



Contrat de travail - Question

Par **Paul92**, le **22/09/2022** à **02:57**

Bonjour,

Je travaille en intérim depuis 9 mois et j'arrive bientôt à ma fin de mission et j'aimerais savoir s'il s'agit d'une clause abusive et si on peut refuser de me verser mes ifm à cause de ça (même si je ne signe pas de CDI immédiatement) :

"A l'issue de votre contrat, vous percevez une indemnité de fin de mission de 10 %. Elle n'est pas due si votre contrat est un

Contrat de mission formation, si le contrat est rompu à votre initiative, pour faute grave ou force majeure et en cas

D'Embauche par l'utilisateur à la fin de la mission dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée."

Il n'y a aucun délai mentionné

"Dans un contrat de travail, une clause abusive est une phrase ou un paragraphe qui viole les règles du droit du travail ou de la convention collective, au détriment du salarié. Les clauses abusives limitent de manière injustifiée les Droits du salarié ou crée des obligations tout aussi injustifiées. Elles sont interdites par la loi et/ou par la convention collective."

Or le code du travail dit :

"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."

Merci d'avance

Par **Prana67**, le **22/09/2022** à **07:37**

Bonjour,

Je en vois pas de clause abusive pour ma part.

Par **P.M.**, le **22/09/2022** à **09:00**

Bonjour,

Si l'embauche en CDI ne suit pas **immédiatement** le contrat d'intérim, normalement vous avez droit à l'Indemnité de Fin de Mission...

Par **P.M.**, le **22/09/2022** à **14:34**

J'ajoute que le cas échéant, vous pourriez vous référer à la [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 octobre 2016, 15-28.672, Publié au bulletin](#) :

[quote]

la cour d'appel a constaté que le salarié n'avait accepté que le 10 mai 2012 la « promesse d'embauche » sous contrat à durée indéterminée que l'entreprise utilisatrice lui avait adressée le 23 avril précédent avant le terme de sa mission, et que, neuf jours ayant séparé le terme de sa mission, le 1er mai, de la conclusion du contrat de travail engageant les deux parties, elle en a exactement déduit que le salarié n'avait pas immédiatement bénéficié de ce contrat ;D'où il suit que le moyen, inopérant en sa deuxième branche qui vise des motifs des premiers juges que la cour d'appel n'a pas adoptés, et irrecevable car nouveau, et mélangé de fait et de droit en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus

[/quote]