Quelles conséquences la requalification d'un intérimaire a-t-elle sur le licenciement ?

Réponse courte

Le salarié devenu permanent relève du droit commun du licenciement. La rupture doit être notifiée par **lettre recommandée** en application de l'article L.124-3 (1), sous peine d'irrégularité pour vice de forme, la signature du salarié sur le double valant accusé de réception.

Le **préavis** dépend de l'ancienneté : deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans, quatre mois de cinq à moins de dix ans, six mois à partir de dix ans. Comme l'ancienneté remonte au premier jour de la mission, un intérimaire requalifié après une année de présence bénéficie d'un préavis de deux mois.

L'**indemnité de départ** de l'article L.124-7 ne s'ouvre qu'à partir de **cinq années de services continus**, seuil qu'une mission d'intérim n'atteint pas. C'est le préavis, et non cette indemnité, qui constitue le coût principal d'une requalification.

Définition

La **requalification** fait entrer le salarié dans le statut de salarié permanent de l'utilisateur, avec l'ancienneté acquise pendant ses missions. Elle ne crée pas de régime dérogatoire : c'est le droit commun du licenciement qui s'applique ensuite.

L'**ancienneté de services continus** est celle appréciée auprès du même employeur. Pour l'indemnité de départ, elle s'apprécie à la date d'expiration du délai de préavis.

Questions fréquentes

Comment licencier un salarié devenu permanent par requalification ?

Selon le droit commun : notification par lettre recommandée sous peine d'irrégularité pour vice de forme, la signature du salarié sur le double valant accusé de réception.

Informer l'agence suffit-il à mettre fin à la relation ?

Non. Mettre fin à la présence du salarié comme on le ferait pour une mission ne vaut pas notification par lettre recommandée : la rupture est irrégulière avant même que le fond ne soit examiné.

L'indemnité de départ est-elle due ?

Non pour les durées habituelles d'une mission. L'article L.124-7 la réserve aux salariés justifiant de cinq années de services continus au moins.

La période d'essai offre-t-elle une porte de sortie ?

Non. L'ancienneté reprise s'en déduit, et une entreprise qui découvre la requalification après plusieurs mois de présence ne dispose plus de cette voie.

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

Quel préavis s'applique après une mission d'un an ?

Deux mois. L'ancienneté remontant au premier jour de mission reste inférieure à cinq ans, seuil à partir duquel le préavis passe à quatre mois.

Conditions d’exercice

Les seuils du droit commun s'appliquent à l'ancienneté reprise.

Ancienneté	Préavis	Indemnité de départ
Moins de cinq ans	Deux mois	Aucune
De cinq à moins de dix ans	Quatre mois	Un mois de salaire
De dix à moins de quinze ans	Six mois	Deux mois de salaire
De quinze à moins de vingt ans	Six mois	Trois mois de salaire
Vingt ans et plus	Six mois	Six mois de salaire au moins

Modalités pratiques

La procédure obéit aux exigences de forme du droit commun.

Point	Règle
Forme de la notification	Lettre recommandée à la poste, sous peine d'irrégularité pour vice de forme
Alternative	Signature du salarié sur le double de la lettre, valant accusé de réception
Point de départ du préavis	Le quinzième jour du mois si la notification est antérieure à ce jour, sinon le premier jour du mois suivant
Appréciation de l'ancienneté	À la date d'expiration du délai de préavis pour l'indemnité de départ
Période d'essai	Absorbée à concurrence de l'ancienneté reprise
Juridiction	Tribunal du travail

Pratiques et recommandations

Le coût réel d'une requalification se mesure en mois de préavis. Pour une mission d'un an, il est de deux mois de salaire, auxquels s'ajoutent les conséquences d'une rupture qui n'aura pas respecté les formes si l'entreprise pensait mettre fin à une mission plutôt qu'à un contrat.

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

Le vice de forme guette l'entreprise qui ignore la requalification. Mettre fin à la présence du salarié en informant l'agence, comme on le ferait pour une mission, ne constitue pas une notification par lettre recommandée : la rupture est irrégulière avant même que le fond ne soit examiné.

La période d'essai n'offre aucune protection dans cette situation. L'ancienneté reprise s'en déduit, et une entreprise qui découvre la requalification après plusieurs mois de présence ne dispose plus de cette voie de sortie.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-3 (1) du Code du travail	Notification par lettre recommandée et valeur du double signé
Art. L.124-3 (2) du Code du travail	Délais de préavis de deux, quatre ou six mois selon l'ancienneté
Art. L.124-3 (3) du Code du travail	Point de départ du délai de préavis
Art. L.124-7 (1) du Code du travail	Indemnité de départ et appréciation de l'ancienneté à l'expiration du préavis
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 déductible de la période d'essai
Art. L.131-18 (2) du Code du travail	Compétence du tribunal du travail

Le coût d'une requalification tient au préavis, de deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans, et non à l'indemnité de départ, qui suppose cinq années de services continus. Mettre fin à la présence du salarié en informant l'agence ne vaut pas notification et rend la rupture irrégulière pour vice de forme.

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.