pour cette nouvelle décision qui à moi me donne une fois de plus raison...

Si le Père Noël pouvait vous avoir apporté un peu d'humilité et de bon sens...

C'est ce que l'on appelle la technique de l'arroseur arrosé qui ressort de cet Arrêt de la Cour de Cassation puisque la salariée produisait les contrats non signés ce qui prouvait qu'elle les avait reçus mais ne produisait pas la preuve qu'ils avaient été transmis au-delà des 2 jours ouvrables alors qu'aucune présomption légale ne s'appliquait...

C'est une technique de l'arroseur arrosé que vous connaissez bien pour la pratiquer encore présentement...

Par **chatoon**, le **25/12/2014** à **11:13**

En effet, il n'y avait pas de présomption légale applicable, la salariée n'alléguant pas ne pas avoir reçu ses contrats dans les deux jours. Vous avez la mémoire courte, puisque j'avais déjà fait mention de cet arrêt dans ce fil de discussion.

Par **chatoon**, le **25/12/2014** à **11:21**

Le seul fait de ne pas signer un contrat est insuffisant pour motiver la requalification d'un CDD (ou contrat de mission) en CDI, dès lors qu'il est établi que le salarié a reçu ses contrats. Et comme il incombe à chaque partie de soutenir les moyens de faits nécessaires au succès de ses prétentions, et que l'objet du litige, que le juge ne peut modifier, est déterminé par les faits allégués et ceux ressortant des éléments du dossier, dans ce cas d'espèce la Cour ne pouvait pas puiser de cause de requalification en CDI.

Par **P.M.**, le **25/12/2014** à **11:42**

Il n'y a pas de présomption légale déjà parce que l'art. L1251-17 du Code du Travail ne permet pas dans son écriture d'y alléguer, ce que donc, il n'est pas permis de faire sans **prouver** que la transmission n'a pas eu lieu dans les 2 jours ouvrable, que vous confondiez d'ailleurs avec un délai de signature...

Nous ne sommes plus au niveau d'un simple Jugement mais d'une décision de la Cour de Cassation à laquelle vous voudriez vous substituer prétentieusement...

Donc à vous en croire, vous n'apportez rien de nouveau en rabâchant les mêmes choses et en prenant les mêmes décisions jurisprudentielles qui ne vous donnent pas plus raison tout juste selon vous de ne pas avoir tort, mais ça c'est parce que vous ne voulez pas le reconnaître puisque vous vouliez même pondre un projet de Loi pour rectifier selon vous cette lacune dont d'ailleurs nous n'avons toujours aucune nouvelle, peut-être en 2015, à moins que ce soit en 2016 ou qu'il faille attendre les nouvelles élections de 2017 ou que plutôt, elle ne voit jamais le jour, ce qui me semble plus probable...

Par **chatoon**, le **25/12/2014** à **12:01**

En effet, on tourne en rond, et l'arrêt du 25 juin 2014 n'apporte rien de nouveau. Je vous laisse, jusqu'à la prochaine jurisprudence de la Cour de cassation. Un projet de Loi n'était pas utile, puisque jusqu'à une éventuelle erreur de la Cour de cassation, cet article 1352 du code civil me semble suffisamment clair.

Par **P.M.**, le **25/12/2014** à **12:14**

Alors, franchement, vous qui êtes si compétent, vous auriez pu vous apercevoir avant d'avoir dérangé les parlementaires qu'un projet de Loi n'était pas nécessaires car ils n'auraient pas eu l'air fin en vous suivant...

Il me semble indispensable que vous écriviez au Président de la Cour de Cassation pour lui signaler les erreurs répétées commises par la Haute Cour et lui offrir une bonne partie de rigolade s'il en est d'humeur...

A moins que vous acceptiez d'apprendre le sens de l'art. 1352 du code civil...

Par **chatoon**, le **09/02/2015** à **17:54**

Pour qui vous prenez-vous ?

Par **P.M.**, le **09/02/2015** à **18:17**

Bonjour,

Il fallait au moins attendre 45 jours pour que cet esprit médiocre et lent réagisse...

Lui, ne se pose pas la question de pour qui il se prend puisqu'il clame partout qu'il va devenir Président de la Cour de Cassation avec une VAE...

Par **chatoon**, le **09/02/2015** à **18:28**

Premier Président s'il te plaît !

Par **P.M.**, le **09/02/2015** à **18:42**

Oh non ! Cela ne me plait pas, mytho...

Par **chatoon**, le **19/02/2015** à **05:13**

On verra qui a raison le jour où la Cour de cassation statuera sur un moyen pris de l'article 1352 du Code civil, même si j'ai déjà gagné une bataille par l'arrêt du 16 décembre 2009 n°08-43634, qui institue bien une présomption irréfragable de CDI dès lors qu'aucun CDD n'est produit au Juge.

Par **P.M.**, le **19/02/2015** à **09:32**

Bonjour,

Menteur-mytho, ce n'est pas vous qui étiez en cause dans cet Arrêt, voici maintenant que vous allez nous sortir toutes les Jurisprudences en nous disant que vous en étiez à l'origine et avez remporté une bataille...

Il faudrait déjà que vous compreniez que d'une part, il n'est fait aucune référence à l'art. 1352 du code civil et que l'[art. L1245-1 du Code du Travail](#) qui concerne le CDD est différent de l'[art. L1251-40](#) qui permet pour l'intérim une requalification en CDI auprès de l'entreprise utilisatrice (absence de l'art. L1251-16)...

La compétence cela ne s'invente pas soit on la possède, soit pas...

Par **P.M.**, le **19/02/2015** à **11:44**

xxxxxx, vous prétendiez que c'était votre véritable identité et l'[Arrêt 08-43634 de la Cour de Cassation](#) concerne un certain Pascal X, réalisateur de flash d'informations à Canal +...

Si mes calculs sont exacts, en 1995, date du début des CDD, vous auriez eu moins de 18 ans (entre 16 et 18)...

Même ça vous ne savez pas le faire, dur dur d'être mytho et ça se traduit par être menteur, comme d'habitude...

Par **chatoon**, le **21/02/2015** à **07:00**

Qu'est ce que vous avez compris encore une fois ?

Vous êtes un cas désespéré ! Avez-vous pensé à consulter ? Je ne dirais pas que c'est un conseil d'ami mais celui d'un partisan de l'ordre public.

Par **P.M.**, le **21/02/2015** à **08:44**

Bonjour,

J'ai compris depuis longtemps que vous êtes un mythomane et encore ici en voulant insinuer que vous avez gagné une bataille sans y avoir participé...

Ne vous inquiétez pas pour moi et vous devriez si vous êtes partisan de l'ordre public vous abstenir de nous déverser vos flots d'absurdités...

Par **chatoon**, le **04/03/2015** à **05:22**

La présomption irréfragable en terme d'acte juridique est bien celle dont découlent des conséquences juridiques et qui ne peut être combattue que par aveu judiciaire ou serment décisoire que lorsque la situation de fait non prouvée par le moyen prévu par les textes est établie par l'un de ces deux derniers modes de preuves et que ce moyen de prouver est ainsi reconnu comme ayant été formalisé.

Ainsi convient-il de considérer que le CDD ou le contrat de mission doivent être prouvés par écrit et qu'à défaut, ils sont présumés conclus pour une durée indéterminée et que cette présomption ne peut être combattue que par aveu judiciaire ou serment décisoire qui établiraient qu'en fait le contrat a été établi par écrit ou transmis par écrit au salarié, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche ou la mise à disposition.

Par **P.M.**, le **04/03/2015** à **09:02**

Bonjour,

Ce n'est pas parce que vous allez radoter les mêmes choses que ça va vous donner raison... Heureusement que la présomption irréfragables quand elle est invoquée ne peut pas être combattues**que** par l'aveu judiciaire ou le serment décisoire mais aussi notamment par des éléments factuels...

Vous allez vous continuer à vous étourdir en tournant en rond aprtès avoir dit beaucoup de bêtises comme d'habitude par votre manque de possibilité d'analyse et de compréhension des textes légaux et de la Jurisprudence que votre mythomanie ne peut pas compenser... Mais il est vrai que nous somme en période de pleine lune...

Par **chatoon**, le **07/03/2015** à **17:05**

J'ignore totalement ce que vous avez répondu dernièrement à ce fil de discussion car cela ne m'intéresse pas de discuter avec vous. Pour ceux qui ont lu le projet définitif de réforme du droit des contrats rédigé par notre chère Ministre de la Justice, je dois dire que celui-ci est conforme à mon argumentation présentée depuis le début de ce sujet.

Par **P.M.**, le **07/03/2015** à **17:50**

Bonjour,

Voilà que maintenant, il se base sur des réformes à venir et il voudrait croire que la Ministre de la Justice s'est inspirée de son argumentation, la pauvre, elle a assez d'ennuis comme ça, mais il est plus prudent de ne pas contrarier certains esprits, ils peuvent devenir dangereux pour leur entourage...

Il lui est facile d'avoir raison tout seul, sans contradiction, ça on le savait...

J'ajoute que le projet est loin d'être définitif puisqu'il fait l'objet d'une grande consultation lancée le 25 février 2015, la mythomanie ne le lâchera jamais...

Je propose [ce dossier](#)...

Par **chatoon**, le **09/03/2015** à **15:34**

un, deux, un, deux, test

Par **P.M.**, le **13/03/2015** à **09:20**

Bonjour,

Il teste ses capacités en calcul...

Il sait compter jusqu'à 2, nous voici rassurés, après pas sûr...

Voilà qu'il perd aussi en défendant sa cause devant le Bureau d'Aide Juridictionnelle tout en gagnant paraît-il ses procès mais aux frais du contribuable...

Quand on critique les avocats et les institutions qui vont avec, on s'en passe quand on se dit si compétent pour faire la leçon à tout le monde mais ne rien comprendre au fonctionnement de la Justice...

Il va maintenant nous dire qu'il est la victime du système alors qu'il ne l'est que de lui-même...

Par **chatoon**, le **18/03/2015** à **16:52**

Ca fait des critiques, alors que ça s'exprime en méconnaissant les règles de notre langue française. Pas plus que ça ne la comprend d'ailleurs. S'il suffit d'invoquer la Loi en justice dans le cadre de près de 44 procès pour mériter les discriminations fondées sur des opinions politiques alors vous êtes un extrémiste.

Par **P.M.**, le **18/03/2015** à **17:05**

Bonjour,

Il suffit de lire ce message pour constater que vous-même avez plus que du mal dans l'expression de la langue française...

Aucune discrimination et pas plus d'opinion politique dans mes propos que soi-disant vous ne lisez pas, ça doit être pour cela que vous les interprétez à l'envers comme beaucoup de choses d'ailleurs...

Mais apparemment vous pensez con courir au sujet le plus long sur ce forum pour ne rien dire, vous allez vous essouffler, vous êtes déjà hors d'haleine...

Par **chatoon**, le **21/03/2015 à 08:25**

Bonjour,

Je m'adresse à tous, sauf à pmtedforum ! Gagner une bataille dans un conflit par un arrêt qui me donne raison ne signifie pas nécessairement que j'étais partie à l'instance ayant abouti à cet arrêt.

Par **P.M.**, le **21/03/2015 à 09:08**

Bonjour,

C'est quand même moi qui vous réponds ne vous en déplaie tant que j'aurai encore du souffle pour vous contredire...

C'est vous qui prétendez que ça vous donne raison car dans ce cas vous auriez gagné votre procès et n'auriez pas appelé au changement de la Loi et que l'affaire soit présentée différemment devant la Cour de Cassation :

[citation]On verra qui a raison le jour où la Cour de cassation statuera sur un moyen pris de l'article 1352 du Code civil, même si j'ai déjà gagné une bataille par l'arrêt du 16 décembre 2009 n°08-43634, qui institue bien une présomption irréfragable de CDI dès lors qu'aucun CDD n'est produit au Juge.[/citation]

Vous confondez en plus une fois de plus CDD et intérim pour les effets d'une requalification en CDI...

Vous n'avez rien compris à l'Arrêt que vous citez puisque l'employeur prétendait qu'il n'avait pas besoin de conclure de CDD...

Comme je l'ai déjà indiqué, l'Arrêt ne repose pas sur l'art. 1352 du code civil concernant la présomption irréfragable...

C'est plutôt l'inverse, vous avez perdu sur toutes les lignes en faisant croire l'inverse...

Par **chatoon**, le **21/03/2015 à 18:02**

Je fais croire l'inverse car c'est l'inverse qu'on doit comprendre.

Au fait, vous n'avez pas été fichu de répondre à ma question du deuxième message !

Par **P.M.**, le **21/03/2015 à 18:13**

C'est qu'elle devait être mal posée ou sans intérêt...

Mais il faudrait savoir quel deuxième message, celui de cette page ou des 7 pages de la discussion...

Je vois que vous me lisez quand même...

Vous pouvez toujours essayer de la reformuler mais en général, comme vous le savez, je réponds à toutes les questions intéressantes et compréhensibles...

Par **chatoon**, le **21/03/2015 à 18:18**

Tout dépend de ce qu'on appelle répondre. Non, je parlais de la première page uniquement.

Par **chatoon**, le **21/03/2015 à 18:25**

Il y a bien un vrai juriste qui soit en mesure de répondre à la question suivante :

Si l'on lit successivement les articles 1322, 1319, 1341 et 1353 du Code civil , quelle est la preuve à laquelle la Loi accorde le plus de force probante entre une présomption de fait et un contrat écrit signé ?

Par **P.M.**, le **22/03/2015 à 08:59**

Bonjour,

Il s'agissait de votre 3<sup>e</sup> question mais on sait que vous savez compter jusqu'à 2, après ce n'est pas sûr...

Ma réponse claire et précise donc très bien fichue a été celle-ci :

[citation]L'art. 1322 et 1319 du code civil n'interviennent pas vraiment ici puisqu'il s'agit du délai de transmission du contrat de mission et que le fait qu'il ne soit pas signé en retour n'est pas forcément le fait de l'employeur s'il l'a établi...

Vous n'allez quand même pas exiger de signer votre contrat de mission devant notaire suivant l'art. 1341 et comme je vous l'ai dit, il ne s'agit pas de présomption au sens de l'art. 1353 mais de l'appréciation sur les preuves apportées ou le début de celle-ci constatées par le Conseil de Prud'Hommes...[/citation]

Après, il y a eu débat que l'on peut suivre mais on ne va pas refaire tout le sujet...

Par **chatoon**, le **22/03/2015 à 13:37**

Vous êtes incapable de répondre correctement à cette 3<sup>e</sup> question qui n'est autre que la deuxième que j'ai dû reformuler, tellement elle vous gênait.

Par **P.M.**, le **22/03/2015** à **16:05**

C'était déjà la 3<sup>e</sup> question à l'époque que vous n'avez pas reformulée mais recopiée car il y en a eu beaucoup d'autres depuis mais se pose le problème de votre capacité de compréhension de la réponse vous concernant ce qui se trouve confirmé si en plus de 2 ans vous vous la posez toujours sous cette forme en fréquentant d'autres forums et alors que vous auriez pu aussi interroger vos professeurs de Droit dans le cadre de vos études que vous prétendez poursuivre, à moins que ce soit elles qui vous poursuivent...

Par **chatoon**, le **22/03/2015** à **16:09**

Vous avez décidément mauvais fond, et vous refusez toujours de répondre à la question

Par **P.M.**, le **22/03/2015** à **16:15**

J'y ai répondu une nouvelle fois juste au-dessus même si vous ne comprenez pas ce que l'on vous explique...

Les bas fonds cela vous connaît puisque vous vous y trouvez souvent mais je ne vois pas en quoi vous renvoyer à la vérité serait faire preuve de mauvais fond à moins que vous ne sachiez pas non plus assumer...

Par **chatoon**, le **22/03/2015** à **16:30**

Vous maîtrisez très mal la langue Française, alors ne venez pas insulter le quartier de la Roseraie à Angers ! Vous n'avez toujours pas répondu à cette troisième question. Vous savez que si vous y répondiez honnêtement pour une fois, vous reconnaîtrez que j'ai raison depuis le début, sauf pour ce qui concerne la lecture de l'arrêt de la cour de cassation du 25 juin 2014 que j'ai fait mentir de sorte qu'elle vous aurait donné raison à force de me harceler comme vous l'avez fait. D'ailleurs j'ai trois ans pour saisir le juge d'instruction ou le procureur de la République contre vous.

Et pour le reste je n'ai pas de compte à vous rendre !

Par **P.M.**, le **22/03/2015** à **17:00**

La place Jean XXIII ne donne pas un pouvoir particulier à ses habitants ni même une protection...

J'ai répondu par deux fois sans doute trop longuement à vos élucubrations dans ce sujets que vous prolongez d'une manière ridicule et vous avez tort depuis le début comme je l'ai démontré de différentes manières et notamment par la Jurisprudence de la Cour de Cassation...

Si vous vous sentez harcelé, il vous suffit de ne plus venir sur le forum et je pourrais vous en dire autant puisque c'est vous en l'occurrence qui me relancez...

Je comprends que de nombreux avocats ne veulent plus vous défendre si tant est qu'il y en ait encore un tat votre cause est indéfendable...

Vous n'avez aucun compte à rendre mais c'est vous qui dans votre mythomanie donnez tous les éléments qui ensuite peuvent se retourner contre vous quand on vous met face à la réalité...

Vous voyez, je suis encore bien vivant et vous n'avez pas obtenu mon dernier souffle comme vous le souhaitiez...

Par **chatoon**, le **26/03/2015** à **16:01**

Chaque lieu est protégé contre les injures en raison de l'origine, même si ma première origine de mes 20 premières années est un très joli quartier. Pour le reste je ne vous lirai même pas tellement vous êtes inintéressant.

Par **P.M.**, le **26/03/2015** à **16:26**

Bonjour,

Il faudrait donc vous adresser à ceux qui vous injurient en raison de l'origine, ce qui n'est pas mon cas et aussi ne pas en faire autant ou suugérer une dscrimination...

Si vous pouviez effectivement ne plus me lire, cela vous éviterait de répondre n'importe quoi...

Par **chatoon**, le **27/03/2015** à **11:13**

Je ne l'ai pas suggérée mais clairement dénoncée.

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **12:23**

Bonjour,

Il n'a encore rien compris, comme d'ab...

Soi-disant qu'il ne me lis pas mais il répond quand même...

Par **chatoon**, le **27/03/2015** à **14:07**

Cela ne m'importe pas que l'on ne se comprenne pas, j'ai effectivement l'habitude avec vous, à quelques exceptions près.

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **14:11**

Il n'est pas question de se comprendre mais d'assimiler un écrit et d'abord de savoir lire...  
Merci de l'intérêt que vous essayez de porter à mes écrits...

Par **chatoon**, le **27/03/2015** à **14:32**

Je vous en prie !

Y a t-il un vrai juriste qui soit en mesure de répondre à la question suivante ?

Si l'on lit successivement les articles 1322, 1319, 1341 et 1353 du Code civil , quelle est la preuve à laquelle la Loi accorde le plus de force probante entre une présomption de fait et un contrat écrit signé ?

Par **chatoon**, le **06/04/2015** à **16:46**

Allez, répondez quoi !

Par **P.M.**, le **06/04/2015** à **17:02**

Bonjour,

Vous avez ouvert un autre sujet pour reposer la même question [ICI](#)...

Il n'y a sans doute d'après vous aucun juriste qui puisse être plus compétent que vous d'après votre magalomanie qui considère tous les utilisateurs de ce forum comme nuls et incapables...  
Honte à vous...

Ou alors, suivant votre expression lorsque vous ne savez pas répondre d'une manière argumentée, ce serait trop long à expliquer...

Par **chatoon**, le **06/04/2015** à **17:25**

Allez quoi personne ne peut répondre à la question suivante ?

Si l'on lit successivement les articles 1322, 1319, 1341 et 1353 du Code civil , quelle est la preuve à laquelle la Loi accorde le plus de force probante entre une présomption de fait et un contrat écrit signé ?

Par **P.M.**, le **06/04/2015** à **17:34**

Vous êtes le seul à répondre de la manière qui vous arrange, je note que vous ne parlez plus de hiérarchie sans doute parce que vous vous êtes enfin aperçu que le terme était impropre, voir [ce sujet](#)...

Par **chatoon**, le **06/04/2015 à 17:41**

Si l'on lit successivement les articles 1322, 1319, 1341 et 1353 du Code civil , quelle est la preuve à laquelle la Loi accorde le plus de force probante entre une présomption de fait et un contrat écrit signé ?

Par **P.M.**, le **06/04/2015 à 17:43**

Vous êtes le seul à répondre de la manière qui vous arrange en insultant les utilisateurs de ce forum...

Je note que vous ne parlez plus de hiérarchie sans doute parce que vous vous êtes enfin aperçu que le terme était impropre, voir [ce sujet](#)...

La pleine lune continue ses effets...

Par **chatoon**, le **06/04/2015 à 17:46**

Si l'on lit successivement les articles 1322, 1319, 1341 et 1353 du Code civil , quelle est la preuve à laquelle la Loi accorde le plus de force probante entre une présomption de fait et un contrat écrit signé ?

Par **P.M.**, le **06/04/2015 à 17:47**

Vous êtes le seul à répondre de la manière qui vous arrange en insultant les utilisateurs de ce forum...

Je note que vous ne parlez plus de hiérarchie sans doute parce que vous vous êtes enfin aperçu que le terme était impropre, voir [ce sujet](#)...

La pleine lune continue ses effets...

Par **chatoon**, le **06/04/2015 à 17:50**

Si l'on lit successivement les articles 1322, 1319, 1341 et 1353 du Code civil , quelle est la preuve à laquelle la Loi accorde le plus de force probante entre une présomption de fait et un contrat écrit signé ?

Par **P.M.**, le **06/04/2015** à **17:56**

Vous êtes le seul à répondre de la manière qui vous arrange en insultant les utilisateurs de ce forum...

Je note que vous ne parlez plus de hiérarchie sans doute parce que vous vous êtes enfin aperçu que le terme était impropre, voir [ce sujet](#)...

La pleine lune continue ses effets...

Honte à vous...

Mieux vaut céder à l'âne plutôt que l'âne vous cède donc j'arrête-là mais l'essentiel est que tout le monde sache votre ce que vous pensez et connaisse vos méthodes...

Par **chatoon**, le **06/04/2015** à **18:01**

Si l'on lit successivement les articles 1322, 1319, 1341 et 1353 du Code civil, quelle est la preuve à laquelle la Loi accorde le plus de force probante entre une présomption de fait et un contrat écrit signé ?

Par **chatoon**, le **11/04/2015** à **13:01**

Bon, toujours personne pour répondre ?

Par **P.M.**, le **11/04/2015** à **13:11**

Bonjour,

A moins que personne n'ait envie de répondre...

Il y a d'autres questions qui restent sans réponse comme [ICI](#)...

Par **chatoon**, le **11/04/2015** à **13:14**

Bon, toujours personne pour répondre ?

Par **P.M.**, le **11/04/2015** à **16:47**

C'est confirmé, vous pouvez l'appeler coco...

Par **chatoon**, le **11/04/2015** à **17:08**

Bon, toujours personne pour répondre ?

Par **P.M.**, le **11/04/2015** à **17:20**

De toute façon, avec reponse ou sans vous vous ferez insulter alors autant s'abstenir de répondre à coco...

On va le laisser continuer de radoter...

Par **chatoon**, le **11/04/2015** à **17:33**

Bon, toujours personne pour répondre ?

Par **P.M.**, le **11/04/2015** à **17:41**

C'est fou ça...

Par **chatoon**, le **11/04/2015** à **17:42**

Bon, toujours personne pour répondre ?

Par **P.M.**, le **09/08/2015** à **07:41**

Bonjour,  
C'est fou ça...

Par **chatoon**, le **26/09/2015** à **15:16**

Je cherche un poste d'assistant juridique, contactez-moi en privé.

Par **P.M.**, le **26/09/2015** à **15:43**

Bonjour tout d'abord,  
Bon courage, surtout pour l'employeur qui exécuterait cet ordre à condition d'aimer les procédures venir après l'embauche...

Par **chatoon**, le **26/09/2015** à **15:49**

ça c'est un coup bas cher ami. Moi engager une procédure ? Mais non voyons, je n'en est pas le temps.

Par **P.M.**, le **26/09/2015** à **15:55**

Pas encore, mais pour bientôt puisque vous menacez même les futurs employeur qui ne veulent pas vous embaucher de le faire : [ce sujet...](#)

Par **chatoon**, le **26/09/2015** à **15:59**

Tu parles au présent alors que cette époque est révolue. Tu cherches à me pourrir la vie ? Tu es un monstre ?

Par **chatoon**, le **26/09/2015** à **16:02**

Je cherche un poste d'assistant juridique, contactez-moi en privé svp !

Par **P.M.**, le **26/09/2015** à **16:11**

Période pas si ancienne qui remonte à moins de 3 mois...  
Je cherche à rendre service et je m'étonne que vous ne vous assumiez pas tel que vous êtes...  
Mais chacun est libre y compris de vous embaucher en répondant à votre ordre...

Par **chatoon**, le **26/09/2015** à **16:19**

Oui bon ça va on a compris que tu ne veux pas que je retrouve un emploi.

Par **chatoon**, le **26/09/2015** à **16:27**

Je cherche un poste d'assistant juridique, contactez-moi en privé svp !

Par **P.M.**, le **26/09/2015** à **17:16**

Mais si, mais il vaut mieux que l'employeur soit averti donc il ne sera pas surpris par le personnage...  
Donc s'il le souhaite, il pourra répondre à l'ordre, si cette formulation lui convient aussi...

Par **chatoon**, le **26/09/2015** à **17:37**

Tu es d'un susceptible !

Par **chatoon**, le **26/09/2015** à **17:39**

Je ne vois pas pourquoi tu t'acharnes à m'empêcher de trouver un emploi, sinon une haine irrépressible. Dans ce cas, je te conseille amicalement de consulter.

Par **chatoon**, le **26/09/2015** à **17:39**

Je cherche un poste d'assistant juridique, contactez-moi en privé svp !

Par **P.M.**, le **26/09/2015** à **17:48**

Je ne suis pas du tout susceptible et ce n'est pas moi qui suis en cause...  
Je ne cherche pas à vous empêcher de trouver un emploi mais pour que vous puissiez vous épanouir, il vaut mieux que l'employeur vous connaisse mieux, ainsi vous serez mieux accueilli...

Par **chatoon**, le **26/09/2015** à **17:51**

Je cherche un poste d'assistant juridique, contactez-moi en privé svp !

Par **P.M.**, le **26/09/2015** à **17:54**

Oui, en ayant beaucoup de patience ça devrait venir que l'ordre soit exécuté...

Par **chatoon**, le **26/09/2015** à **18:00**

Je cherche un poste d'assistant juridique en Alsace, contactez-moi en privé svp !

Par **janus2fr**, le **26/09/2015** à **18:16**

Bon, ça a assez duré, je bloque ce sujet...