



## Requalification d'un contrat d'interim en cdi?

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

après avoir vu mon dernier contrat d'intérim (contrat de remplacement) prendre fin le 21/05/10 je me suis vu autorisé à continuer de travailler après cette date, la personne remplacée n'ayant toujours pas réintégré son poste. Témoignages de ma présence du personnel et fax daté en attestant.

L'employeur se rendant compte après coup de son erreur, il tente aujourd'hui de s'en dédouaner en essayant de faire valoir une erreur de l'entreprise d'intérim.

Celle ci pour couvrir son client grand compte (La société générale pour ne pas la nommer) m'a envoyé sciemment à postériori une lettre RAR en date du 02/06/10 avec un contrat antidaté du 25/05/10 de façon totalement illégale pour m'obliger à me retourner contre elle plutôt que contre la Société Générale.

La suppression de mes droits informatiques ainsi que les témoignages d'une conversation direct explicite avec ma responsable atteste de l'erreur de l'entreprise utilisatrice.

Le renouvellement du remplacement ayant déjà subit deux prolongations sans problèmes de ce type. Si le nécessaire avait bien été fait, mes droits seraient restés actifs.

De plus, pour appuyer ceci, un appel de l'entreprise d'intérim reçu le soir de mon 21ème jour ouvrable de présence dans l'entreprise hors contrat m'indiquant de ne plus me rendre sur mon lieu de travail le nécessaire n'ayant pas été fait par l'entreprise utilisatrice. Suivi d'un second appel le lendemain, soit le troisième jour ouvrable me stipulant cette fois que je pouvais de nouveau me rendre sur mon lieu de travail cette même après midi car le nécessaire venait juste d'être fait.

N'ayant pas eu connaissance de ses messages en temps et heure, je me suis rendu sur mon lieu de travail pendant plus de deux jours ouvrables sans contrat de travail(contrat de mise à disposition) établi entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise d'intérim.

Comment plaider ma bonne foi en face d'un usage de faux de l'entreprise d'intérim cf.contrat antidaté?

Ma question est donc la suivante, mon contrat a t il une chance de se voir requalifier en CDI, sachant que je n'ai en ma possession la preuve formelle de l'erreur de l'entreprise utilisatrice? En somme est ce à elle d'apporter la preuve qu'elle n'a rien à se reprocher ou est ce à moi de démontrer l'erreur de cette dernière, si oui les preuves de présence, témoignages de suppression d'accès informatique peuvent ils suffirent?

Merci de bien vouloir m'éclairer sur le bien fondé de ma démarche.

Bien cordialement,

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

De plus, pour appuyer ceci, un appel de l'entreprise d'intérim reçu le soir de mon 21ème jour ouvrable de présence dans l'entreprise hors contrat m'indiquant de ne plus me rendre sur mon lieu de travail le nécessaire n'ayant pas été fait par l'entreprise utilisatrice. Suivi d'un second appel le lendemain, soit le troisième jour ouvrable me stipulant cette fois que je pouvais de nouveau me rendre sur mon lieu de travail cette même après midi car le nécessaire venait juste d'être fait.

N'ayant pas eu connaissance de ses messages en temps et heure, je me suis rendu sur mon lieu de travail pendant plus de deux jours ouvrables sans contrat de travail(contrat de mise à disposition) établi entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise d'intérim.

Comment plaider ma bonne foi en face d'un usage de faux de l'entreprise d'intérim cf.contrat antidaté?

Vous n'avez pas signé le contrat, si?

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Je n'ai absolument pas pas signé.

J'ai d'ailleurs répondu à cette lettre recommandée par une RAR à leur rencontre, dont je vous cite si après, quelques passages:

"Monsieur,

Je fais suite à votre lettre recommandée du 02/06/10(...)

Je m'étonne tout autant du contenu de ce dernier, que de l'énergie déployée pour faire valoir votre infraction totale du Code du travail. Et croyez bien que je ne serai pas le seul à m'en étonner.

En effet, « si », et je dis bien « si », (mais ce n'est pas le cas ici) vous étiez bien lié à l'entreprise « Société Générale » par un renouvellement de contrat, effectué en temps et en heure par cette dernière.

Ce qui je le répète est ici purement hypothétique.

Et que vous souhaitiez faire valoir, accusé de réception à l'appui, que vous ne m'aviez pas remis, en temps et en heure mon contrat d'intérim, vous ne vous y prendriez pas autrement.

Ce qui vous en conviendrez, est complètement absurde, et vous vaudrait de par la loi une requalification en CDI.

De plus, vous me faites parvenir un contrat de travail en lettre recommandée avec accusé de réception en date du 02/06/10, antidaté au 24/05/10, là où la date se doit de rester libre. J'avoue que ça ne manque pas de panache, et ne manquera pas là aussi d'en étonner plus d'un.

Pour rappel

Article L1242-13

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

Je vous demande donc par la présente de bien vouloir instamment cesser toutes nouvelles tentatives de prises de contact avec moi, en rapport direct avec cette affaire(...)Que je sache, je n'ai aucun litige avec vous et c'est pourquoi je vous demande donc par la présente de cesser purement et simplement ce harcèlement.

Ceci étant posé, je m'étonne aussi du contenu de votre courrier(...)

Nous nous sommes donc effectivement entrevu ce jour (le 02/06/10).

Ce qui n'a pas manqué de m'étonner ici, c'est le constat établi, par le contenu de votre courrier.

En effet, j'ai reconnu et reconnais ne pas avoir reçu, non pas « le contrat » qui m'avait « soi-disant » été adressé par la Poste, mais bien, ne pas avoir reçu de contrat « tout court ». Je ne vous permets pas de douter de ma bonne foi, et ce, pour essayer de vous dédouaner d'une quelconque incompétence.

Je m'étonne d'ailleurs que vous vous appuyiez sur la présence de Mme (X) pour valider le contenu de cet entretien, tout en éludant les parties les plus importantes de ce dernier. Et puisque vous semblez les avoir oubliées, je vous les rappelle bien cordialement.

Je vous y ai stipulé être venu sur la demande de mon employeur ; Mr (Y) responsable SGCIB(...)Société Générale, sans plus de précisions. Le lien de subordination étant une des caractéristiques principales du contrat de travail, je ne pouvais et ne voyais pas l'intérêt de m'y opposer. Je suis donc venu, et je vous ai signifié être présent sur sa demande. En toute courtoisie, sans trop savoir l'objet de tout ceci, car pour ma part je vous le rappelle j'étais en CDI avec la Société Générale.

De plus, puisque vous faites appelle à Mme (X) pour valider le contenu de cet entretien, il aurait été aussi bon de stipuler dans votre courrier que nous avons abordé l'appel de cette dernière en date du 27 mai au matin. Un appel (surprenant là aussi pour ma part, écouté je le précise, juste avant notre entrevue) m'indiquant que le nécessaire venait d'être fait par Mr (Z), chargé du renouvellement.

Fait abordé je le répète, lors de l'entretien, sans infirmation de sa part, et ce, en votre présence.  
Soit dans l'affaire qui nous concerne, appel reçu après plus de deux jours ouvrés de carence?

Pour rappel :  
Article L1251-42

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.

Le fait que Mme (X) ait elle-même reconnue les faits de par son appel du 27 mai au matin confirme que vous n'êtes effectivement pas/plus mon employeur depuis le 21/05/10.

Date de la fin de mon dernier contrat d'intérim. Sauf mauvaise foi affichée de votre part, ce qui, je n'en doute pas, ne serait pas être le cas ici.

(...)

Au plaisir renouvelé, de pouvoir un jour retravailler ensemble,  
Veuillez agréer, Monsieur, de mes sincères salutations.

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Bonjour,

Je n'ai absolument pas pas signé.

J'ai d'ailleurs répondu à cette lettre recommandée par une RAR à leur rencontre, dont je vous cite si après, quelques passages:

Très bien, dans ce cas, vous êtes assez bien positionné pour demander une requalification en CDI devant le conseil des prud'hommes. Le fait que le contrat n'ait pas été signé, et que l'employeur ne peut pas démontrer que vous l'avez eu dans les délais sont des arguments forts à votre appui.

Faute de pouvoir démontrer via un recommandé, ou une remise contre récépissé, que le contrat vous est bien parvenue dans les délais, alors vous êtes dans votre droit en demandant la requalification, en espérant que le tribunal vous suive, c'est qui tout à fait probable.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Cela se tient si j'engage une action contre la société d'intérim.

Par contre pour la société utilisatrice, celle ci peut arguer que pour sa part elle a bien fait le nécessaire, (même si ce n'est pas le cas) et que la faute incombe à l'entreprise d'intérim (qui accepte d'en supporter la charge) et de fait reconnait ne pas m'avoir remis le contrat en temps et en heure.

Si cette dernière accepte en plaidant la mauvaise foi, comment prouver que la faute initiale est bien dû à l'entreprise utilisatrice, les témoignages suffiraient ils?

Voilà ma question.

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Cela se tient si j'engage une action contre la société d'intérim.

Par contre pour la société utilisatrice, celle ci peut arguer que pour sa part elle a bien fait le nécessaire, (même si ce n'est pas le cas) et que la faute incombe à l'entreprise d'intérim (qui accepte d'en supporter la charge) et de fait reconnait ne pas m'avoir remis le contrat en temps et en heure.

Oui pardon, j'ai tapé trop vite. C'est bien l'agence d'interim contre qui il faut agir, et non contre l'entreprise utilisatrice qui est hors de cause puisque non lié par contrat avec vous même, mais bien avec l'agence.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Merci, mais je m'étonne que vous fassiez abstraction du fait que la requalification du contrat d'intérim en CDI:

Suivant le Petit guide pratique à l'usage des salariés sous contrat intérim souhaitant tenter une action en justice afin d'obtenir la requalification de leur contrat d'intérim en Contrat à Durée Indéterminée au sein d'une entreprise utilisatrice ou d'une Entreprise de Travail Temporaire

dit que :

Quand Saisit-on le Conseil de Prud'hommes : en cours de mission ou une fois la mission terminée ?

- Pour que la demande en requalification d'un travailleur temporaire le lie de manière permanente et stable à l'entreprise, la décision prononçant cette requalification doit intervenir avant le terme de la mission. Au delà, la mission ayant pris fin, ce ne sont que des indemnités de rupture qui pourront être accordées aux salariés.

- Néanmoins l'action en requalification devant le Conseil de Prud'hommes peut intervenir une fois la mission terminée. (cour de cassation 07/10/1998 Alexandre G c/ Société Merloni Electroménager ? cour de cassation 16/07/1997 et 23/07/1997 société SIMCA Aéro Seat )

I / Vous intentez une action contre l'entreprise utilisatrice

Qu' allez-vous demander au Conseil de Prud'hommes ?

1/ Vous demandez la requalification de vos différents contrats temporaires en un seul contrat à durée indéterminée à compter du premier jour de votre première mission :

a/ si l'entreprise continue à vous faire travailler après la fin de votre mission sans avoir conclu avec vous un nouveau contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition conclu avec l'entreprise de travail temporaire (art L 124-7)

2/ a - Vous souhaitez uniquement la requalification de vos contrats de travail temporaire en contrat à durée indéterminée sans être réintégré au sein de l'entreprise, demandez les indemnités liées à cette requalification :  
- Indemnité de dommages et intérêts (art L124-7-1 du code du travail) - indemnité de préavis - indemnité de précarité prévue par l'article L214-7-1 du Code du Travail (cour de cassation 09/05/2001 N°98-44.090 et N° 98-46205) - indemnités de congés payés - indemnité de licenciement - indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse par application de l'article L 122-14-4 du Code du travail.

3/ Vous demandez une indemnité sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile

4/ Ordonner l'exécution provisoire du jugement

Quels motifs invoquer ?

Les circonstances dans lesquelles le salarié peut obtenir sa requalification sont de 2 ordres selon l'article L124-7 du code du travail :

1\* « Si l'utilisateur continue à faire travailler après la fin de sa mission un salarié temporaire sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée déterminée. Dans ce cas l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission chez l'utilisateur. Elle est déduite de sa période d'essai éventuellement prévue ». (ordonnance du 05/02/1982)

Quels argumentaires et jurisprudences utiliser ?

? INTERIMAIRE AYANT TRAVAILLE AU-DELA DE SA MISSION :

Si l'entreprise utilisatrice continue à faire travailler un intérimaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un nouveau contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition conclu avec l'entreprise de travail temporaire,

la relation de travail est réputée conclue à durée indéterminée au sein de l'entreprise.(Art L.124-7 du Code du Travail)

? Vous appuyer sur le pourvoi en cassation n°9642738 du 14/10/1998 de la société Auchelaine contre M.D., salarié mis à disposition par Ecco, ETT : cet arrêt rappelle que lorsque l'utilisateur continue à faire travailler un salarié après la fin de sa mission sans avoir conclu avec l'entrepreneur de travail temporaire un contrat écrit de mise à disposition dans les deux jours ouvrables suivant le début de la nouvelle mission, le salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée, l'entreprise utilisatrice ne peut écarter cette présomption légale en apportant la preuve de l'existence d'un contrat verbal à durée déterminée ou de la signature tardive d'un contrat de mise à disposition. L'écrit est en effet la forme obligatoire de tout contrat temporaire et son défaut entraîne automatiquement la requalification à la demande du salarié.

Pourquoi ne puis je alors me retourner contre l'entreprise utilisatrice?

Merci,  
Bien cordialement.

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

? Vous appuyer sur le pourvoi en cassation n°9642738 du 14/10/1998 de la société Auchelaine contre M.D., salarié mis à disposition par Ecco, ETT : cet arrêt rappelle que lorsque l'utilisateur continue à faire travailler un salarié après la fin de sa mission sans avoir conclu avec l'entrepreneur de travail temporaire un contrat écrit de mise à disposition dans les deux jours ouvrables suivant le début de la nouvelle mission, le salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée, l'entreprise utilisatrice ne peut écarter cette présomption légale en apportant la preuve de l'existence d'un contrat verbal à durée déterminée ou de la signature tardive d'un contrat de mise à disposition. L'écrit est en effet la forme obligatoire de tout contrat temporaire et son défaut entraîne automatiquement la requalification à la demande du salarié.

Pourquoi ne puis je alors me retourner contre l'entreprise utilisatrice?

Mais bien sûr que si vous pouvez, simplement vous m'avez perdu. Vous parlez d'abord du fait que le contrat de travail en CDD ne vous a pas été remis, ce qui justifie un motif pour agir contre la boîte d'intérim, on est d'accord sur ce point. Vous parlez ensuite du contrat de mise à disposition qui doit être conclu entre l'utilisateur et la boîte d'interim, qui n'a pas été fait dans les délais, chose qui justifie une action contre l'utilisateur, on est là encore d'accord sur ce point.

Simplement, faut juste préciser de quoi on parle (contrat de travail, ou de mise à disposition)!

Très cordialement.