Quelles sont les différences entre recrutement direct et recours à l'intérim au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **recrutement direct** crée un lien contractuel direct entre l'employeur et le salarié (CDI ou CDD), avec une période d'essai possible. Le **recours à l'intérim** implique une relation tripartite entre l'entreprise utilisatrice, l'entrepreneur de travail intérimaire et le salarié, encadrée par les articles **L.131-1 et suivants** du Code du travail. L'intérim est réservé à une **tâche précise et non durable** (article L.122-1). La durée maximale d'une mission est de **12 mois**, renouvellements compris (article L.131-8), avec **deux renouvellements** possibles (article L.131-9). L'entrepreneur doit disposer d'une **autorisation ministérielle** (article L.131-2). L'utilisateur assume la sécurité et les conditions de travail, l'entrepreneur le salaire et les charges sociales (article L.131-12). En cas de poursuite du travail après la mission sans nouveau contrat, le salarié est réputé lié par un **CDI** à l'utilisateur.

Définition

Le **recrutement direct** est le processus par lequel un employeur engage un salarié sous contrat de travail (CDI ou CDD) sans passer par un intermédiaire. L'**entrepreneur de travail intérimaire** est une personne physique ou morale dont l'activité commerciale consiste à embaucher et rémunérer des salariés en vue de les mettre à disposition provisoire d'utilisateurs. Le **contrat de mission** est le contrat par lequel un salarié intérimaire s'engage à accomplir une tâche précise et non durable auprès d'un utilisateur.

Questions fréquentes

L'entrepreneur d'intérim doit-il obtenir une autorisation ?

Oui, l'entrepreneur de travail intérimaire doit disposer d'une autorisation ministérielle obligatoire pour exercer son activité (article L.131-2 du Code du travail). L'utilisateur doit vérifier cette autorisation avant de conclure tout contrat de mise à disposition.

Quand recourir à l'intérim plutôt qu'au recrutement direct ?

L'intérim doit être réservé aux besoins temporaires clairement identifiés, pour une tâche précise et non durable. Le recours abusif à l'intérim pour pourvoir un poste permanent expose l'utilisateur à une requalification du contrat de mission en CDI.

Que se passe-t-il après la fin d'une mission d'intérim ?

En cas de poursuite du travail après la mission sans nouveau contrat, le salarié est réputé lié par un CDI à l'utilisateur (article L.131-10). L'embauche directe du salarié intérimaire est toujours possible et ne peut être contractuellement interdite.

Quel délai de carence entre deux missions d'intérim ?

Le délai de carence entre deux missions successives sur un même poste est fixé au tiers de la durée du contrat précédent (article L.131-11), sauf exceptions prévues par la loi. Le respect de ce délai est essentiel pour éviter une requalification en CDI.

Quelle durée maximale pour une mission d'intérim ?

La durée maximale d'une mission est de 12 mois, renouvellements compris (article L.131-8), avec deux renouvellements possibles (article L.131-9). L'intérim est réservé à une tâche précise et non durable, conformément à l'article L.122-1 du Code du travail.

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

Quelles différences entre recrutement direct et intérim au Luxembourg ?

Le recrutement direct crée un lien bipartite employeur-salarié (CDI ou CDD). L'intérim implique une relation tripartite entre l'entreprise utilisatrice, l'entrepreneur de travail intérimaire et le salarié, encadrée par les articles L.131-1 et suivants du Code du travail.

Qui assume la sécurité du salarié intérimaire ?

L'utilisateur assume la responsabilité de la sécurité et des conditions de travail du salarié intérimaire, tandis que l'entrepreneur intérimaire assume le salaire et les charges sociales, conformément à l'article L.131-12 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

Le choix entre recrutement direct et intérim dépend de la nature du besoin et des contraintes légales.

Critère	Recrutement direct	Intérim
Relation contractuelle	Bipartite (employeur-salarié)	Tripartite (utilisateur, entrepreneur intérimaire, salarié)
Type de contrat	CDI ou CDD	Contrat de mission (durée déterminée)
Durée	Illimitée (CDI) ou selon CDD	12 mois maximum, renouvellements compris
Motif de recours	Libre	Tâche précise et non durable (art. L.122-1)
Autorisation	Aucune autorisation spécifique	Autorisation ministérielle obligatoire (art. L.131-2)
Responsabilité sécurité	Employeur	Utilisateur (art. L.131-12)
Responsabilité salaire	Employeur	Entrepreneur de travail intérimaire (art. L.131-12)

Modalités pratiques

Chaque modalité de recrutement implique des obligations administratives et financières distinctes.

Aspect	Recrutement direct	Intérim
Contrat écrit	Obligatoire (art. L.121-4)	Contrat de mission écrit sous 2 jours ouvrables (art. L.131-6)
Déclaration	Affiliation sécurité sociale	Prise en charge par l'entrepreneur intérimaire
Coût	Salaire + charges patronales	Commission de l'agence d'intérim (coefficient multiplicateur)
Période d'essai	Selon art. L.121-5	Selon durée de la mission (art. L.131-7)
Fin de contrat	Préavis ou terme du CDD	Fin de mission ou requalification en CDI (art. L.131-10)
Embauche post-mission	Non applicable	Libre, toute clause contraire est nulle (art. L.131-6)

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

Pratiques et recommandations

Évaluer la nature et la durée du besoin avant de choisir entre recrutement direct et intérim, en réservant l'intérim aux besoins temporaires clairement identifiés. **Vérifier** que l'agence d'intérim dispose bien de l'autorisation ministérielle requise avant de conclure tout contrat de mise à disposition. **Respecter** le délai de carence entre deux missions successives sur un même poste, fixé au tiers de la durée du contrat précédent (article L.131-11), sauf exceptions prévues par la loi. **Anticiper** la possibilité d'embauche définitive du salarié intérimaire en intégrant cette perspective dès le début de la mission, sachant que toute clause interdisant cette embauche est nulle de plein droit.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1	Définitions : entrepreneur de travail intérimaire, contrat de mission, salarié intérimaire
Art. L.131-2	Autorisation ministérielle obligatoire pour l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire
Art. L.131-6	Contrat de mission écrit, mentions obligatoires, interdiction de clause de non-embauche
Art. L.131-8	Durée maximale de 12 mois, renouvellements compris
Art. L.131-9	Maximum deux renouvellements par mission
Art. L.131-10	Requalification en CDI en cas de poursuite du travail sans nouveau contrat
Art. L.131-11	Délai de carence d'un tiers de la durée du contrat entre deux missions
Art. L.131-12	Répartition des responsabilités : sécurité (utilisateur), salaire (entrepreneur)

Le recours abusif à l'intérim pour pourvoir un poste permanent expose l'utilisateur à une requalification du contrat de mission en CDI. L'embauche du salarié intérimaire par l'utilisateur est toujours possible et ne peut être contractuellement interdite. La durée des missions effectuées est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté en cas d'embauche.

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.