Image not found or type unknown

Intérim et indemnité de fin de mission

Fiche pratique publié le **11/11/2016**, vu **848 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Dans la décision du 5 octobre 2016 (Cass. soc., 05/10/16, n°15-28672), tout le débat tournait autour du terme « immédiatement » de l'article L1251-32. Le salarié n'avait accepté que le 10/05/2012 la « promesse d'embauche » sous CDI que l'entreprise utilisatrice lui avait adressée le 23/04/2012 précédent avant le terme de sa mission et 9 jours avaient séparé le terme de sa mission, le 01/05/2012, de la conclusion du contrat de travail engageant les deux parties.

Pour la Cour, l'indemnité de fin de mission est due au salarié intérimaire si aucun CDI n'a été conclu au plus tard le dernier jour de la mission.

A lire :

- L'interim
- Dans quels cas peut-on recourir à un intérimaire ?
- Un contrat d'intérim peut-il s'effectuer à temps partiel ?
- Contrats d'intérim successifs : légal ou pas ?
- Peut-on cumuler plusieurs missions d'intérim ?
- Renouvellement d'une mission d'intérim : possible ou pas ?
- Qui est l'employeur d'un intérimaire ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés