

Quelles règles encadrent la succession de missions d'intérim sur un même poste ?

Réponse courte

La succession de missions d'intérim sur un même poste au Luxembourg est strictement encadrée : chaque mission doit répondre à un motif légal précis et temporaire, et il est interdit de pourvoir durablement un emploi permanent par des missions d'intérim successives. La durée maximale d'une mission, renouvellements inclus, est de 12 mois, sauf exceptions prévues par la loi.

Entre deux missions d'intérim sur un même poste, un délai de carence égal au tiers de la durée de la mission précédente doit être respecté, que les missions concernent le même ou différents intérimaires. Le non-respect de ces règles expose l'entreprise à la requalification du contrat en CDI, au paiement d'indemnités et à d'éventuelles sanctions administratives.

Définition

La succession de missions d'intérim sur un même poste désigne l'enchaînement de contrats de mission conclus par une entreprise utilisatrice avec un ou plusieurs salariés intérimaires, pour occuper successivement un poste identique ou similaire. Cette pratique est strictement encadrée afin de prévenir le recours abusif à l'intérim et d'éviter la pérennisation de situations précaires au détriment du contrat de travail à durée indéterminée.

Questions fréquentes

Qu'est-ce que la succession de missions d'intérim sur un même poste et comment est-elle encadrée au Luxembourg ?

La succession de missions d'intérim sur un même poste désigne l'enchaînement de contrats de mission pour occuper successivement un poste identique ou similaire. Au Luxembourg, cette pratique est strictement encadrée : chaque mission doit répondre à un motif légal précis et temporaire, et il est interdit de pourvoir durablement un emploi permanent par des missions d'intérim successives.

Quel délai de carence doit être respecté entre deux missions d'intérim sur un même poste ?

Un délai de carence égal au tiers de la durée de la mission précédente (renouvellements inclus) doit être respecté entre deux missions d'intérim sur un même poste. Par exemple, pour une mission de 9 mois, le délai de carence est de 3 mois. Ce délai s'applique que les missions concernent le même ou différents intérimaires.

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

La durée maximale d'une mission d'intérim, renouvellements inclus, ne peut excéder 12 mois, sauf exceptions prévues par la loi comme le remplacement d'un salarié absent. Cette limite s'applique à chaque mission individuelle dans le cadre d'une succession de missions sur un même poste.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect des règles de succession de missions d'intérim ?

Le non-respect des règles expose l'entreprise utilisatrice à la requalification du contrat en CDI au profit du salarié intérimaire, au paiement d'indemnités et à d'éventuelles sanctions administratives. La jurisprudence luxembourgeoise sanctionne particulièrement les tentatives de contournement de l'obligation de proposer un CDI pour des emplois permanents.

Conditions d'exercice

L'entreprise utilisatrice ne peut recourir à l'intérim que pour l'exécution de tâches précises et temporaires, dans les cas limitativement énumérés par l'article [L.131-1](#) du Code du travail : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, exécution de travaux saisonniers ou spécifiques, ou attente de la prise de fonction d'un salarié recruté en CDI. La succession de missions d'intérim sur un même poste n'est autorisée que si chacune des missions répond individuellement à l'un de ces motifs légaux. Il est interdit de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise par le biais de missions d'intérim successives.

Modalités pratiques

La durée maximale d'une mission d'intérim, renouvellements inclus, ne peut excéder 12 mois, sauf exceptions prévues par la loi (remplacement d'un salarié absent, par exemple). Lorsque plusieurs missions d'intérim se succèdent sur un même poste, que ce soit avec le même ou plusieurs intérimaires, un délai de carence doit être respecté entre deux missions portant sur le même poste. Ce délai est égal au tiers de la durée de la mission précédente, renouvellements inclus. Par exemple, pour une mission de 9 mois, le délai de carence est de 3 mois. Le non-respect de ce délai expose l'entreprise utilisatrice à une requalification du contrat en contrat à durée indéterminée au profit du salarié intérimaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de tenir un registre précis des missions d'intérim par poste afin de contrôler le respect des durées maximales et des délais de carence. Toute tentative de fractionnement artificiel des missions ou de recours successif à différents intérimaires pour occuper un même poste de façon continue est susceptible d'être requalifiée en CDI par les juridictions luxembourgeoises. L'entreprise utilisatrice doit systématiquement vérifier que le motif de recours à l'intérim demeure valable pour chaque nouvelle mission et que la succession de contrats ne vise pas à pourvoir durablement un emploi permanent. En cas de doute sur la qualification du poste ou la légitimité du recours à l'intérim, il est conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé.

Cadre juridique

Le recours à l'intérim et la succession de missions sur un même poste sont régis par les articles [L.131-1](#) à [L.131-10](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale, notamment celle de la Cour supérieure de justice, rappelle que la succession de missions d'intérim ne doit pas avoir pour effet de contourner l'obligation de proposer un contrat à durée indéterminée pour des emplois relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les sanctions prévues en cas de non-respect incluent la requalification du contrat en CDI, le paiement d'indemnités au salarié et, le cas échéant, des sanctions administratives.

La multiplication de missions d'intérim sur un même poste sans respect des délais de carence ou sans justification légale expose l'entreprise utilisatrice à un risque élevé de requalification judiciaire et de sanctions financières.

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.