



Passage d'intérim en CDI impossible

Par **Elin**, le **13/11/2015** à **12:54**

Bonjour à toutes et à tous,

Je viens vers vous car j'aimerais vérifier la légalité d'une clause d'intérim.

Ne sachant pas trop quel métier choisir, je suis entrée dans une agence d'interim en début d'année, pour trouver un métier qui me conviendrait.

Je n'ai signé aucun contrat avec eux, je suis juste "collaboratrice".

Il y a un mois et demi, ils m'ont proposé une mission comme réceptionniste dans un hôtel à Paris. Puisque le directeur est à la recherche d'une réceptionniste depuis plusieurs mois et que mon travail lui convenant parfaitement, il m'a proposé un CDI.

Cet emploi me plaisait beaucoup : bons horaires, bonne équipe, et bien que je sois au smic avec l'intérim, si je passais en CDI avec l'hôtel on me proposait un bon salaire.

J'ai donc dit au directeur que j'acceptais l'emploi.

Il a immédiatement contacté la comptable, qui lui a dit qu'il y avait une clause dans le contrat qu'il avait signé avec la boîte d'intérim qui stipule que l'entreprise n'a pas le droit de m'employer à moins de payer l'équivalent de 500 heures de travail à l'intérim !

Cela revient à plus de 4000€, ce qui est quand même une belle somme que le propriétaire de l'hôtel ne se sent pas de payer, ce que je comprends.

J'étais donc dégoûtée et j'ai continué mes "missions" chez eux via l'intérim.

Mais j'ai eu une lueur d'espoir hier, lorsque le veilleur de nuit est venu me relayer et qu'il m'a annoncé qu'il allait quitter son emploi. Ce poste me plairait beaucoup car j'adore vraiment cet hôtel.

Je pense que le directeur accepterait de me donner le poste si je postulais, j'ai déjà plus que fait mes preuves.

Sauf que je me retrouve encore face à la clause imposée par l'intérim.

Je rappelle que moi je n'ai rien signé avec eux, je ne suis liée par aucun contrat à cette boîte d'intérim.

D'où ma question : pensez-vous que cette clause peut s'appliquer si je suis engagée pour un autre poste que celui pour lequel l'intérim m'a d'abord envoyée ?

Et est-ce que, avant tout, cette clause est même légale ??

Car je croyais que l'intérim était aussi faite pour aider les gens à trouver du travail, ça n'a aucun sens si c'est pour leur interdire de travailler dans une entreprise qui leur plaît et qui veut les embaucher...

Je ne trouve rien sur Internet sur le sujet et je ne sais vraiment pas quoi faire.

Je remercie ceux qui trouveront de quoi m'aider, ou me dire que je dois dès aujourd'hui

chercher autre chose.

Merci !

Par **P.M.**, le **13/11/2015** à **13:28**

Bonjour,

Ce qu'il faudrait définir c'est votre statut actuel car je présume que vous devez avoir des bulletins de paie et si vous êtes réellement sous contrat de mission il devrait préciser que par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite suivant [l'art. L1251-16 du Code du Travail](#) (7°)...

Maintenant, il est possible que l'agence d'intérim agisse comme un cabinet de recrutement, dans ce cas, il faudrait connaître textuellement le contenu de la clause...

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

Tout d'abord, merci mille fois d'avoir pris la peine de me répondre !!

Je ne connais pas le statut exact que j'ai en accomplissant ces missions, mais j'ai un contrat de travail pour chacune d'elle.

En fait ils me proposent une mission d'un, deux trois ou quatre jours, j'accepte ou non (en ligne) et le contrat est immédiatement validé !

Depuis un mois et demi que je travaille pour l'hôtel en question j'ai une 20aine de contrats.

Sur ma paie est indiqué "convention collective : travail temporaire". Je suppose donc que mon statut est celui de travailleur temporaire ?

Sur mes contrats il n'y a rien indiquant que je puisse ou non être embauchée par la suite par l'entreprise.

Concernant la boîte d'intérim ils se disent "entreprise de travail temporaire moderne"..

Merci encore pour votre temps P.M.

Très cordialement,
Elin

Par **P.M.**, le **13/11/2015** à **15:22**

Si c'est un contrat de travail entre vous et l'agence d'intérim, il doit préciser de quoi il s'agit et lorsque vous le validez par voie électronique, vous avez la possibilité d'en conserver une copie, peut-être même fig-t-il encore dans un compte et le modernisme n'implique pas des pratiques illégales et le non respect de dispositions du Code du Travail encore n vigueur, vous pourriez donc déjà leur demander des explications...

Par **Elin**, le **13/11/2015 à 16:22**

Oui bien sûr j'ai la copie du contrat de travail, je les ai toutes !
Je ne les ai pas appelés directement encore (le directeur de l'hôtel l'a fait et l'intérim a dit qu'il n'y avait aucun moyen de déroger à cette clause) j'attends d'avoir en main tout ce qu'il faut pour le faire.

Une inspectrice du travail vient de me dire au téléphone que cette clause pouvait être légale mais tout de même abusive..
Je ne sais vraiment pas quoi faire je suis perdue

Par **P.M.**, le **13/11/2015 à 17:10**

En tout cas si l'art. 1251-16 du Code du Travail n'est pas respecté et que la mention ne figure pas au contrat de mission, l'agence d'intérim est dans l'illégalité...
J'ajoute que le contrat de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice doit lui aussi respecter certaines règles et notamment celle énoncée à [l'art. L1251-44 du Code du Travail](#) :
[citation]Toute clause tendant à interdire l'embauche par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.[/citation]
La réponse de l'Inspectrice du Travail est tout à fait curieuse et même stupide car soit une clause est légale soit elle est abusive mais elle ne peut pas être les deux à la fois...
Il serait donc important pour vous apporter une réponse juridique ou au moins un avis de connaître le contenu de cette clause qui pourrait constituer pour vous une entrave à la liberté de travailler comme certaines clauses de non sollicitation de Personnel entre un sous-traitant et son client mais sans aller trop vite pour prétendre que c'est le cas...

Par **Elin**, le **13/11/2015 à 17:29**

Par ailleurs, voici la clause en question : "En cas d'embauche sans un minimum de 500 heures d'intérim avec le même collaborateur, un forfait de 200 heures sera facturé en sus des heures effectuées en interim, à titre d'honoraires de mise en relation. Toute intention d'embauche d'un intérimaire en mission doit faire objet d'une confirmation écrite de la société utilisatrice à "nom de l'agence d'intérim". Cette confirmation doit mentionner le nom, la qualification, la date de début de contrat ainsi que la nature du contrat. Cette facturation intervient quelque soit le contexte dans le quel l'intérimaire est embauché pendant une durée d'un an après la fin de sa mise à disposition. Si le client présente un intérimaire (ou candidat) sélectionné pour lui par "nom de l'agence d'intérim" à une autre personne ou société, et si l'intérimaire (ou candidat) est engagé par (ou collabore avec) cette personne ou cette société pour tout type de poste dans un délai de 12 mois suivant la date de la dernière présentation de l'intérimaire (ou candidat) au client, le client devra payer à la société "nom de l'agence d'intérim" les honoraires prévus au présent contrat."

Je trouve que c'est vraiment EXTREME comme clause, l'entreprise n'a aucune chance de pouvoir m'embaucher...

Par **P.M.**, le **13/11/2015** à **18:04**

Cette clause pourrait être discutable mais elle n'interdit pas formellement l'embauche... Toutefois, si l'entreprise utilisatrice embauche l'intérimaire après le terme de la mission si l'on s'en tient au texte de la clause, elle n'est plus tenue formellement d'en informer l'agence d'intérim....

Par ailleurs, il paraît tout à fait étonnant de se référer à 500 heures d'intérim et ensuite de prévoir un forfait de 200 h...

Personnellement, il me semble quand même que cette clause constitue un abus de Droit en se référant notamment à l'art L1251-44 du Code du Travail...

Il faudrait savoir à combien d'heures d'intérim vous en êtes rendue pour savoir si l'entreprise utilisatrice ne pourrait pas encore vous conserver en intérim avant de vous embaucher en CDI même si c'est pour le même poste afin d'éviter toute procédure...

Par **Elin**, le **15/11/2015** à **08:47**

Merci de votre aide PM.

Je suis aux alentours des 180 heures pour l'instant avec l'entreprise qui m'a proposé le CDI, et si l'employeur doit me garder encore 320 heures en intérim cela lui revient très cher et il ne peut pas se le permettre.

Je pensais aller voir l'agence d'intérim et leur demander gentiment de faire sauter la clause afin que je puisse accéder à l'emploi de veilleur.

Si ils refusent je leur sors l'arrêt de la cour de cassation ainsi que l'article L1251-44 et leur annonce que je vais saisir le conseil des prud'hommes. Soit ils acceptent que l'on règle cela à l'amiable sur le champ, soit lors de la conciliation je leur demanderai une dernière fois de lever la clause.

Qu'en pensez vous ?

J'espère que vous allez bien, et merci encore de votre aide.

Par **P.M.**, le **15/11/2015** à **09:08**

Bonjour,

C'est surtout l'art. L1251-44 qui correspond à la situation car les Arrêts de la Cour de Cassation concernent une clause de non sollicitation qui interdit l'embauche avec une clause pénale alors que le Code du Travail indique clairement :

[citation]Toute clause **tendant à interdire l'embauche** par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.[/citation]

L'entreprise utilisatrice pourrait donc passer outre et vous embaucher sans crainte que l'agence d'intérim puisse engager une procédure car elle serait vraisemblablement déboutée et en plus il faudrait que l'agence d'intérim puisse prouver la dite embauche si elle n'en a pas été informée comme ce n'est pas prévu après le terme de la mission...

Le temps qu'une procédure se déroule devant le Conseil de Prud'Hommes, le poste ne serait peut-être plus disponible...

Par **Elin**, le **15/11/2015** à **09:11**

Oui vous avez raison mais je doute que le directeur accepte de m'embaucher à cause de cette clause il a peur que l'intérim le traîne en justice s'ils l'apprennent..

Par **P.M.**, le **15/11/2015** à **09:19**

Alors, je pense que vous pourriez essayer d'utiliser la procédure de référé puisqu'il y a urgence si l'agence d'intérim refuse de notifier la levée de la clause...

Par **Jenni cariste**, le **05/10/2017** à **07:39**

Bonjour, je suis actuellement dans une entreprise de logistique en intérim, l'entreprise veut me faire signer un CDD. Mon taux horaire en intérim est de 10€69. Est ce que l'entreprise sont autorisés à me payer au SMIC? Puis je réclamer le même taux horaire qu'en intérim ou pas? Suis je dans mon droit de négocier le même taux? Merci. Jennifer

Par **P.M.**, le **05/10/2017** à **07:44**

Bonjour,
Je pense que pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en supprimant votre message sur celui-ci pour qu'il n'y ait pas de doublon...