

# Un salarié peut-il demander la requalification de plusieurs contrats de mission successifs en CDI au Luxembourg ?

## Réponse courte

Oui, un salarié peut demander la requalification de plusieurs contrats de mission successifs en CDI au Luxembourg. Cette demande est recevable si les contrats successifs ont été conclus avec la même entreprise utilisatrice, concernent le même poste ou des fonctions similaires, et révèlent une volonté de pourvoir durablement un emploi en violation des conditions légales du recours à l'intérim.

Le salarié doit saisir le tribunal du travail compétent et apporter la preuve de la succession irrégulière de contrats ainsi que de l'existence d'un besoin permanent de l'entreprise utilisatrice. Si la requalification est prononcée, le contrat est réputé avoir été conclu en CDI dès l'origine, avec tous les droits afférents, y compris l'ancienneté.

## Définition

La requalification de contrats de mission successifs en contrat à durée indéterminée (CDI) consiste à reconnaître juridiquement qu'une succession de contrats de travail temporaire ou de mission, initialement conclus pour une durée déterminée, doit être considérée comme un CDI. Cette procédure vise à sanctionner l'utilisation abusive ou détournée du recours aux contrats de mission, notamment lorsque ceux-ci servent à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

La requalification permet ainsi au salarié de bénéficier de la stabilité et des droits attachés au CDI, lorsque les conditions légales du recours au travail intérimaire n'ont pas été respectées. Elle s'inscrit dans la protection contre la précarisation de l'emploi et l'égalité de traitement entre salariés.

## Questions fréquentes

### Comment les employeurs peuvent-ils éviter la requalification de contrats de mission en CDI ?

Les employeurs doivent respecter les délais de carence entre missions, limiter le nombre de contrats successifs pour un même poste, justifier objectivement chaque recours à l'intérim par écrit, et anticiper les besoins structurels par des embauches en CDI pour les postes permanents.

### Comment un salarié peut-il procéder à la demande de requalification de ses contrats de mission en CDI ?

Le salarié doit saisir le tribunal du travail compétent pendant l'exécution du dernier contrat ou après la cessation de la relation de travail. Il doit apporter la preuve de la succession irrégulière de contrats et démontrer l'existence d'un besoin permanent de l'entreprise utilisatrice.

### Quelles sont les conditions pour demander la requalification de contrats de mission successifs en CDI au Luxembourg ?

Un salarié peut demander la requalification si les contrats successifs ont été conclus avec la même entreprise utilisatrice, concernent le même poste ou des fonctions similaires, et révèlent une volonté de pourvoir durablement un emploi en violation des conditions légales du recours à l'intérim. Les délais de carence entre missions doivent également ne pas être respectés.

## Quels sont les effets de la requalification de contrats de mission successifs en CDI ?

En cas de requalification prononcée par le tribunal, le contrat est réputé avoir été conclu en CDI dès l'origine entre le salarié et l'entreprise utilisatrice. Le salarié bénéficie alors de tous les droits attachés au CDI, y compris l'ancienneté calculée à compter du premier contrat de mission.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le salarié peut demander la requalification lorsque plusieurs contrats de mission successifs ont été conclus avec la même entreprise utilisatrice, soit sans interruption, soit avec des interruptions insuffisantes pour rompre la continuité de la relation de travail. Cette demande est recevable si les contrats successifs révèlent une volonté manifeste de pourvoir durablement un poste, en violation des conditions strictes de recours au travail intérimaire.

Les conditions principales sont les suivantes :

- Les contrats de mission successifs concernent le même poste ou des fonctions similaires.
- La succession de contrats n'est pas justifiée par des motifs légitimes tels que le remplacement temporaire d'un salarié ou un accroissement temporaire d'activité.
- Les délais de carence entre deux missions ne sont pas respectés, sauf exceptions prévues par la loi.
- L'analyse globale de la relation de travail démontre une continuité et une permanence du besoin de main-d'œuvre.

Le salarié doit également démontrer que l'entreprise utilisatrice a eu recours à l'intérim de manière abusive ou répétée pour un besoin structurel.

## Modalités pratiques

Le salarié souhaitant obtenir la requalification doit saisir le tribunal du travail compétent. La demande peut être introduite pendant l'exécution du dernier contrat de mission ou après la cessation de la relation de travail. Il appartient au salarié d'apporter la preuve de la succession irrégulière de contrats et de l'existence d'un besoin permanent de l'entreprise utilisatrice.

Le tribunal du travail examine notamment :

- La nature des missions confiées et leur lien avec l'activité normale et permanente de l'entreprise.
- La durée totale de la relation de travail et la fréquence des renouvellements.
- L'existence ou non de périodes d'interruption significatives entre les contrats.
- La conformité des motifs de recours à l'intérim et le respect des délais de carence.

En cas de requalification, le contrat est réputé avoir été conclu dès l'origine en CDI entre le salarié et l'entreprise utilisatrice. Le salarié bénéficie alors de l'ensemble des droits attachés à un CDI, y compris l'ancienneté calculée à compter du premier contrat de mission.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de veiller à la stricte justification du recours à l'intérim et au respect des délais de carence entre deux missions pour un même poste. Toute succession de contrats de mission doit être motivée par des raisons objectives et temporaires, dûment documentées.

Pour limiter les risques de requalification, il convient de :

- Limiter le nombre de contrats de mission successifs pour un même poste.
- Respecter les délais de carence imposés par le Code du travail.
- Formaliser par écrit les motifs de recours à chaque mission et conserver la documentation afférente.
- Anticiper les besoins structurels en personnel par des embauches en CDI lorsque le poste présente un caractère permanent.
- Garantir l'égalité de traitement entre salariés intérimaires et salariés permanents, conformément à l'article [L.131-10](#) du Code du travail.
- Assurer la traçabilité des décisions RH et l'encadrement humain des processus de gestion des contrats.

## Cadre juridique

La requalification des contrats de mission successifs en CDI est encadrée par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

- **Articles [L.131-1](#) à [L.131-12](#)** : Dispositions relatives au travail intérimaire, conditions de recours, droits des salariés intérimaires, égalité de traitement, délais de carence, et sanctions en cas de non-respect.
- **Articles [L.122-1](#) à [L.122-7](#)** : Dispositions générales sur le contrat à durée déterminée, conditions de validité, renouvellement, et requalification.
- **Article [L.131-10](#)** : Principe d'égalité de traitement entre salariés intérimaires et salariés permanents.
- **Article [L.131-12](#)** : Sanctions et requalification en cas de recours abusif à l'intérim.
- Jurisprudence des juridictions du travail précisant les critères d'appréciation de la continuité de la relation de travail et de l'abus dans le recours à l'intérim.

La charge de la preuve de la régularité du recours à l'intérim incombe à l'employeur. Il est essentiel de documenter précisément chaque mission et de justifier objectivement le recours à l'intérim pour prévenir les risques de requalification. L'absence de traçabilité ou de justification expose l'entreprise à une requalification automatique en CDI.

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.