Comment calculer l'ancienneté d'un intérimaire que l'on embauche ?

Réponse courte

En reprenant les missions accomplies **au cours de l'année qui précède l'embauche**. L'article L.131-10 (2) impose de prendre en compte leur durée pour le calcul de l'ancienneté du salarié, et prévoit qu'elle est, le cas échéant, **déduite de la période d'essai**.

La règle ne vise que les missions accomplies **chez l'utilisateur qui embauche**. Les missions effectuées ailleurs, pour la même agence ou pour une autre, n'entrent pas dans ce calcul, même si elles alimentent par ailleurs l'ancienneté du salarié auprès de son agence.

La limite d'un an est stricte. Des missions accomplies dix-huit mois avant l'embauche ne sont pas reprises, quelle que soit leur durée, et la règle diffère nettement de celle de l'article L.131-10 (1), qui fait remonter l'ancienneté au premier jour de la mission en cas de poursuite du travail sans contrat.

Définition

La **reprise d'ancienneté** consiste à intégrer une période antérieure à l'embauche dans le décompte de l'ancienneté du salarié. Elle produit ses effets sur toutes les règles subordonnées à une condition d'ancienneté.

L'**année qui précède l'embauche** se compte à rebours depuis la date d'entrée en service. Le texte ne prévoit ni condition de continuité des missions, ni durée minimale.

Questions fréquentes

Les missions effectuées chez d'autres clients comptent-elles ?

Non. La règle ne vise que les missions accomplies chez l'utilisateur qui embauche. Celles effectuées ailleurs alimentent seulement l'ancienneté du salarié auprès de son agence.

Où retrouver la durée exacte des missions passées ?

Dans les relevés de facturation de l'agence et les contrats de mise à disposition. Le dossier RH commence à la date d'embauche : mieux vaut rassembler ces pièces à ce moment-là qu'au moment du litige.

Quelle ancienneté reprendre en embauchant un ancien intérimaire ?

La durée des missions accomplies chez soi au cours de l'année qui précède l'embauche. L'article L.131-10 (2) impose de la prendre en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Quels droits cette ancienneté ouvre-t-elle concrètement ?

Elle se déduit de la période d'essai et détermine le préavis : deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans. L'indemnité de départ suppose en revanche cinq années de services continus.

Une mission d'il y a dix-huit mois est-elle reprise ?

Non, la limite d'un an est stricte. Des missions accomplies plus d'un an avant l'embauche ne sont pas reprises, quelle que soit leur durée.

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

Conditions d’exercice

Les deux mécanismes d'ancienneté du Titre III ne se confondent pas.

Mécanisme	Fondement	Périmètre	Point de départ
Embauche par l'utilisateur	Art. L.131-10 (2)	Missions chez cet utilisateur	Les douze mois précédant l'embauche
Poursuite du travail sans contrat	Art. L.131-10 (1)	La mission en cours	Le premier jour de la mission
Ancienneté dans l'agence	Art. L.131-14	Tous les contrats de mission	L'ensemble de la relation avec l'agence

Modalités pratiques

L'ancienneté reprise commande plusieurs droits, dont les seuils sont fixés par le droit commun.

Droit	Seuil
Période d'essai	L'ancienneté reprise en est déduite, le cas échéant
Préavis de licenciement	Deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans
Préavis de licenciement	Quatre mois de cinq à moins de dix ans, six mois à partir de dix ans
Indemnité de départ	Un mois de salaire à partir de cinq années de services continus
Congé annuel	Le droit naît pour chaque mission pendant l'intérim, par dérogation à l'article L.233-6

Pratiques et recommandations

La reprise se déduit de la période d'essai, ce qui vide souvent celle-ci de son objet. Un intérimaire présent huit mois sur le poste ne peut pas se voir imposer l'essai d'un candidat extérieur : la question se règle à la rédaction du contrat, pas au moment de la rupture.

À l'échelle habituelle des missions, la reprise reste dans la tranche la plus basse des seuils de droit commun. Douze mois d'ancienneté ouvrent un préavis de deux mois en cas de licenciement, mais pas l'indemnité de départ, qui suppose cinq années de services continus.

La reconstitution des périodes suppose des pièces que le service RH ne détient pas. Le dossier du salarié commence à la date d'embauche, alors que les missions figurent dans les relevés de facturation de l'agence et dans les contrats de mise à disposition : mieux vaut les rassembler au moment de l'embauche qu'au moment du litige.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-3 (2) du Code du travail	Délais de préavis selon l'ancienneté
Art. L.124-7 (1) du Code du travail	Indemnité de départ à partir de cinq années de services continus
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Ancienneté depuis le premier jour en cas de poursuite du travail
Art. L.131-10 (2) du Code du travail	Reprise des missions de l'année précédant l'embauche et déduction de l'essai
Art. L.131-12, alinéa 3, du Code du travail	Congé annuel ouvert pour chaque mission
Art. L.131-14 du Code du travail	Ancienneté totalisée dans l'entreprise de travail intérimaire

Seules les missions accomplies chez l'utilisateur qui embauche, dans l'année précédant l'embauche, entrent dans le calcul. Cette reprise se déduit de la période d'essai, ce qui prive souvent celle-ci d'objet pour un intérimaire déjà présent plusieurs mois sur le poste.

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.