# Un intérimaire de retour chez le même client peut-il se voir imposer un essai ?

## Réponse courte

Non, si la tâche est identique. L'article L.131-7 (1) interdit au contrat de mission du salarié **réembauché par la même agence pour l'accomplissement d'une tâche identique auprès d'un même utilisateur** de comporter une clause d'essai.

Trois conditions sont **cumulatives** : la réembauche doit être le fait du même entrepreneur de travail intérimaire, porter sur une tâche identique, et concerner le même utilisateur. Si l'une manque, la clause d'essai redevient possible dans les limites de durée du barème.

La règle vise la situation la plus fréquente de la profession : le salarié fidélisé qui enchaîne les missions chez un client récurrent. Une clause d'essai insérée mécaniquement dans chacun de ses contrats est **nulle**, et la rupture prononcée sur ce fondement devient une rupture anticipée indemnisable.

## Définition

La **tâche identique** s'apprécie par le travail réellement accompli, non par l'intitulé du poste. Le texte emploie le terme de tâche, qui renvoie à l'objet de la mission tel qu'il est décrit au contrat de mise à disposition.

Le **même utilisateur** s'entend de l'entité juridique qui accueille le salarié. Un changement de site du même utilisateur ne modifie pas cette condition ; un changement de société du groupe la modifie.

## Questions fréquentes

**Comment s'apprécie l'identité de la tâche ?**

Par le travail réellement accompli, non par l'intitulé du poste. La comparaison se fait sur les caractéristiques et la qualification exigée figurant au contrat de mise à disposition.

**Passer par une autre agence lève-t-il l'interdiction ?**

Oui, la réembauche devant être le fait du même entrepreneur. La construction est licite mais peu praticable, l'utilisateur devant contracter avec une agence différente pour un salarié qu'il connaît déjà.

**Que risque une agence qui insère systématiquement une clause d'essai ?**

Une clause nulle sur les missions concernées. Une rupture prononcée sur ce fondement devient une rupture anticipée, indemnisable jusqu'au terme dans la limite du préavis.

**Quelles conditions interdisent de stipuler un essai à un intérimaire de retour ?**

Trois, cumulatives : réembauche par la même agence, tâche identique, et même utilisateur. Si l'une manque, la clause d'essai redevient possible dans les limites du barème.


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

**Replacer le salarié dans une autre société du groupe change-t-il quelque chose ?**

Oui. L'utilisateur est l'entité juridique qui accueille le salarié : une autre société du groupe est un utilisateur différent, ce qui rouvre l'essai mais fait aussi repartir le plafond de douze mois.

## Conditions d’exercice

L'interdiction ne joue que si les trois conditions sont réunies.

| Condition | Contenu | Effet si elle manque |
|---|---|---|
| **Même agence** | Réembauche par le même entrepreneur de travail intérimaire | Clause d'essai possible |
| **Tâche identique** | Même objet de mission | Clause d'essai possible |
| **Même utilisateur** | Même entité juridique utilisatrice | Clause d'essai possible |

## Modalités pratiques

Les cas de figure se démêlent en confrontant les trois conditions.

| Situation | Clause d'essai |
|---|---|
| **Retour sur le même poste, même client, même agence** | Interdite |
| **Même client, poste réellement différent** | Possible |
| **Même poste, autre société du groupe utilisateur** | Possible, l'utilisateur étant une autre entité juridique |
| **Même poste, même client, autre agence** | Possible, la condition de réembauche n'étant pas remplie |
| **Renouvellement du contrat en cours** | Sans objet, l'essai ne se renouvelant pas |
| **Embauche directe par l'utilisateur** | L'ancienneté des missions de l'année précédente se déduit de l'essai |

## Pratiques et recommandations

Modifier l'intitulé du poste sans modifier le travail ne rouvre pas la possibilité d'un essai. La condition porte sur la tâche, et le contrat de mise à disposition décrit précisément les caractéristiques du poste et la qualification exigée : la comparaison entre deux missions successives se fait sur ces éléments.

Le passage par une autre agence lève l'interdiction, puisque la réembauche doit être le fait du même entrepreneur. La construction est licite mais peu praticable, l'utilisateur devant alors contracter avec une agence différente pour un salarié qu'il connaît déjà.


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

Le cas des groupes mérite attention. L'utilisateur est l'entité juridique qui accueille le salarié : replacer l'intérimaire dans une autre société du même groupe, sur un poste équivalent, échappe à l'interdiction, mais fait aussi repartir de zéro le plafond de douze mois et la comparaison du salaire de référence.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.131-4 (2) du Code du travail** | Description du poste et de la qualification, base de comparaison des tâches |
| **Art. L.131-6 (1), 1° et 5°, du Code du travail** | Identité de l'utilisateur et mention de la période d'essai |
| **Art. L.131-7 (1) du Code du travail** | Interdiction de la clause d'essai en cas de réembauche pour une tâche identique |
| **Art. L.131-7 (2) du Code du travail** | Durées maximales de l'essai |
| **Art. L.131-10 (2) du Code du travail** | Déduction de l'ancienneté reprise de la période d'essai en cas d'embauche |
| **Art. L.131-16 du Code du travail** | Dommages-intérêts en cas de rupture anticipée |

Les trois conditions de l'interdiction sont cumulatives : même agence, tâche identique, même utilisateur. La tâche s'apprécie par le travail réellement accompli, de sorte qu'un changement d'intitulé sans changement de fonction ne rouvre pas la possibilité d'un 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.