

Comment le salarié intérimaire acquiert-il ses jours de congé payé ?

Réponse courte

Le salarié intérimaire acquiert des jours de congé au **même titre qu'un salarié permanent**, à raison de **2,167 jours ouvrables par mois** de travail effectif, soit **26 jours ouvrables** pour une année complète. L'acquisition se fait au prorata de la durée de chaque mission, sans condition d'ancienneté minimale.

Par dérogation à l'article [L.233-6](#), le salarié intérimaire n'est **pas soumis à la période de carence de trois mois** et peut faire valoir son droit au congé pour chaque mission, indépendamment de sa durée. Il peut prétendre à l'octroi du congé en nature auprès de l'utilisateur, au prorata de la durée de sa mission. Si les congés ne sont pas pris avant la fin du contrat, une **indemnité compensatoire** doit obligatoirement être versée dans le solde de tout compte. L'**entrepreneur de travail intérimaire** reste seul responsable du paiement.

Définition

Le salarié intérimaire est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par un entrepreneur de travail intérimaire dans le cadre d'un contrat de mission. L'entrepreneur de travail intérimaire demeure l'employeur légal et assume la responsabilité du salaire, des charges sociales et de l'indemnité de congé payé. Le régime des congés de l'intérimaire est régi par l'article [L.131-12](#) du Code du travail, qui prévoit une dérogation spécifique à la période de carence habituelle.

Questions fréquentes

Comment les salariés intérimaires acquièrent-ils leurs jours de congé au Luxembourg ?

Les salariés intérimaires acquièrent des jours de congé au même titre qu'un salarié permanent, au prorata temporis à raison de 2,167 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 26 jours ouvrables pour une année complète. Contrairement aux autres salariés, ils ne sont pas soumis à la période de carence de 3 mois et peuvent prendre leurs congés dès leur acquisition.

Les intérimaires doivent-ils respecter une période de carence pour prendre leurs congés payés ?

Non, les salariés intérimaires ne sont pas soumis à la période de carence de 3 mois imposée aux nouveaux salariés permanents. Ils peuvent prendre leurs congés dès leur acquisition, conformément aux articles L.125-8 et L.233-6 du Code du travail luxembourgeois.

Que se passe-t-il si un intérimaire n'a pas pris ses congés à la fin de sa mission ?

Si le congé n'est pas pris avant la fin du contrat, l'entreprise de travail intérimaire doit obligatoirement verser une indemnité compensatrice lors du solde de tout compte. Cette indemnité correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait pris effectivement ses congés.

Qui est responsable de la gestion et du paiement des congés payés des intérimaires ?

L'entreprise de travail intérimaire, qui demeure l'employeur légal, est responsable de la gestion administrative et du paiement des congés payés ou de l'indemnité compensatrice. L'entreprise utilisatrice doit faciliter la prise de congé quand c'est possible, mais n'a pas d'obligation de paiement direct.

Conditions d'exercice

L'intérimaire bénéficie d'un régime dérogatoire favorable en matière de congés.

Critère	Règle applicable
Droit au congé	Identique aux salariés permanents (26 jours/an)
Acquisition	2,167 jours ouvrables par mois de travail effectif
Période de carence	Aucune, par dérogation à l'art. L.233-6 (art. L.131-12)
Base de calcul	Prorata temporis de la durée de chaque mission
Prise de congé	Possible pendant la mission, en accord avec l'utilisateur
Employeur responsable	Entrepreneur de travail intérimaire (art. L.131-12 , al. 2)

Modalités pratiques

La gestion des congés de l'intérimaire implique une coordination entre trois acteurs.

Élément	Détail
Information du salarié	L'entrepreneur de travail intérimaire informe du solde acquis
Accord pour la prise	Nécessite l'accord de l'entreprise utilisatrice
Fin de mission	Indemnité compensatoire obligatoire si congés non pris (art. L.233-12)
Calcul de l'indemnité	Rémunération moyenne des 3 derniers mois
Missions successives	Les droits à congé peuvent se cumuler
Solde de tout compte	Doit inclure l'indemnité compensatoire de congé

Pratiques et recommandations

Suivre précisément l'acquisition des droits à congé de chaque intérimaire mission par mission, en tenant compte de la durée effective de travail pour chaque période.

Communiquer au salarié son solde de congés acquis et non pris à chaque fin de mission, de manière transparente et par écrit.

Intégrer systématiquement l'indemnité compensatoire de congé payé dans le calcul du solde de tout compte, sous peine de contentieux et de contrôle de l'[ITM](#).

Coordonner avec l'entreprise utilisatrice pour faciliter la prise de congé pendant la mission lorsque la durée le permet, tout en rappelant que la gestion administrative et le paiement relèvent exclusivement de l'entrepreneur de travail intérimaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-12	Droit au congé de l'intérimaire, dérogation à la carence de 3 mois
Art. L.131-13	Égalité de traitement salarial avec les permanents
Art. L.233-4	Droit au congé annuel de 26 jours ouvrables minimum
Art. L.233-6	Période de carence de 3 mois (inapplicable aux intérimaires)
Art. L.233-12	Indemnité compensatoire en cas de fin de contrat

L'entrepreneur de travail intérimaire est tenu de mentionner l'indemnité de congé payé dans le relevé mensuel transmis au ministère du Travail. L'[ITM](#) contrôle particulièrement le respect de cette obligation lors des inspections d'entreprises de travail intérimaire.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.