Comment l'intérimaire acquiert-il son droit au congé annuel ?

Réponse courte

Pour **chaque mission, indépendamment de sa durée**. L'article L.131-12, alinéa 3, déroge expressément à l'article L.233-6, qui subordonne la naissance du droit au congé à **trois mois de travail ininterrompu** auprès du même employeur.

C'est l'une des rares règles où le statut d'intérimaire est **plus favorable** que le droit commun. Un salarié permanent doit attendre trois mois pour ouvrir son droit ; un intérimaire l'ouvre dès sa première mission, fût-elle d'une journée.

Le texte prévoit en outre que le salarié « peut prétendre à l'octroi du congé **en nature auprès de l'utilisateur** au prorata de la durée de sa mission auprès de ce dernier ». Le congé peut donc être pris pendant la mission, chez l'entreprise d'accueil, et non seulement indemnisé par l'agence.

Définition

Le **congé en nature** est le congé effectivement pris, par opposition à l'indemnité compensatoire versée lorsque le congé n'a pas pu être pris. Le texte l'ouvre auprès de l'utilisateur, au prorata de la durée de la mission chez lui.

La **dérogation** porte sur la condition d'ouverture du droit, non sur son étendue. Le Titre III ne fixe pas de durée de congé propre aux intérimaires.

Questions fréquentes

Comment se calcule le prorata ?

Sur la durée de la mission auprès de l'utilisateur concerné, non sur l'ensemble de la relation avec l'agence. Un salarié enchaînant des missions chez plusieurs clients ouvre un droit distinct pour chacune.

Le congé peut-il être pris pendant la mission ?

Oui. Le texte permet de prétendre à l'octroi du congé en nature auprès de l'utilisateur, au prorata de la durée de la mission chez lui, et non seulement à une indemnité versée par l'agence.

Le statut d'intérimaire est-il ici plus favorable que le droit commun ?

Oui, c'est l'une des rares règles où il l'est. Un salarié permanent doit justifier de trois mois de travail ininterrompu chez le même employeur pour ouvrir son droit.

Où retrouver l'indemnité de congé payé ?

Sur le décompte de salaire remis au salarié et sur le relevé mensuel transmis au ministre du Travail. Un écart entre les deux apparaît au simple rapprochement.

Un intérimaire doit-il attendre trois mois pour ouvrir son droit au congé ?

Non. L'article L.131-12 déroge expressément à l'article L.233-6 : le droit naît pour chaque mission, indépendamment de sa durée, fût-elle d'une journée.

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

Conditions d’exercice

La comparaison avec le droit commun fait apparaître l'ampleur de la dérogation.

Élément	Salarié permanent	Salarié intérimaire
Naissance du droit	Après trois mois de travail ininterrompu chez le même employeur	Pour chaque mission, quelle que soit sa durée
Fondement	Art. L.233-6	Art. L.131-12, alinéa 3, par dérogation
Congé en nature	Auprès de l'employeur	Auprès de l'utilisateur, au prorata de la mission
Employeur	L'entreprise	L'agence

Modalités pratiques

Le congé se traduit dans plusieurs documents du dispositif.

Document	Élément relatif au congé
Contrat de mission	Durée du congé ou modalités de détermination, au titre de l'article L.121-4
Décompte de salaire	Indemnité de congé payé
Relevé mensuel	Indemnité de congé payé déclarée au ministre
Contrat de mise à disposition	Horaire normal et durée de la mission, qui déterminent le prorata

Pratiques et recommandations

La dérogation est méconnue des deux côtés. Les agences la traitent souvent comme une indemnité systématique, et les utilisateurs ignorent qu'un intérimaire peut demander à prendre son congé en nature chez eux, au prorata de sa mission.

Le prorata se calcule sur la durée de la mission auprès de l'utilisateur concerné, non sur l'ensemble de la relation avec l'agence. Un salarié qui enchaîne des missions chez plusieurs clients ouvre donc un droit distinct pour chacune.

L'indemnité de congé payé figure à la fois sur le décompte remis au salarié et sur le relevé mensuel transmis au ministre du Travail. Un écart entre les deux documents apparaît donc au simple rapprochement, sans qu'aucune enquête ne soit nécessaire.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 (2), 8°, du Code du travail	Mention de la durée du congé ou de ses modalités de détermination
Art. L.125-7 du Code du travail	Décompte de salaire remis à la fin de chaque mois
Art. L.131-12, alinéa 3, du Code du travail	Droit au congé pour chaque mission et congé en nature au prorata
Art. L.131-21 du Code du travail	Déclaration de l'indemnité de congé payé au relevé mensuel
Art. L.233-6 du Code du travail	Naissance du droit au congé après trois mois de travail ininterrompu

La dérogation porte sur la condition d'ouverture du droit et rend le statut d'intérimaire plus favorable que le droit commun sur ce point précis. Le congé peut être pris en nature auprès de l'entreprise utilisatrice, au prorata de la durée de la mission chez elle.

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.