L'agence peut-elle interdire à l'entreprise d'embaucher l'intérimaire ?

Réponse courte

Non. L'article L.131-4 (3) frappe de nullité la clause du contrat de mise à disposition interdisant à l'utilisateur d'embaucher le salarié après la cessation du contrat de mission. La même interdiction vise le contrat de mission, où l'article L.131-6 (1) annule la clause empêchant le salarié de s'engager avec l'utilisateur.

La loi va plus loin qu'une simple neutralisation : elle impose au contrat de mission de **mentionner expressément** que l'embauche par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite. Le silence ne suffit donc pas, l'agence doit écrire l'inverse.

L'embauche est au contraire encouragée par le régime de l'ancienneté. L'article L.131-10 (2) impose de prendre en compte, pour le calcul de l'ancienneté du salarié embauché, la durée des missions accomplies chez l'utilisateur **au cours de l'année qui précède**, le cas échéant déduite de la période d'essai.

Définition

La **clause de non-embauche** est la stipulation par laquelle une agence interdit à son client de recruter directement le salarié qu'elle lui a mis à disposition. Le Code la déclare nulle dans les deux contrats, sans distinguer selon sa durée, son périmètre ou sa contrepartie.

Il faut la distinguer de l'**indemnité de transfert**, prévue par certains contrats-cadres, qui n'interdit pas l'embauche mais la facture. Le Code ne la vise pas expressément.

Questions fréquentes

Le silence du contrat sur ce point suffit-il ?

Non. La loi impose au contrat de mission de mentionner expressément que l'embauche par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite. L'agence doit donc écrire l'inverse d'une interdiction.

Les indemnités de transfert facturées par les agences sont-elles licites ?

Cela dépend de ce qu'elles rémunèrent. Présentées comme la contrepartie d'une interdiction que la loi annule, elles sont exposées ; présentées comme le prix d'un service de recherche et de sélection réellement rendu, elles se discutent.

Peut-on imposer un essai complet à un intérimaire présent depuis huit mois ?

Non. La reprise d'ancienneté se déduit de la période d'essai, qui se trouve absorbée à concurrence des missions accomplies dans l'année précédente. La question se règle à la rédaction du contrat.

Quelle ancienneté reprend l'entreprise qui embauche un ancien intérimaire ?

La durée des missions accomplies chez elle au cours de l'année qui précède l'embauche. Cette ancienneté est le cas échéant déduite de la période d'essai.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Une agence peut-elle empêcher son client de recruter l'intérimaire ?

Non. L'article L.131-4 (3) frappe de nullité la clause interdisant à l'utilisateur d'embaucher le salarié après la cessation du contrat de mission, et la même interdiction vise le contrat de mission.

Conditions d’exercice

Les deux contrats sont visés séparément par des textes distincts.

Contrat	Clause visée	Fondement
Mise à disposition	Interdiction faite à l'utilisateur d'embaucher le salarié	Art. L.131-4 (3)
Mission	Interdiction faite au salarié de s'engager avec l'utilisateur	Art. L.131-6 (1)
Mission	Obligation de mentionner que l'embauche n'est pas interdite	Art. L.131-6 (1)
Effet de la nullité	La clause ne produit pas d'effets ; le reste du contrat subsiste	Art. L.131-4 (3)

Modalités pratiques

L'embauche directe emporte des conséquences précises sur l'ancienneté et l'essai.

Aspect	Règle
Ancienneté reprise	Durée des missions accomplies chez l'utilisateur dans l'année précédant l'embauche
Période d'essai	L'ancienneté reprise en est déduite, le cas échéant
Missions antérieures à un an	Non prises en compte au titre de l'article L.131-10 (2)
Poursuite du travail sans contrat	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur, ancienneté depuis le premier jour de mission
Ancienneté dans l'agence	Distincte, elle totalise les contrats de mission et reste acquise chez l'agence

Pratiques et recommandations

Une indemnité de transfert se négocie sur ce qu'elle rémunère. Facturée comme la contrepartie d'une interdiction que la loi annule, elle est exposée ; présentée comme le prix d'un service de recherche et de sélection effectivement rendu, elle se discute comme n'importe quelle prestation. La rédaction du contrat-cadre décide de laquelle des deux lectures s'impose.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'entreprise qui embauche doit reconstituer les périodes de mission de l'année écoulée, ce qui suppose de les avoir tracées. Les relevés de facturation de l'agence suffisent en général, mais ils ne sont pas conservés dans les services RH, où le dossier du salarié commence à la date d'embauche.

La reprise d'ancienneté se déduit de la période d'essai. Un intérimaire présent huit mois sur le poste ne peut se voir imposer un essai calculé comme pour un candidat extérieur : c'est la première conséquence pratique de l'embauche, et celle qui se règle au moment de rédiger le contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (3) du Code du travail	Nullité de la clause interdisant à l'utilisateur d'embaucher le salarié
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Nullité de la clause interdisant au salarié de s'engager avec l'utilisateur et mention obligatoire inverse
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur en cas de poursuite du travail
Art. L.131-10 (2) du Code du travail	Reprise de l'ancienneté des missions de l'année précédant l'embauche et déduction de l'essai
Art. L.131-14 du Code du travail	Ancienneté totalisée dans l'entreprise de travail intérimaire

La clause de non-embauche est nulle dans les deux contrats, et le contrat de mission doit expressément indiquer que l'embauche par l'utilisateur n'est pas interdite. L'embauche directe emporte reprise de l'ancienneté des missions de l'année écoulée, déductible de la période d'essai.

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.