

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Que devient l'indemnité de fin de mission en cas d'embauche par l'entreprise utilisatrice ?

Un salarié est engagé pour une mission de 18 mois par une entreprise de travail temporaire, en qualité d'électricien. Avant la fin de son contrat de mission, fixée au 1er ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Notion de base
- Cas particulier des contrats saisonniers et des contrats d'usage
- Cas de non versement de l'indemnité de fin de mission

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé pour une mission de 18 mois par une entreprise de travail temporaire, en qualité d'électricien.

Avant la fin de son contrat de mission, fixée au 1^{er} mai 2012, il reçoit de l'entreprise utilisatrice une proposition de contrat à durée indéterminée, contrat qu'il signe finalement le 16 mai 2012, date de sa prise de fonction.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale, l'entreprise de travail temporaire refusant de lui payer l'indemnité de fin de mission.

Ce qui n'est pas l'avis de l'ETT, estimant que la proposition de l'entreprise utilisatrice devait s'analyser en une réelle promesse d'embauche, valant contrat de travail.

L'argument de l'ETT ne convainc pas la Cour d'appel de Toulouse, qui donne raison au salarié dans son arrêt du 16 octobre 2015.

Pas plus que la Cour de cassation qui confirme cet arrêt et rejette le pourvoi.

Elle précise que seul le cas où l'embauche au sein de l'entreprise utilisatrice se ferait de façon « immédiate » avec le contrat de mission, permettrait à l'ETT de se dédouaner du paiement de l'indemnité de fin de mission.

D'autre part, la promesse d'embauche faite par l'entreprise utilisatrice n'avait été acceptée que le 10 mai 2012, soit bien après la fin de la mission d'intérim.

L'indemnité de fin de mission était bien due dans cette affaire...

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1251-32 du code du travail, lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation ; que cette indemnité n'est pas due dès lors qu'un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu immédiatement avec l'entreprise utilisatrice ;

Et attendu que 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 ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 05 octobre 2016, pourvoi n°15-28672

Commentaire de LégiSocial

Rappelons quelques notions essentielles sur l'indemnité de fin de mission au terme d'un contrat temporaire.

Notion de base

Au terme du contrat de mission, le salarié intérimaire doit percevoir une indemnité de fin de contrat.

Tout comme pour les salariés [CDD](#) qui perçoivent une indemnité de précarité, l'indemnité de fin de mission « indemnise » le caractère précaire de l'emploi proposé.

Le calcul est identique à celui pratiqué pour les salariés [CDD](#), l'indemnité de fin de contrat (appelée parfois indemnité de fin de mission) est égale à 10% des salaires versés tout au long de la mission d'intérim.

Article L1251-32

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.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Cas particulier des contrats saisonniers et des contrats d'usage

Sauf indication contraire, par un accord collectif étendu, l'indemnité de fin de mission est due pour les salariés intérimaires.

Rappelons que ce n'est pas le cas pour les salariés [CDD](#).

Article L1251-33

Modifié par LOI n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 18

L'indemnité de fin de mission n'est pas due :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du 3° de l'article L. 1251-6 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit ;

Article L1251-6

Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 63

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission " et seulement dans les cas suivants : (...)

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; (...)

Cas de non versement de l'indemnité de fin de mission

L'indemnité de fin de mission n'est pas due pour les cas suivants :

- Lorsque la rupture est faite par l'employeur pour une faute grave ou lourde, à l'initiative du salarié ou en cas de force majeure

Article L1251-33

Modifié par LOI n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 18 L'indemnité de fin de mission n'est pas due : 4° En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

- Lorsque le contrat de mission a été conclu dans le cadre de l'article L 1251-57 (périodes de formation)

Article L1251-33

Modifié par LOI n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 18

L'indemnité de fin de mission n'est pas due :

2° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre de l'article L. 1251-57 ;

Article L1251-57

Sans préjudice du principe d'exclusivité prévu par l'article L. 1251-2, sont assimilées à des missions les périodes consacrées par les salariés temporaires :

1° A des stages de formation, bilans de compétences ou actions de validation d'acquis de l'expérience. Ces périodes sont accomplies soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du contrat de professionnalisation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences ;

2° A des actions de formation en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

- En cas de rupture du contrat d'intérim pendant la période d'essai

Cela concerne la rupture par le salarié ou l'ETT.

- En cas de refus du salarié d'aménager la fin de contrat

Article L1251-30

Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par l'article L. 1251-12.

Circulaire [DRT 92-14 du 29/08/1992](#)

« Le fait pour un salarié de refuser ou de rompre son contrat pendant la souplesse est considéré comme une rupture anticipée du contrat. Dans ce cas, l'IFM n'est pas due, »