Que se passe-t-il si l'utilisateur garde l'intérimaire quelques jours de plus ?

Réponse courte

Il en devient l'employeur. L'article L.131-10 (1) ne fixe **aucun seuil de durée** : dès lors que l'utilisateur continue à faire travailler le salarié après la fin de la mission sans contrat de travail avec lui ni nouveau contrat de mise à disposition avec l'agence, le salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée.

Le délai de trois jours ouvrables dont dispose l'agence pour établir le contrat de mise à disposition **ne protège pas** l'utilisateur dans cette hypothèse. Ce délai concerne la formalisation d'une mise à disposition en cours ; ici, la mission précédente est achevée et aucune nouvelle mise à disposition n'a été convenue.

L'ancienneté remonte au **premier jour de la mission**, non au jour du dépassement. Trois jours de trop après onze mois de mission créent donc un salarié permanent doté de onze mois d'ancienneté, avec un préavis de deux mois en cas de licenciement.

Définition

La **poursuite du travail** s'entend du fait matériel de continuer à occuper le salarié sous la direction de l'utilisateur. Elle ne suppose ni accord exprès, ni instruction écrite, ni volonté de contourner la loi.

Le texte prévoit **deux causes d'exclusion** : la conclusion d'un contrat de travail avec le salarié, ou la conclusion d'un nouveau contrat de mise à disposition avec l'agence. L'une des deux suffit à écarter la requalification.

Questions fréquentes

Comment écarter ce risque ?

En concluant le nouveau contrat avant la reprise, ou en embauchant le salarié. L'une des deux causes d'exclusion prévues par le texte suffit.

Le délai de trois jours ouvrables protège-t-il l'entreprise ?

Non. Ce délai permet de formaliser une mise à disposition en cours, non de rattraper une mission achevée. Ici, la mission précédente est terminée et aucune nouvelle mise à disposition n'a été convenue.

Qui supporte les conséquences, l'agence ou le client ?

Le client. C'est lui qui donne l'accès au site et l'instruction de travail, et c'est lui qui devient employeur ; l'agence constate seulement qu'elle n'a plus de contrat en cours.

Trois jours de présence après le terme suffisent-ils à créer un contrat ?

Oui. L'article L.131-10 (1) ne fixe aucun seuil : la poursuite du travail sans contrat de travail ni nouveau contrat de mise à disposition suffit à faire naître un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur.

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

Un contrat signé rétroactivement règle-t-il la situation ?

Non. Le contrat à durée indéterminée est né du fait de la poursuite du travail, et un document daté du lendemain ne l'efface pas pour la période découverte.

Conditions d’exercice

Les situations à risque se ressemblent toutes et se produisent aux mêmes moments.

Situation	Analyse
Contrat achevé le vendredi, reprise le lundi	Requalification si aucun contrat ne couvre la période nouvelle
Prolongation convenue verbalement	Requalification, l'accord verbal ne valant pas contrat de mise à disposition
Nouveau contrat signé rétroactivement	La signature postérieure ne fait pas disparaître la période découverte
Salarié gardé le temps du recrutement	Requalification
Nouveau contrat de mise à disposition conclu avant la reprise	Pas de requalification
Contrat de travail conclu avec le salarié	Pas de requalification, l'embauche étant volontaire

Modalités pratiques

Les conséquences se déploient immédiatement sur l'ensemble du statut.

Conséquence	Contenu
Employeur	L'entreprise utilisatrice
Nature du contrat	Durée indéterminée
Ancienneté	Depuis le premier jour de la mission
Période d'essai	Absorbée à concurrence de l'ancienneté reprise
Préavis	Deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans
Indemnité de départ	Due seulement à partir de cinq années de services continus
Risque pénal	Amende de 500 à 10 000 euros par salarié pour défaut de contrat conforme

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

Pratiques et recommandations

Le contrôle efficace porte sur l'accès au poste. Une entreprise qui rapproche ses dates de fin de mission de ses badges ou de ses feuilles de présence détecte la situation le jour même ; un contrôle purement administratif la découvre au moment du litige, quand elle est déjà constituée.

La régularisation par un contrat signé après coup ne résout rien pour la période découverte. Le contrat à durée indéterminée est né du fait de la poursuite du travail, et un document daté du lendemain ne l'efface pas.

Le point de vigilance se situe côté utilisateur, pas côté agence. C'est lui qui donne l'accès au site et l'instruction de travail, et c'est lui qui devient employeur — l'agence, elle, se contente de constater qu'elle n'a plus de contrat en cours.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-3 (2) du Code du travail	Préavis de deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans
Art. L.124-7 (1) du Code du travail	Indemnité de départ à partir de cinq années 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.134-3 (1), 3°, du Code du travail	Amende encourue par l'utilisateur

Le délai de trois jours ouvrables de l'article L.131-4 ne couvre pas cette situation : il permet de formaliser une mise à disposition en cours, non de rattraper une mission achevée. Seule la conclusion préalable d'un nouveau contrat écarte la requalification.

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.