



Cdd : droit a congé payé et fermeture de l'entreprise

Par **Gene Sharp**, le **07/07/2012** à **08:25**

Bonjour,

Je suis actuellement en CDD de 9 mois (Janvier- Septembre 2012) dans un Cabinet d'Avocat, assistant.

Je n'ai pas cumulé beaucoup de jours de congés payés (d'autant plus qu'on m'a demandé de les utiliser pour les ponts du mois de mai).

Or, le Cabinet ferme pendant 3 semaines dans le courant du mois d'août...

Je n'aurai que quelques jours de congés payés... cela implique :

1 que pour les autres jours je ne percevrai pas de salaire?

2 qu'au final la durée de mon contrat de travail se réduit compte tenu de ces 3 semaines non travaillées?

Pourriez vous m'aider à comprendre quels sont les obligations de l'employeur dans ce cas de figure.

Je vous en remercie par avance et reste, bien évidemment, à votre disposition pour toute information supplémentaire.

Cordialement,

Gene Sharp

Par **pat76**, le **10/07/2012** à **17:43**

Bonjour

Votre employeur n'avait pas à vous obliger à prendre vos jours de congés payés parce que le cabinet fermait pour les ponts des jours fériés du mois de mai et juin

Si le cabinet ferme et que vous n'avez pas suffisamment de jours de congés payés acquis, il doit remplir un document qu'il obtiendra auprès de la DIRECCTE afin que vous puissiez percevoir le chômage partiel.

Si il ne le fait pas, il sera dans l'obligation de vous payer les jours où vous n'aurez pas pu travailler pour cause de fermeture du Cabinet.

Quel est le motif de votre CDD, vous êtes en formation professionnelle, en remplacement d'un salarié absent ou il y a surcroît d'activité dans le Cabinet?

Les heures non travaillées à cause des ponts ne peuvent pas être compensées par des jours de congés payés que vous avez acquis.

Si votre employeur vous paie ces heures non travaillées pour cause de pont des jours fériés, il doit vous les faire récupérer.

Votre employeur avocat n'est pas un spécialiste du droit du travail ou bien il pense que sa fonction le dispense de l'appliquer?

Par **Gene Sharp**, le **11/07/2012** à **10:37**

Merci pour votre réponse, elle est très précieuse.

Vous avez raison, l'Avocat avec qui je travaille considère le droit du travail une entrave au bon fonctionnement des entreprises!!!!

Pour répondre à votre question, j'ai un CDD pour surcroît d'activité.

Je vais essayer de retrouver les informations que vous m'avez données dans le Code du travail.

Merci encore, je ferai en sorte de faire respecter mes droits maintenant que je les connais plus.

Cordialement,

GS

Par **pat76**, le **11/07/2012** à **18:56**

Bonjour

A lire vos propos, votre employeur ne défendra jamais les salariés devant le Conseil des Prud'hommes...

Article R5122-10

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

En cas de fermeture d'un établissement pour mise en congé annuel des salariés, ceux qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité de ce congé peuvent prétendre individuellement aux allocations pour privation partielle d'emploi, compte tenu des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont ils auraient pu bénéficier pendant la période de référence.

Voir à ce sujet, la Circulaire DGEFP n° 2004/026 du 3 novembre 2004.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 2 avril 1997; pourvoi n° 95-42723:

" Il appartient à l'employeur, saisi d'une demande d'un salarié tendant à bénéficier de l'allocation pour privation partielle d'emploi prévue par l'article R 351-52 (R 5122-10 nouveau) du Code du travail à raison de la fermeture de l'entreprise pour congés pendant une durée excédant son propre droit à congés, de la transmettre au service de la direction départementale du Travail et de l'emploi."

Article L3122-27 du Code du Travail:

Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 avril 1986; Bull. Civ. V, n° 158:

" En présence d'un accord d'entreprise selon lesquels les ponts seront chômés, l'employeur ne peut imputer un jour de pont chômé sur la cinquième semaine de congés payés."

Par **Gene Sharp**, le **25/07/2012** à **12:49**

Bonjour pat 76 ,

Je reviens vers vous avec du retard mais j'étais prise par des examens en droit social, figurez-vous!!

Je voulais tout d'abord vous remercier pour cette généreuse documentation, j'en aurai besoin.

Puis, j'avais envie de vous raconter que lorsque j'ai présenté à mon employeur (Avocat) le formulaire et ma requête de chômage partiel, il a réagi très mal, il m'a accusée de vouloir profiter du système et de l'induire à faire une fraude à l'État... Il aurait souhaité que je demande des congés sans solde ou alors, compte tenu qu'il était intentionné à me renouveler le contrat, il voulait que je prennes des congés pas encore acquis...(mais il ne m'en avait jamais parlé auparavant!) Bref j'ai été très perturbée par sa réaction et face à ma tentative de justifier ma requête il m'a interdit d'en parler... Incroyable!!! Depuis il est extrêmement désagréable avec moi et le lendemain il m'a fait comprendre que mon contrat ne sera plus renouvelé.

Enfin, voilà pourquoi je mettrai à profit les renseignements que vous m'avez donnés, histoire de lui faire comprendre que tout Avocat qu'il est, il néglige ses obligations et méprise le droit.

Merci encore et bonnes vacances, si vous en avez.

Par **pat76**, le **25/07/2012** à **17:41**

Bonjour

Décidément votre employeur est réfractaire à la législation du travail.

Votre employeur ne peut pas vous imposer de prendre des jours de congés payés que vous n'avez pas encore acquis.

Vous, vous pouvez le demander et l'employeur est en droit de l'accepter ou de le refuser, mais il ne peut pas vous imposer de prendre des jours de congés payés avant leur acquisition.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 février 2006; pourvoi n° 04-41558:

" L'employeur ne peut imposer au salarié la prise de jours de congés payés avant acquisition."

Dans votre contrat de travail, il est stipulé une clause que ce contrat de travail sera renouvelé?

Votre employeur est un avocat spécialisé dans le droit des affaires?

Par **Gene Sharp**, le **25/07/2012** à **23:59**

Bonsoir et merci de votre réponse.

Je n'ai pas un contrat mais une lettre d'embauche qui est quand-même bien détaillée. Pour le renouvellement elle dit tout simplement que mon contrat "s'achève le 30 septembre 2012, éventuellement renouvelable." Donc pas de clause!

Pour ce qui est de l'activité du Cabinet vous avez bien deviné, presque tous nos dossiers portent sur le droit des entreprises.

Demain j'essayerai de parler à nouveau à mon employeur de cette question...

Bien cordialement,

Gene Sharp

Par **pat76**, le **26/07/2012** à **17:27**

Bonjour

Vous avez apposée votre signature sur un document quelconque qui ferait office de contrat ou vous aviez répondu par écrit à la lettre d'embauche?

Article L1242-12 du Code du Travail:

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Article L1242-13 du Code du travail:

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

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 juillet 2002; pourvoi n° 00-44534:

" Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, le CDD doit être écrit. A défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée (Code du travail article L 1242-12).

L'employeur ne peut écarter cette présomption légale. Seul le salarié peut prouver que le contrat conclu verbalement est à durée déterminée.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 31 mai 2006; pourvoi n° 04-47656:

" Le défaut de signature du salarié est assimilé à l'absence d'écrit. Un contrat qui ne comporte pas la signature du salarié est donc réputé à durée indéterminée."

pour information: (... Il est toutefois admis qu'un CDD portant la signature de l'employeur mais non signé du salarié, devait bien être considéré comme un CDD et non requalifié en CDI, dans la mesure où un courrier électronique envoyé par l'employeur au salarié concerné confirmait l'engagement ferme des parties de se lier par un CDD - Cass. Soc. du 12/07/2006; pourvoi n° 04-48058.

Pour précision, le CDD doit comporter la définition précise de son motif.

Dans la lettre d'embauche que vous avait adressée votre employeur le motif du CDD était bien stipulé (remplacement d'un salarié ou surcroît d'activité)?

Par **Gene Sharp**, le **27/07/2012 à 01:05**

Bonsoir,

Oui ma lettre d'embauche contient toutes les mentions obligatoires à l'exception de la caisse de retraite, même si la rédaction d'un contrat était prévue, elle n'a jamais vu le jour, faute de temps!

Une information qui pourrait vous intéresser : aujourd'hui en discutant avec mon employeur il m'a mis en contact téléphonique avec une personne employée à la DIRECCTE qui nous a assuré que c'est inutile que je fasse la demande d'allocation pour privation partielle d'emploi car je n'y aurais jamais droit du fait que mon CDD est établi pour surcroît d'activité. Il paraît que c'est le seul cas de figure où ce dispositif ne s'applique pas.

Je crois que cette information est erronée car je n'en ai pas trouvé trace dans les textes. En

outre je trouve inconcevable que l'on puisse faire une telle différence de traitement entre les différents types de contrat.

Mon employeur aujourd'hui, après avoir tenté sans succès de me convaincre que faire cette demande d'allocation est inutile voire malhonnête, il m'a demandé d'être solidaire, de ne pas la faire car il n'a pas l'argent pour me payer!! C'est sans espoir!

Bonne nuit
Gene Sharp

Par **pat76**, le **27/07/2012** à **15:23**

Bonjour Gene

Vous êtes certain que vous avez eu un inspecteur du travail au téléphone.

C'est la première fois que l'on me rapporte de tels propos concernant le chômage partiel pour des congés payés non acquis en cas de fermeture de l'entreprise.

Vous dites simplement à votre employeur que le litige se règlera devant le Conseil des Prud'hommes si vous n'êtes pas payé parce que vous n'aurez pu travailler pour cause de fermeture du Cabinet alors que vous n'avez pas acquis assez de jours de congés payés.

Ne vous laissez pas attendrir par les larmes de crocodile de votre employeur...

Le surcroît d'activité est prouvé?

Par **Gene Sharp**, le **31/07/2012** à **08:07**

Bonjour Pat 76,

La personne qui m'a renseignée au téléphone s'est présenté comme employée de la DIRECCTE et comme personne qui traite en particulier de tels dossiers.

Ensuite j'ai eu occasion de voir sur le site de la DIRECCTE que :

« des règles particulières sont prévue pour les apprentis, les salariés en CDD (notamment ceux engagés pour surcroit d'activité) et les salarié à temps partiel. Les intérimaires sont exclus du bénéfice de ces allocations »

Néanmoins, il me semble, que si je ne peux pas bénéficier de l'allocation et compte tenu que ce congé n'était pas prévisible au moment de la conclusion du contrat, l'employeur est obligé de me rémunérer ces jours non travaillés.

Dans le Cabinet où je travaille le surcroit d'activité est dû au fait que l'Avocat a repris le Cabinet de un de ses confrères qui partait à la retraite. Un Cabinet qui était dans un état

épouvantable de désordre et salissure, et depuis on travaille énormément pour remettre les choses en état et mener le travail ordinaire. Enfin le surcroit d'activité s'explique parce qu'il ne pouvait plus assumer tout ce travail tout seul.... Il est aussi vrai qu'ayant fait des dettes pour relancer l'activité du Cabinet, mon employeur est toujours angoissé par l'argent qui rentre ou qui ne rentre pas! Son expression typique est : « comment je vais faire pour donner à manger à mon assistante! »

Or, s'il y a une différence énorme entre ce que l'on peut étudier en droit et ce que l'on constate dans la réalité du monde du travail c'est parce que le droit il faut savoir le mobiliser sinon il ne peut pas être efficace je n'en ai pas été capable et j'ai enfin posé une demande pour congés sans solde, sous conseil et pression de mon employeur, le but étant de vivre les dernier mois de cette collaboration dans une ambiance plus au moins agréable!

Merci encore pour vos conseils et soutien,

Bien cordialement,

Gene Sharp

Par **pat76**, le **31/07/2012 à 14:05**

Bonjour

Bon courage pour la suite, mais vous encouragez votre employeur à ne pas respecter la législation du travail.

Par **zorette**, le **19/08/2013 à 01:07**

bonjour mon fils est en CDD dans une usine qui ferme pendant 2 semaines on lui a dit qu'il ne serait pas payé est ce normal ? merci

Par **pat76**, le **23/08/2013 à 14:06**

Bonjour zorette

Dites à votre fils de prendre son contrat et ses bulletins de salaire et d'aller à l'inspection du travail expliquer la situation, il devrait en principe si l'employeur a fait le nécessaire bénéficier de l'indemnité de chômage partiel. Dans le cas ou l'employeur n'aurait rien fait, ce dernier devra payer les deux semaines de fermeture à votre fils.

Par **Lag0**, le **23/08/2013 à 14:22**

Bonjour pat76,

Une information qui peut vous intéresser :

[citation]Chômage partiel congés payés

Publié le 26 juin 2013

Nouveau régime de l'activité partielle issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (publié le 3 juillet 2013)

Suppression du Dispositif chômage partiel pour fermeture congés payés le 1er juillet 2013.

Suite à la réforme de l'activité partielle, le dispositif de chômage partiel congés payés est supprimé à compter du 1er juillet 2013. Toute demande postérieure à cette date sera irrecevable. Seules pourront être prises en compte les demandes reçues avant le 1er juillet 2013.

(Décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle – L'article R 5122-10 du code du travail modifié.)

[/citation]

Pour les salariés qui n'ont pas assez de congés payés lors de la fermeture d'entreprise, il ne reste plus que l'aide pour congés non payés (pour ceux qui y ont droit).

voir <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1016.xhtml>

Par **pat76**, le **23/08/2013 à 14:26**

Bonjour Lago

Je suis en retard d'un Décret. Merci pour l'information.

L'Etat fait des économies de budget... les salariés en pâtissent.

Par **Zoulou**, le **28/11/2013 à 01:56**

Bonsoir j'ai été licencié pour faute grave abandon de poste j'ai eu mon entretien 2 mois et 19 jours après. Et 1 semaine après la notification de licenciement. Puis-je contester la faute grave puisqu'il a attendu 3 mois avant de faire qqch ? Merci c'urgent

Par **aliren27**, le **28/11/2013 à 06:51**

Bonjour,

[citation]puis-je contester la faute grave puisqu'il a attendu 3 mois avant de faire qqch ? Merci c'urgent[/citation]

En cas d'abandon de poste, l'employeur n'a nullement l'obligation de vous licencier immédiatement ou dans le mois qui suit..... Il peut attendre des mois avant de le faire....

Donc, estimez vous heureux qu'au bout de 3 mois vous le soyez ! Certains attendent beaucoup plus...

Cordialement

Par **Zoulou**, le **28/11/2013 à 08:24**

Si.c'est pour ce genre de reponse qui ne sert a rien evite ok.et tu ne reponds en rien a ma question !

[fluo]**Bonjour,**
Merci de faire preuve d'un peu plus de respect envers nos intervenants !
[/fluo]

Par **aliren27**, le **28/11/2013 à 09:38**

Bonjour zoulou,

j'ai répondu a votre question ! et si ma réponse ne vous convient c'est pas grave. En cas d'abandon de poste, l'employeur peut attendre 1,2,6 mois et même plus avant de licencier.....car ce n'est pas obligatoire.....donc, estimez vous heureux de l'avoir été au bout de 2 mois et 19 jours... et non aucun recours.

Bonne journée

Par **Lag0**, le **28/11/2013 à 09:48**

Bonjour,

Pour vous apporter quelques informations, bien que partageant le point de vue d'aliren27, il est vrai que la jurisprudence a plusieurs fois déjà affirmé qu'un employeur qui tarde trop à licencier ne peut plus invoquer la faute grave.

Ainsi, s'il est vrai que l'employeur n'a aucune obligation de licencier un salarié en abandon de poste et peut le garder autant de temps qu'il le souhaite dans ses effectifs, s'il décide au bout d'un certain temps (disons 6 mois ou 1 an) de le faire, il ne devrait plus invoquer la faute grave.

Mais dans votre cas, le délai de licenciement est tout de même raisonnable et la faute grave peut être retenue.

Par **pat76**, le **28/11/2013 à 12:39**

Bonjour

Aviez-vous reçu une lettre recommandée de la part de votre employeur dans laquelle il vous demandait de justifier votre absence, cela avant qu'il n'engage la procédure de licenciement?

Vous avez été assisté par un conseiller pendant l'entretien préalable?

Par **Zoulou**, le **28/11/2013 à 20:46**

Bonjour pat76

Alors non juste un texto le jour ou il c rendu compte que jete absente.jai eu un recommande pour mon entretien 2mois et demi apres et le licenciement une semaine apres l'entretien.

Merci

Par **Zoulou**, le **28/11/2013 à 20:46**

Non je nai pas ete assistee

Par **Lag0**, le **29/11/2013 à 07:53**

Bonjour Zoulou,

Pour bien comprendre la situation, quel est votre but exactement ?

Contester le licenciement ou juste la faute grave ?

Si c'est contester le licenciement, quel était alors votre motivation pour faire cet abandon de poste ?

Car si votre but était bien de vous faire licencier, comme aliren27, j'ai du mal à comprendre le but à présent d'une contestation.

Par **Zoulou**, le **29/11/2013 à 08:18**

Laissez tomber jai eu dautres reponses.merci quand meme

Par **aliren27**, le **29/11/2013 à 09:04**

Bonjour,

[citation]Laissez tomber jai eu dautres reponses[/citation]

Espérons pour vous qu'elles soient bonnes !!!!!!!

Bonne journée

Par **Lag0**, le **29/11/2013 à 11:00**

[citation]Laissez tomber j'ai eu d'autres réponses. merci quand même[/citation]

Peut-être pourriez-vous nous en faire profiter ?

Par **Zoulou**, le **29/11/2013 à 11:31**

Oui sans problème alors la jurisprudence conteste la faute grave si l'entretien n'a pas eu lieu dans un délai de deux mois après que la faute ait été commise. Le fait qu'il est remplacé 10 jours après ne lui a pas causé de préjudice.

Un avocat m'a dit que l'on peut contester tout cela aux prud'hommes. Il n'avait pas d'obligation de me licencier 3 mois après mais son obligation était de s'il voulait invoquer la faute grave de ne pas attendre le délai des 2 mois pour m'envoyer un recommandé pour l'entretien préalable au licenciement.

Voilà cordialement.

Ps : quand on fait un abandon de poste ce n'est pas parce que l'on a envie de rester des mois sans salaire et que l'on veut le chômage. Simplement il y a un harcèlement moral de certains employeurs qui joue... démissionner signifie les laisser faire.

Pour ma part, le chômage ne m'intéresse pas j'ai trouvé un autre poste juste après avoir eu mes papiers simplement il ne faut pas se laisser marcher dessus sous prétexte qu'ils sont nos patrons. La loi doit être respectée.

Cordialement

Par **Lag0**, le **29/11/2013 à 11:38**

[citation]Oui sans problème alors la jurisprudence conteste la faute grave si l'entretien n'a pas eu lieu dans un délai de deux mois après que la faute ait été commise. Le fait qu'il est remplacé 10 jours après ne lui a pas causé de préjudice.

Un avocat m'a dit que l'on peut contester tout cela aux prud'hommes. Il n'avait pas d'obligation de me licencier 3 mois après mais son obligation était de s'il voulait invoquer la faute grave de ne pas attendre le délai des 2 mois pour m'envoyer un recommandé pour l'entretien préalable au licenciement. [/citation]

Ces réponses, vous les avez aussi obtenues ici, c'est moi-même qui vous les ai données. Attention, le délai de 2 mois que vous avancez ici ne démarre pas après que la faute ait été commise, mais après que l'employeur en ait eu connaissance. Ce qui change tout dans le cas d'un abandon de poste. Le délai ne commence pas dès votre premier jour d'absence, mais seulement lorsque l'employeur a connaissance de votre absence et qu'il s'est bien assuré que c'est une absence injustifiée. C'est pourquoi je vous disais qu'ici, le faible retard de votre employeur dans la procédure, n'est pas significatif.

[citation]Pour ma part, le chômage ne m'intéresse pas j'ai trouvé un autre poste juste après

avoir eu mes papiers simplement il ne faut pas se laisser marcher dessus sous prétexte qu'ils sont nos patrons. la loi doit être respectée [citation]
Dans ce cas, vous pouviez tout simplement démissionner au lieu d'abandonner votre poste et le problème était réglé !

Par **Zoulou**, le **29/11/2013 à 11:42**

On demande des conseils pas des reproches. Si vous comprenez rien répondez pas c'est mieux cher l'ago. On en reste là. Les réponses je l'ai eues par un avocat pas vous !!!

Aurevoir

Par **Lag0**, le **29/11/2013 à 13:16**

Cher Zoulou,

Si je ne comprends rien, c'est bien étrange que depuis bientôt 30 ans les salariés me fassent confiance pour les défendre en votant pour moi...

Si vous relisez mon premier message suite au votre, vous lirez :

[citation] Pour vous apporter quelques informations, bien que partageant le point de vue d'aliren27, il est vrai que la jurisprudence a plusieurs fois déjà affirmé qu'un employeur qui tarde trop à licencier ne peut plus invoquer la faute grave.

Ainsi, s'il est vrai que l'employeur n'a aucune obligation de licencier un salarié en abandon de poste et peut le garder autant de temps qu'il le souhaite dans ses effectifs, s'il décide au bout d'un certain temps (disons 6 mois ou 1 an) de le faire, il ne devrait plus invoquer la faute grave.

Mais dans votre cas, le délai de licenciement est tout de même raisonnable et la faute grave peut être retenue. [/citation]

C'est, à quelque chose près, ce que vous rapportez ensuite dans ce fil, sauf que vous invoquez le fameux délai de 2 mois en le situant mal puisque, comme je vous l'ai dit, ce délai ne commence pas à la date où la faute a été commise, mais à celle où l'employeur en a eu pleinement connaissance.

Ensuite, je ne vois pas bien où je vous fais des reproches ! Vous dites ne pas être intéressé par le chômage et avoir subi du harcèlement, ce à quoi je vous répondais que la démission était alors le moyen le plus sûr dans ce cas plutôt que l'abandon de poste avec l'espoir d'être licencié. Car la seule différence, c'est que dans le second cas, vous avez droit au chômage, mais vu que cela ne vous intéresse pas...

Par **aliren27**, le **29/11/2013 à 13:54**

Laissez tomber Lag0, (lol) il a cru un avocat à cause de son titre, il a dit la même chose que vous dans un langage qui n'appartient qu'aux avocats, alors que nous prenons par contre la peine de transposer les mêmes mots dans un langage clair.... (enfin je croyais) !!!!

Oh monde cruel !!!!
Cordialement