Qui accorde le congé en nature à un salarié intérimaire ?

Réponse courte

L'**entreprise utilisatrice**. L'article L.131-12, alinéa 3, prévoit que le salarié intérimaire « 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 ».

La solution est cohérente avec la répartition des responsabilités du dispositif. L'utilisateur dirige le travail et répond des conditions de travail pendant la mission : c'est donc lui qui organise l'absence, alors même que l'agence reste l'employeur et le débiteur de l'indemnité de congé payé.

Le droit s'apprécie **au prorata de la durée de la mission** auprès de cet utilisateur, et non sur l'ensemble de la relation entretenue avec l'agence. Un salarié qui enchaîne des missions chez plusieurs clients ouvre donc un droit distinct pour chacune, calculé sur le temps passé chez lui. Le droit existe même pour une mission de quelques jours, la condition de trois mois de l'article L.233-6 étant écartée.

Définition

Le **congé en nature** est le congé effectivement pris, par opposition à l'indemnité compensatoire versée lorsqu'il ne l'a pas été. Le texte emploie le verbe « prétendre », qui ouvre un droit au salarié sans en faire une obligation.

Le **prorata** se calcule sur la durée de la mission auprès de l'utilisateur concerné, et non sur l'ensemble de la relation entretenue avec l'agence.

Questions fréquentes

Comment éviter que la demande se perde entre les deux entreprises ?

En prévoyant le point dans le contrat-cadre. L'agence est l'employeur mais n'organise pas le travail ; l'utilisateur organise le travail mais n'est pas l'employeur.

Pourquoi n'est-ce pas l'agence, qui est l'employeur ?

Parce que l'utilisateur dirige le travail et répond des conditions de travail pendant la mission. L'agence reste néanmoins débitrice de l'indemnité de congé payé.

Que se passe-t-il si le congé n'est pas pris ?

L'indemnité de congé payé apparaît sur le décompte de salaire et sur le relevé mensuel transmis au ministre, ce qui rend la question vérifiable lors d'un contrôle.

Qui autorise l'absence d'un intérimaire qui prend son congé ?

L'entreprise utilisatrice, auprès de laquelle l'article L.131-12 lui permet de prétendre à l'octroi du congé en nature, au prorata de la durée de sa mission chez elle.

Une mission de quelques jours ouvre-t-elle ce droit ?

Oui. La condition de trois mois de l'article L.233-6 est écartée, et seul le prorata varie. Réserver le congé en nature aux missions longues n'a aucun fondement dans le texte.

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

Conditions d’exercice

Les rôles se répartissent entre les deux entreprises.

Élément	Responsable
Naissance du droit	Pour chaque mission, par dérogation à l'article L.233-6
Octroi du congé en nature	L'entreprise utilisatrice
Base de calcul	La durée de la mission auprès de cet utilisateur
Versement de l'indemnité	L'agence, seule responsable du salaire
Mention au contrat	Durée du congé ou modalités de détermination
Déclaration	L'agence, au relevé mensuel

Modalités pratiques

Les questions courantes se règlent par la répartition des rôles.

Question	Réponse
Qui autorise l'absence ?	L'utilisateur, qui organise le travail
Qui paie le congé ?	L'agence, débitrice du salaire et de l'indemnité
Le congé peut-il être refusé ?	Le texte ouvre un droit au salarié, sans en régler les modalités de planification
Que se passe-t-il si le congé n'est pas pris ?	L'indemnité de congé payé apparaît au décompte et au relevé mensuel
Missions chez plusieurs utilisateurs	Un droit distinct par mission, calculé au prorata de chacune
Mission très courte	Le droit existe, le prorata étant simplement réduit

Pratiques et recommandations

Le sujet tombe entre les deux entreprises et c'est ce qui le rend problématique. L'agence est l'employeur mais n'organise pas le travail ; l'utilisateur organise le travail mais n'est pas l'employeur. Prévoir le point dans le contrat-cadre évite que la demande du salarié se perde entre les deux.

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

L'indemnité de congé payé apparaît sur deux documents distincts : le décompte de salaire remis au salarié et le relevé mensuel transmis au ministre du Travail. Le rapprochement est immédiat, ce qui rend la question vérifiable lors d'un contrôle.

Le droit existe même pour une mission de quelques jours, puisque la condition de trois mois de l'article L.233-6 est écartée. Seul le prorata varie, et une pratique consistant à réserver le congé en nature aux missions longues n'a pas de fondement dans le texte.

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 1, du Code du travail	Responsabilité de l'utilisateur pour les conditions de travail
Art. L.131-12, alinéa 3, du Code du travail	Congé ouvert pour chaque mission et congé en nature auprès de l'utilisateur 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	Condition de trois mois écartée en matière d'intérim

Le congé en nature s'obtient auprès de l'entreprise utilisatrice, alors que l'indemnité reste due par l'agence : la question relève des deux entreprises à des titres différents. Le prorata se calcule sur la seule mission accomplie chez l'utilisateur concerné.

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.