Les intérimaires peuvent-ils être placés en chômage partiel par l'entreprise utilisatrice ?

Réponse courte

Non. L'intérimaire n'est **pas le salarié de l'utilisateur** : son employeur est l'entrepreneur de travail intérimaire, seul lié par le contrat de mission (art. L.131-1). Or le chômage partiel subventionne l'employeur qui maintient **ses propres contrats de travail** (art. L.511-3) — l'utilisateur ne peut donc ni inclure les intérimaires dans sa demande, ni les faire figurer dans ses décomptes.

Le traitement attendu est inverse : une entreprise qui invoque une baisse d'activité **laisse s'achever les missions** sans les renouveler. Des intérimaires maintenus en poste pendant une demande de chômage partiel contredisent frontalement l'épuisement des moyens propres exigé par l'article L.511-2.

Côté agence, la mission en cours suit son régime propre : le contrat de mission court jusqu'à son terme — sa **rupture anticipée** par l'utilisateur relève du contrat de mise à disposition, pas du droit du chômage partiel.

Définition

Le travail intérimaire est une relation **triangulaire** : l'agence emploie et rémunère, l'utilisateur dirige le travail. Le chômage partiel, lui, est strictement **bilatéral** : il lie un employeur, ses salariés et le Fonds pour l'emploi. Les deux mécanismes ne se croisent pas — chaque employeur ne peut demander la subvention que pour son propre personnel.

L'agence d'intérim peut ainsi, pour son **personnel permanent** (recruteurs, gestionnaires), solliciter le chômage partiel comme toute entreprise si elle en remplit les conditions ; pour ses intérimaires entre deux missions, la question ne se pose pas en ces termes, l'intermission relevant du régime du contrat de mission.

Questions fréquentes

Peut-on recruter un intérimaire pendant une période de chômage partiel ?

Jamais sur un poste dont le titulaire est en heures chômées : cette configuration ruine la sincérité des décomptes. Un remplacement d'absent sur un poste hors périmètre chômé peut en revanche s'expliquer.

Pourquoi l'utilisateur ne peut-il pas mettre ses intérimaires en chômage partiel ?

Parce que l'intérimaire n'est pas son salarié : son employeur est l'agence de travail intérimaire (art. L.131-1), et la subvention ne couvre que le maintien de ses propres contrats de travail (art. L.511-3). Les intérimaires ne figurent jamais dans ses décomptes.

Que faire des missions d'intérim en cours avant une demande de chômage partiel ?

Les laisser s'achever sans renouvellement : des intérimaires maintenus pendant une demande contredisent l'épuisement des moyens propres exigé par l'article L.511-2. La fin des missions se documente comme mesure interne dans le dossier.

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

Rompre un contrat de mise à disposition pour cause de crise coûte-t-il cher ?

Potentiellement : la rupture anticipée relève du contrat conclu avec l'agence et de ses clauses d'indemnisation. Quand le terme est proche, le maintien jusqu'à l'échéance coûte souvent moins que les dommages-intérêts de rupture.

Une agence d'intérim peut-elle demander le chômage partiel pour elle-même ?

Pour son personnel permanent, oui, aux conditions communes. Si ses utilisateurs basculent en série vers le chômage partiel, la voie de la dépendance économique (art. L.511-4 (3)) lui est ouverte comme à tout sous-traitant.

Conditions d’exercice

Chaque acteur du triangle a sa position propre face au chômage partiel.

Acteur	Position
Utilisateur	Peut demander le chômage partiel pour ses salariés ; les intérimaires en sont exclus
Intérimaire en mission	Hors périmètre de l'utilisateur ; son contrat de mission court jusqu'à son terme ou sa rupture selon ses règles propres
Agence (personnel permanent)	Éligible au chômage partiel dans les conditions communes
Missions en cours	Leur maintien pendant une demande contredit l'épuisement des moyens propres (art. L.511-2)
Nouvelles missions	Conclure un contrat de mise à disposition pendant le régime fragilise la sincérité des demandes

Modalités pratiques

La séquence type d'une entrée en chômage partiel traite l'intérim en premier.

Étape	Détail
1. Inventaire	Liste des contrats de mise à disposition en cours, termes et clauses de rupture
2. Non-renouvellement	Les missions arrivant à terme ne sont pas renouvelées
3. Rupture anticipée éventuelle	Selon le contrat de mise à disposition — avec les indemnités qu'il prévoit
4. Trace au dossier	La fin des missions documentée comme mesure interne dans la demande
5. Décomptes	Aucun intérimaire dans les listes et décomptes transmis à l'ADEM
6. Pendant le régime	Pas de nouveau recours à l'intérim sur les postes touchés par les heures chômées

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

Pratiques et recommandations

La rupture anticipée d'une mission a un coût contractuel : le contrat de mise à disposition lie l'utilisateur à l'agence, et les dommages-intérêts d'une rupture avant terme peuvent dépasser l'économie recherchée. Comparer le coût de la rupture au coût du maintien jusqu'au terme — souvent proche quand le terme est à quelques semaines — avant de dénoncer.

Un recours à l'intérim **pendant** le régime n'est pas toujours indéfendable : le remplacement d'un salarié absent sur un poste hors périmètre chômé, ou une compétence introuvable en interne pour une commande précise, s'expliquent. La ligne de partage est simple : jamais d'intérimaire sur un poste dont le titulaire est en heures chômées — cette configuration ruine la sincérité des décomptes et du dossier.

L'agence dont les utilisateurs basculent en série vers le chômage partiel voit son propre plan de charge s'effondrer : pour son personnel permanent, elle documente sa dépendance à ces clients — la voie de la dépendance économique de l'article L.511-4 (3) lui est ouverte comme à tout sous-traitant.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1 du Code du travail	L'entrepreneur de travail intérimaire est l'employeur de l'intérimaire
Art. L.511-3 du Code du travail	Subvention liée au maintien des contrats de travail de son propre personnel
Art. L.511-2 du Code du travail	Épuisement des moyens propres — dont la fin du recours à l'intérim
Art. L.131-4 du Code du travail	Contrat de mise à disposition entre l'agence et l'utilisateur
Art. L.511-4 (3) du Code du travail	Voie de la dépendance économique, ouverte aussi aux agences

L'exclusion des intérimaires du chômage partiel de l'utilisateur ne les prive d'aucun droit propre : leur contrat de mission continue de produire ses effets — salaire par l'agence compris — jusqu'à son terme ou sa rupture régulière.

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.