La requalification vise-t-elle l'agence ou l'entreprise utilisatrice ?

Réponse courte

Les deux, selon le fondement invoqué. Le Titre III organise **deux requalifications distinctes**, qui ne désignent pas le même employeur et ne se déclenchent pas dans les mêmes circonstances.

L'article L.131-8 (3) répute **à durée indéterminée** le contrat de mission conclu en violation des règles de terme et de durée. L'employeur reste alors l'**agence**, avec laquelle le salarié était déjà lié : c'est la nature du contrat qui change, non son cocontractant.

L'article L.131-10 (1) fait au contraire naître un contrat à durée indéterminée avec l'**entreprise utilisatrice**, lorsque celle-ci continue à faire travailler le salarié après la fin de la mission sans support contractuel. L'agence sort alors de la relation, l'ancienneté remonte au premier jour de mission, et elle se déduit le cas échéant de la période d'essai.

Un même dossier peut faire jouer les deux mécanismes successivement, une mission irrégulière suivie d'un maintien sur site relevant de l'un puis de l'autre.

Définition

La **requalification du contrat de mission** transforme un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, sans changer les parties. Elle sanctionne le dépassement des règles de terme et de durée.

La **requalification en contrat avec l'utilisateur** crée une relation de travail nouvelle avec une entreprise qui n'était pas l'employeur. Elle sanctionne la poursuite du travail sans support contractuel.

Questions fréquentes

Chaque entreprise peut-elle surveiller le risque de l'autre ?

Oui, et elle y a intérêt. L'agence connaît la durée cumulée des missions et peut alerter sur l'approche du plafond ; l'utilisateur sait qui travaille sur son site et peut empêcher la poursuite du travail hors contrat.

Combien de requalifications le Titre III organise-t-il ?

Deux, qui ne désignent pas le même employeur. L'article L.131-8 (3) vise le contrat de mission conclu irrégulièrement ; l'article L.131-10 (1) fait naître un contrat avec l'entreprise utilisatrice.

L'utilisateur peut-il se retrancher derrière l'agence ?

Non. La requalification de l'article L.131-10 le désigne directement, et l'amende de l'article L.134-3 vise nommément l'utilisateur qui recourt à un intérimaire sans contrat conforme.

Laquelle laisse l'agence comme employeur ?

Celle de l'article L.131-8 (3). C'est la nature du contrat qui change, pas son cocontractant : le salarié reste lié à l'agence, mais par un contrat à durée indéterminée.

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

Un même dossier peut-il faire jouer les deux ?

Oui, successivement. Une mission de quatorze mois relève de l'article L.131-8 (3), et le maintien du salarié sur site après son terme relève ensuite de l'article L.131-10 (1).

Conditions d'exercice

Les deux mécanismes se distinguent point par point.

Critère	Art. L.131-8 (3)	Art. L.131-10 (1)
Déclencheur	Contrat conclu en violation des règles de terme et de durée	Poursuite du travail après la fin de la mission
Employeur	L'agence	L'entreprise utilisatrice
Nature du contrat	Durée indéterminée	Durée indéterminée
Ancienneté	Celle du contrat de mission	Depuis le premier jour de la mission
Déduction de l'essai	Non prévue par le texte	Prévue, le cas échéant
Juridiction	Tribunal du travail	Tribunal du travail

Modalités pratiques

Un même dossier peut faire jouer les deux mécanismes successivement.

Séquence	Analyse
Mission de quatorze mois	Contrat réputé à durée indéterminée avec l'agence (art. L.131-8 (3))
Puis maintien du salarié sur site sans contrat	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur (art. L.131-10 (1))
Mission régulière suivie d'un maintien	Seul l'article L.131-10 (1) joue
Mission irrégulière sans maintien	Seul l'article L.131-8 (3) joue
Embauche volontaire par l'utilisateur	Ni l'un ni l'autre ; reprise d'ancienneté de l'article L.131-10 (2)

Pratiques et recommandations

L'utilisateur ne se protège pas en se retranchant derrière l'agence. La requalification de l'article L.131-10 le désigne directement, et l'amende de l'article L.134-3 vise nommément l'utilisateur qui recourt à un intérimaire sans contrat de mise à disposition conforme.

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

L'agence ne se protège pas davantage en invoquant les demandes de son client. C'est elle qui conclut le contrat de mission, et c'est donc elle qui supporte la requalification lorsque la durée ou le terme méconnaissent l'article L.131-8.

Chacune des deux entreprises a intérêt à surveiller ce qui relève de l'autre. L'agence connaît la durée cumulée des missions et peut alerter sur l'approche du plafond ; l'utilisateur sait qui travaille sur son site et peut empêcher la poursuite du travail hors contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Plafond de douze mois pour un même salarié et un même poste
Art. L.131-8 (3) du Code du travail	Contrat de mission conclu en violation réputé à durée indéterminée
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.131-18 (2) du Code du travail	Compétence du tribunal du travail
Art. L.134-3 (1) du Code du travail	Amendes distinctes pour l'agence et pour l'utilisateur

La requalification de l'article L.131-8 (3) change la nature du contrat sans changer l'employeur, qui reste l'agence. Celle de l'article L.131-10 (1) désigne l'entreprise utilisatrice comme employeur, avec une ancienneté remontant au premier jour de mission.

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.