

Quelle est la durée maximale d'une mission d'intérim au Luxembourg ?

Réponse courte

La durée maximale d'une mission d'intérim au Luxembourg, renouvellements inclus, est de **12 mois**.

Des dérogations sont possibles : la mission peut durer jusqu'à **18 mois** en cas de remplacement d'un salarié absent ou pour des travaux urgents liés à des mesures de sécurité.

Le contrat de mission peut être renouvelé au maximum deux fois, sauf disposition contraire d'un accord collectif étendu. Toute mission dépassant la durée maximale ou sans motif légal peut être requalifiée en contrat à durée indéterminée.

Définition

Le **contrat de mission d'intérim**, également appelé **contrat de travail intérimaire**, est un **contrat à durée déterminée** conclu entre un salarié intérimaire et une **entreprise de travail intérimaire** (ETT). Ce contrat a pour objet la mise à disposition temporaire du salarié auprès d'une **entreprise utilisatrice**, pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, appelée *mission*.

La relation tripartite se distingue du contrat à durée déterminée classique par l'intervention de trois parties : le salarié, l'ETT (employeur légal) et l'entreprise utilisatrice (maître d'ouvrage de la mission).

Questions fréquentes

Combien de fois peut-on renouveler un contrat de mission d'intérim ?

Un contrat de mission d'intérim peut être renouvelé au maximum deux fois, sauf disposition contraire d'un accord collectif étendu. Chaque renouvellement doit être formalisé par un avenant écrit avant l'expiration du contrat initial.

Dans quels cas peut-on avoir recours à l'intérim au Luxembourg ?

Le recours à l'intérim est strictement limité aux cas suivants : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emplois saisonniers, emplois à caractère exceptionnel, ou attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI. Il est interdit d'utiliser l'intérim pour remplacer un salarié en grève.

Que se passe-t-il si la durée maximale d'une mission d'intérim est dépassée ?

Toute mission d'intérim dépassant la durée maximale autorisée ou sans motif légal valide peut être requalifiée en contrat à durée indéterminée au profit du salarié intérimaire. Cette requalification a un effet rétroactif sur la rémunération, les cotisations sociales et les droits du salarié.

Quelle est la durée maximale d'une mission d'intérim au Luxembourg ?

La durée maximale d'une mission d'intérim au Luxembourg est de 12 mois, renouvellements inclus. Des dérogations permettent d'étendre cette durée jusqu'à 18 mois pour le remplacement d'un salarié absent ou pour des travaux urgents liés à des mesures de sécurité.

Conditions d'exercice

Le recours à l'intérim est **strictement limité aux cas énumérés par l'article L.131-1 du Code du travail** :

- Remplacement d'un salarié absent ;
- Accroissement temporaire d'activité ;
- Emplois saisonniers ;
- Emplois à caractère exceptionnel ;
- Attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI.

?? Il est **formellement interdit de recourir à l'intérim pour remplacer un salarié dont le contrat est suspendu pour cause de grève** (article L.131-1, al. 2).

Avant toute mise à disposition :

- Le **contrat de mission doit être établi par écrit** ;
- Il doit **être remis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le début de la mission** (article L.131-7) ;
- Il doit mentionner obligatoirement :
 - la **qualification professionnelle** du salarié ;
 - la **rémunération applicable** ;
 - les **conditions essentielles de travail** (lieu, horaires, sécurité, durée, motif de recours, etc.).

L'entreprise utilisatrice doit informer et consulter la délégation du personnel avant tout recours à l'intérim (article L.131-4 du Code du travail).

Modalités pratiques

- La **durée maximale d'une mission**, renouvellements inclus, est de **12 mois** (article [L.131-12](#)), sauf dérogations expressément prévues :
 - Jusqu'à **18 mois** pour le remplacement d'un salarié absent ;
 - Pour des **travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité**.
- Le contrat de mission peut être **renouvelé au maximum deux fois**, sauf disposition contraire d'un **accord collectif étendu** (article [L.131-12](#), al. 2).
- Chaque **renouvellement doit être formalisé par un avenant écrit**, avant l'expiration du contrat initial.
- Un **délai de carence** doit être respecté entre deux missions successives sur le même poste, sauf exceptions prévues (ex. : remplacement d'un salarié malade ou congé maternité).
- Toute mission dépassant la durée maximale ou sans motif légal valide peut être **requalifiée en contrat à durée indéterminée** au profit du salarié intérimaire.

Pratiques et recommandations

- Vérifiez **systématiquement la licéité du recours** à l'intérim et le respect des **motifs limitatifs prévus par la loi**.
- Documentez les motifs et conservez les justificatifs en cas de contrôle ou de litige.
- Assurez-vous que chaque **contrat de mission contient l'ensemble des mentions obligatoires** et est remis dans les délais légaux.
- **Tenez un registre des renouvellements** pour éviter de dépasser le plafond légal (2 renouvellements).
- **Consultez en amont la délégation du personnel** sur le recours à l'intérim, conformément à l'article [L.131-4](#).
- Surveillez attentivement la **durée cumulée de la mission**, notamment en cas de remplacement successif.

Cadre juridique

- **Articles L.131-1 à L.131-15** du Code du travail luxembourgeois
- **L.131-1 al. 2** : interdiction de remplacement en cas de grève
- **L.131-4** : consultation de la délégation du personnel
- **L.131-7** : mentions obligatoires et délai de remise du contrat
- **L.131-12** : limitation du nombre de renouvellements et durée maximale
- Toute irrégularité peut entraîner une **requalification en CDI** à la charge conjointe de l'ETT et de l'entreprise utilisatrice, avec **effet rétroactif** sur la rémunération, les cotisations sociales et les droits du salarié.

Le non-respect du plafond de durée ou des mentions obligatoires dans un contrat d'intérim peut entraîner une **requalification automatique** en contrat à durée indéterminée. L'entreprise utilisatrice et l'ETT peuvent être tenues **solidairement responsables** des conséquences financières et sociales.

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.