Quand un intérimaire devient-il salarié permanent de l'entreprise ?

Réponse courte

Lorsque l'utilisateur **continue à le faire travailler après la fin de la mission** sans avoir conclu avec lui un contrat de travail, ni avec l'agence un nouveau contrat de mise à disposition. L'article L.131-10 (1) le répute alors lié à l'utilisateur par un **contrat à durée indéterminée**.

Aucun seuil de durée n'est exigé. Un jour de présence après le terme suffit, et le texte ne demande ni intention de contourner la loi, ni préjudice constaté : la seule condition est la poursuite du travail sans support contractuel. L'agence, qui était l'employeur pendant la mission, sort de la relation.

L'ancienneté est **mise en compte à partir du premier jour de la mission** auprès de l'utilisateur, non à partir du jour du dépassement, et elle est le cas échéant déduite de la période d'essai éventuellement prévue. Un salarié présent onze mois puis maintenu trois jours devient donc salarié permanent avec onze mois d'ancienneté.

Définition

La **poursuite du travail** est un fait matériel : le salarié reste occupé chez l'utilisateur, sous sa direction, après la date d'expiration de la mission. Elle se distingue de l'embauche volontaire, qui procède d'un accord et relève de l'article L.131-10 (2).

Le contrat qui naît est un contrat à durée indéterminée **avec l'utilisateur**, non avec l'agence. Celle-ci sort de la relation, alors même qu'elle était l'employeur pendant la mission.

Questions fréquentes

À quel moment un intérimaire devient-il salarié de l'entreprise d'accueil ?

Dès qu'elle continue à le faire travailler après la fin de la mission sans contrat de travail avec lui ni nouveau contrat de mise à disposition avec l'agence. Aucun seuil de durée n'est exigé.

Faut-il démontrer une intention de contourner la loi ?

Non. Le texte ne demande ni intention, ni préjudice constaté : la seule condition est la poursuite du travail sans support contractuel.

L'ancienneté part-elle du jour du dépassement ?

Non, du premier jour de la mission chez l'utilisateur. Elle est le cas échéant déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Quel contrôle permet de s'en prémunir ?

Le rapprochement des dates de fin de mission avec les accès au site. Un contrôle purement administratif découvre la situation après coup, quand elle est déjà constituée.

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

Quelle situation crée le plus souvent ce risque ?

Le week-end ou le pont qui sépare deux contrats. Un contrat qui s'achève le vendredi et un salarié qui reprend le lundi sans nouveau contrat signé suffisent à constituer la situation.

Conditions d’exercice

Trois éléments suffisent à constituer la situation, et deux causes d'exclusion l'écartent.

Élément	Contenu
Fin de la mission	Arrivée du terme, ou survenance de l'événement mettant fin au contrat sans terme précis
Poursuite du travail	Le salarié continue à travailler chez l'utilisateur
Absence de support	Ni contrat de travail avec l'utilisateur, ni nouveau contrat de mise à disposition
Cause d'exclusion	La conclusion d'un contrat de travail avec le salarié
Cause d'exclusion	La conclusion d'un nouveau contrat de mise à disposition avec l'agence

Modalités pratiques

Les effets se produisent immédiatement et portent sur l'ensemble du statut.

Effet	Contenu
Employeur	L'entreprise utilisatrice
Nature du contrat	Durée indéterminée
Ancienneté	Depuis le premier jour de la mission chez l'utilisateur
Période d'essai	L'ancienneté acquise en est déduite, le cas échéant
Préavis en cas de licenciement	Deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans
Indemnité de départ	Due à partir de cinq années d'ancienneté de services continus
Risque pénal cumulé	Amende de 500 à 10 000 euros par salarié pour défaut de contrat conforme

Pratiques et recommandations

La zone de risque est le week-end ou le pont qui sépare deux contrats. Un contrat qui s'achève le vendredi et un salarié qui reprend le lundi sans que le nouveau contrat de mise à disposition ait été signé : la situation est constituée, et le délai de trois jours ouvrables dont dispose l'agence ne protège pas l'utilisateur puisque le contrat couvrant la période nouvelle n'existe pas encore.

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

L'ancienneté remontant au premier jour de mission, la durée de présence antérieure devient rétroactivement de l'ancienneté chez l'utilisateur. Un salarié présent onze mois puis maintenu trois jours devient salarié permanent avec onze mois d'ancienneté, ce qui lui ouvre un préavis de deux mois en cas de licenciement.

Le contrôle utile porte sur l'accès au poste, pas sur les documents. Une entreprise qui suit ses dates de fin de mission dans le même outil que ses badges d'accès ferme la principale porte d'entrée de la requalification, là où un contrôle purement administratif la découvre après coup.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-3 (2) du Code du travail	Préavis de deux, quatre ou six mois selon l'ancienneté
Art. L.124-7 (1) du Code du travail	Indemnité de départ à partir de cinq années d'ancienneté de services continus
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Contrat de mise à disposition écrit dans les trois jours ouvrables
Art. L.131-8 (1) du Code du travail	Terme du contrat de mission
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur et ancienneté depuis le premier jour
Art. L.131-10 (2) du Code du travail	Reprise d'ancienneté en cas d'embauche volontaire
Art. L.134-3 (1), 3°, du Code du travail	Amende encourue par l'utilisateur

Aucun seuil de durée n'est exigé : la poursuite du travail sans contrat suffit, dès le lendemain du terme. L'ancienneté est comptée depuis le premier jour de la mission, et non depuis le jour du dépassement.

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.