L'intérimaire compte-t-il dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice ?

Réponse courte

Le Titre III **ne règle pas la question**, et il faut le dire clairement plutôt que de trancher à sa place. Aucun de ses trente et un articles ne traite du décompte des effectifs de l'entreprise utilisatrice.

La règle générale figure à l'article L.411-1 (2), qui vise « **tous les salariés de l'entreprise engagés dans les liens d'un contrat de travail** », à l'exception des apprentis. Le salarié intérimaire est engagé dans les liens d'un contrat de mission qui le lie à l'**agence** : c'est donc chez elle qu'il est lié par un contrat de travail.

Cette lecture littérale conduit à le rattacher à l'effectif de l'agence. Le point n'étant pas expressément réglé pour l'entreprise utilisatrice, une entreprise proche d'un seuil a intérêt à faire vérifier sa situation plutôt qu'à s'appuyer sur une déduction.

Définition

L'**effectif** au sens de l'article L.411-1 sert à déterminer l'obligation de faire désigner des délégués du personnel, à partir de quinze salariés occupés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections.

Le texte pose une règle de rattachement par le **contrat de travail**, non par la présence physique dans l'entreprise.

Questions fréquentes

Les droits de la délégation dépendent-ils de ce décompte ?

Non. L'article L.134-1 impose de la consulter avant tout recours à l'intérim et de lui communiquer les contrats sur demande, dès lors qu'une délégation existe.

Les intérimaires entrent-ils dans l'effectif de l'entreprise où ils travaillent ?

Le Titre III ne règle pas la question, et il vaut mieux le signaler que trancher. Aucun de ses trente et un articles ne traite du décompte des effectifs de l'entreprise utilisatrice.

Que dit la règle générale du Code ?

L'article L.411-1 (2) vise tous les salariés de l'entreprise engagés dans les liens d'un contrat de travail, à l'exception des apprentis. L'intérimaire est lié par un contrat de mission à l'agence.

Quelle conclusion en tirer ?

La lecture littérale conduit à le rattacher à l'effectif de l'agence. Le point n'étant pas expressément réglé pour l'utilisateur, une entreprise proche d'un seuil a intérêt à faire vérifier sa situation.

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

Quels seuils ne faut-il pas confondre ?

Quinze salariés pour l'obligation de faire désigner des délégués, cent cinquante pour la décision d'un commun accord sur le règlement intérieur, et cinquante travailleurs pour d'autres dispositifs du Code.

Conditions d’exercice

Les règles de computation de l'article L.411-1 (2) et suivants.

Règle	Contenu
Principe	Tous les salariés de l'entreprise engagés dans les liens d'un contrat de travail
Exclusion	Les salariés sous contrat d'apprentissage
Temps partiel	Pris en compte intégralement si la durée de travail est égale ou supérieure à seize heures par semaine
Transfert d'entreprise	Les salariés transférés sont censés faire partie de l'entreprise depuis leur entrée en service chez l'employeur initial
Seuil de désignation	Quinze salariés sur les douze mois précédant l'affichage

Modalités pratiques

Deux seuils différents coexistent dans les fiches de ce lot, et il ne faut pas les confondre.

Seuil	Objet	Fondement
Quinze salariés	Obligation de faire désigner des délégués du personnel	Art. L.411-1 (1)
Cent cinquante salariés	Décision d'un commun accord sur le règlement intérieur	Art. L.414-9
Consultation avant recours à l'intérim	Obligation indépendante d'un seuil, dès lors qu'une délégation existe	Art. L.134-1 (1)

Pratiques et recommandations

La question du seuil ne se confond pas avec celle des droits de la délégation. Que l'intérimaire compte ou non dans l'effectif, l'article L.134-1 impose de consulter la délégation avant tout recours à l'intérim et de lui communiquer les contrats de mise à disposition sur demande, dès lors qu'une délégation existe.

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

Une entreprise proche du seuil de quinze salariés a intérêt à faire vérifier sa situation. Le Titre III étant muet et l'article L.411-1 raisonnant par le contrat de travail, la prudence commande de ne pas construire une organisation sur une lecture qui n'a pas été confirmée.

Le rattachement à l'agence a une contrepartie utile pour le salarié. Son ancienneté se totalise chez elle sur l'ensemble de ses contrats de mission, ce qui lui ouvre les droits subordonnés à une durée de présence chez son employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1 du Code du travail	Le salarié intérimaire est engagé par l'entrepreneur de travail intérimaire
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Le contrat de mission est réputé contrat de travail
Art. L.131-14 du Code du travail	Ancienneté totalisée dans l'entreprise de travail intérimaire
Art. L.134-1 (1) et (2) du Code du travail	Consultation de la délégation et communication des contrats
Art. L.411-1 (1) et (2) du Code du travail	Seuil de quinze salariés et règles de computation des effectifs
Art. L.414-9 du Code du travail	Seuil de cent cinquante salariés pour la décision commune sur le règlement intérieur

Le Titre III ne traite pas du décompte des effectifs de l'entreprise utilisatrice, et l'article L.411-1 rattache les salariés par le contrat de travail, lequel lie l'intérimaire à l'agence. Les droits de la délégation en matière de recours à l'intérim ne dépendent pas de ce décompte.

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.