



Passage d'intérim en CDI impossible

Par **ElinStew**, le **13/11/2015 à 13:03**

Bonjour à toutes et à tous,

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

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 convenait 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 **morobar**, le **13/11/2015 à 16:57**

Bonjour,

Vous ne trouvez rien car vous ne cherchez pas avec les bons termes.

Il s'agit d'une clause de non-sollicitation de personnel.

Cette clause est parfaitement légale, car partie d'une convention librement établie entre l'agence de travail temporaire et son client hôtelier.

Par **ElinStew**, le **13/11/2015 à 18:03**

C'est bien parce que je ne connais pas les bons termes que je cherche de l'aide.

De là à dire que c'est parfaitement légal, certes, mais je suis quand même l'objet de cette clause et elle me pénalise énormément puisque je suis à la recherche d'un emploi.

D'autres personnes se sont déjà trouvées dans mon cas et on eu gain de cause, vous pouvez consultez ces liens si cela vous intéresse ;

http://www.blogavocat.fr/space/nicolas.cre/content/les-clauses-de-non-sollicitation-de-salaries-et-clauses-de-non-detournement-de-clientele-a-l-epreuve-de-la-liberte-de-travailler_a66d59a4-43fd-4149-abab-77d8140b5b63 ou encore

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000236711>

Merci quand même de votre réponse.

Par **morobar**, le **13/11/2015 à 19:04**

Vous avez tout à fait raison, c'est une contrainte que vous subissez.

Mais la disposition est légale, et pour autant l'employeur en question peut, je dis bien "peut" être condamné à des dommages et intérêts.

Mais c'est du cas par cas.

[citation]et elle me pénalise énormément puisque je suis à la recherche d'un emploi. [/citation]

Cette clause ne vous empêche pas de travailler dans des dizaines/centaines d'hôtels, mais uniquement dans celui dans lequel cette agence vous a missionné.

Dans ce genre de situation, le client en s'adressant à l'agence de travail temporaire, s'offre une sélection de candidats sans payer et sans prendre de risque d'erreur de casting.

Il apparaît donc normal que l'agence protège ses intérêts.