Un intérimaire requalifié peut-il réclamer un rappel de salaire ?

Réponse courte

Oui, mais le fondement n'est pas la requalification elle-même. Le rappel de salaire découle de l'article L.131-13 (1), qui garantit à l'intérimaire un salaire au moins égal à celui d'un permanent de même qualification chez l'utilisateur, et de l'article L.131-13 (3), qui impose de répercuter sans délai les revalorisations appliquées à ce personnel permanent.

La requalification produit d'autres effets financiers. Devenu salarié de l'utilisateur en application de l'article L.131-10 (1), le salarié bénéficie des conditions applicables au personnel de cette entreprise, avec une ancienneté remontant au premier jour de mission.

L'ancienneté commande enfin les droits de fin de contrat. Un préavis de **deux mois** est dû pour une ancienneté inférieure à cinq ans, et l'**indemnité de départ** ne s'ouvre qu'à partir de cinq années de services continus — seuil que la durée d'une mission d'intérim atteint rarement à elle seule.

Définition

Le **rappel de salaire** est la demande en paiement de la différence entre ce qui a été versé et ce qui était dû. Il se prescrit selon les règles de droit commun applicables aux créances salariales.

La **requalification** ne crée pas par elle-même de créance salariale : elle modifie la nature du contrat et l'identité de l'employeur, ce dont découlent ensuite des conséquences financières.

Questions fréquentes

Contre qui diriger la demande de rappel ?

Contre l'agence, seule responsable du salaire et des charges pendant les missions, même lorsque le manquement trouve son origine chez l'entreprise utilisatrice.

La requalification ouvre-t-elle par elle-même un rappel de salaire ?

Non. Le rappel découle de l'article L.131-13, qui garantit un salaire au moins égal à celui d'un permanent de qualification équivalente, et de l'obligation de répercuter les revalorisations.

Quel motif est le plus difficile à repérer ?

La revalorisation non répercutée. Rien n'oblige à informer l'intérimaire d'une augmentation générale intervenue chez l'utilisateur, et l'écart ne se découvre qu'en recherchant activement l'information.

Quelle comparaison permet de chiffrer l'écart ?

Celle du contrat de mission, qui reproduit le salaire d'un permanent comparable, et du décompte mensuel, qui montre ce qui a été versé. Les deux documents sont détenus par le salarié.

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

Un salarié requalifié après un an obtient-il l'indemnité de départ ?

Non. Elle suppose cinq années de services continus. Douze mois d'ancienneté ouvrent un préavis de deux mois, mais pas cette indemnité.

Conditions d’exercice

Les demandes possibles reposent sur des fondements distincts.

Demande	Fondement	Débiteur
Rappel de salaire pendant les missions	Art. L.131-13 (1) et (3)	L'agence, seule responsable du salaire
Application des conditions du personnel permanent	Art. L.131-10 (1)	L'utilisateur devenu employeur
Indemnité compensatoire de préavis	Art. L.131-6 (2)	L'agence, à défaut d'écrit conforme
Dommages-intérêts de rupture anticipée	Art. L.131-16	L'agence
Préavis en cas de licenciement	Art. L.124-3 (2)	L'employeur, selon l'ancienneté
Indemnité de départ	Art. L.124-7 (1)	L'employeur, à partir de cinq années

Modalités pratiques

Les pièces utiles à la démonstration sont dispersées entre plusieurs détenteurs.

Pièce	Détenteur	Ce qu'elle établit
Contrat de mise à disposition	Utilisateur et agence	Le salaire de référence déclaré
Contrat de mission	Agence et salarié	La reproduction de ce salaire
Décompte de salaire	Salarié	Ce qui a été effectivement versé
Relevé mensuel	Ministre, ADEM et ITM	Le salaire déclaré et les jours travaillés
Relevés de facturation	Utilisateur et agence	La durée des missions

Pratiques et recommandations

La comparaison la plus directe se fait entre deux documents que le salarié détient déjà. Le contrat de mission reproduit le salaire d'un permanent de qualification équivalente ; le décompte mensuel montre ce qui a été versé. L'écart entre les deux se lit sans expertise.

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

Les revalorisations sont la source d'écart la plus fréquente et la moins visible. L'article L.131-13 (3) impose de les notifier à l'agence et de les appliquer sans délai, mais rien n'oblige à en informer le salarié : une augmentation générale intervenue chez l'utilisateur pendant la mission ne se voit qu'en la recherchant.

Le seuil de cinq ans écarte l'indemnité de départ dans la quasi-totalité des cas. Une requalification portant sur douze mois de mission ouvre un préavis de deux mois, mais pas cette indemnité, et il vaut mieux le savoir avant d'engager une procédure sur cette base.

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 de services continus
Art. L.131-6 (2) du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis à défaut d'écrit conforme
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur et ancienneté depuis le premier jour
Art. L.131-13 (1) et (3) du Code du travail	Salaire au moins égal à celui d'un permanent et répercussion des revalorisations
Art. L.131-16 du Code du travail	Dommages-intérêts en cas de rupture anticipée par l'agence
Art. L.131-21 du Code du travail	Relevé mensuel mentionnant le salaire versé

La requalification ne fonde pas par elle-même un rappel de salaire, qui découle de l'obligation d'égalité de rémunération de l'article L.131-13. L'indemnité de départ suppose cinq années de services continus, seuil qu'une requalification portant sur quelques mois de mission n'atteint pas.

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.

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