

# Quelles précautions faut-il prendre lors de la transition d'un salarié d'un CDD vers un contrat intérimaire ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, le passage d'un **contrat à durée déterminée (CDD)** vers un **contrat de mission intérimaire** pour le même poste nécessite le respect absolu d'un **délai de carence** égal au tiers de la durée du CDD précédent (renouvellements compris). Cette période d'attente s'impose que l'employeur souhaite reprendre le même salarié ou faire appel à un autre travailleur intérimaire. Le non-respect de ce délai entraîne la **requalification automatique** du contrat intérimaire en **contrat à durée indéterminée (CDI)** auprès de l'entreprise utilisatrice.

Les précautions essentielles incluent le calcul précis du délai de carence, la vérification que le poste correspond à un besoin temporaire et non à un emploi permanent, et la conformité avec les dispositions des **articles L.122-7 et L.131-11** du Code du travail luxembourgeois.

## Définition

La **transition CDD-intérim** désigne le passage d'un salarié d'un contrat à durée déterminée conclu directement avec l'entreprise vers un **contrat de mission intérimaire** pour occuper le même poste ou un poste similaire dans cette même entreprise. Les règles de renouvellement du CDD et les conditions de requalification en CDI s'appliquent pleinement à cette transition. Le travail intérimaire implique une relation contractuelle triangulaire entre le **salarié intérimaire**, l'**entreprise de travail intérimaire** (l'employeur légal) et l'**entreprise utilisatrice**.

Au Luxembourg, cette transition est strictement encadrée pour éviter que les entreprises n'utilisent des formes d'emploi précaires pour contourner l'obligation de recourir au CDI pour des postes permanents. La législation impose un **délai de carence** calculé sur la base de la durée totale du CDD terminé, renouvellements compris.

## Conditions d'exercice

Le passage d'un CDD à un contrat intérimaire est soumis à plusieurs conditions légales impératives dont le respect conditionne la légalité de la transition.

Condition	Règle applicable
<b>Délai de carence (art. L.122-7)</b>	Période égale au tiers de la durée totale du CDD précédent, renouvellements compris, avant tout recours à un nouveau CDD ou à un contrat intérimaire sur le même poste
<b>Durée maximale de la mission</b>	12 mois maximum pour un même salarié sur un même poste, renouvellements compris (art. L.131-8) ; renouvelable deux fois maximum
<b>Nature temporaire du besoin</b>	Le recours à l'intérim, comme le CDD, ne peut pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente
<b>Exceptions au délai (art. L.131-11)</b>	Nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, contrat saisonnier, emploi d'usage, rupture anticipée par le salarié, refus du salarié de renouveler son contrat
<b>Contrat de mise à disposition</b>	Doit être établi par écrit dans les 3 jours ouvrables suivant la mise à disposition (art. L.131-4)
<b>Contrat de mission</b>	Doit être remis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la mission (art. L.131-6)

## Modalités pratiques

Le délai de carence se calcule en jours calendaires pour la durée du CDD ; par exemple, un CDD de 18 mois impose 6 mois d'attente avant tout recours à l'intérim sur le même poste. L'employeur doit conserver la documentation complète du CDD terminé pour calculer correctement ce délai. Le **contrat de mise à disposition** entre l'agence et l'entreprise utilisatrice doit préciser le motif de recours, la durée de la mission, les caractéristiques du poste et la rémunération.

Étape	Actions requises
<b>Fin du CDD</b>	Calculer le délai de carence (durée totale ÷ 3) et noter la date d'ouverture du recrutement
<b>Avant la mission</b>	Vérifier le motif de recours à l'intérim ; consulter la délégation du personnel (art. L.134-1)
<b>Contrats à établir</b>	Contrat de mise à disposition (3 jours) et contrat de mission (2 jours après début)
<b>Égalité de traitement</b>	Rémunération du salarié intérimaire au moins équivalente à un salarié permanent de même qualification (art. L.131-13)

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**anticiper la fin du CDD** et d'analyser objectivement si le poste correspond à un besoin temporaire ou permanent. Si le besoin est récurrent ou structurel, le recrutement en CDI est obligatoire. La succession répétée de CDD et de contrats intérimaires sur un même poste constitue un signal d'alerte pour l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

Les managers opérationnels doivent être formés aux règles de succession des contrats temporaires et doivent systématiquement consulter le service RH avant de prolonger une collaboration avec un salarié précaire. Un **dossier justificatif** documentant le motif de recours successif au CDD puis à l'intérim doit être constitué pour prévenir tout contentieux.

Si le salarié ayant été en CDD donne satisfaction et que le besoin persiste, l'embauche directe en **CDI** est à privilégier : elle évite les complications liées au délai de carence, et l'ancienneté acquise en mission intérimaire sera prise en compte (art. [L.131-10](#)). Seules les entreprises de travail intérimaire titulaires d'une **autorisation ministérielle** peuvent exercer au Luxembourg (art. [L.131-2](#)) — vérifier cette autorisation préalablement.

Un **audit RH régulier** des contrats temporaires par poste permet de détecter les situations à risque de requalification et de prévenir les contentieux avec l'[ITM](#).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.122-7</a>	Délai de carence égal au tiers de la durée du CDD avant tout nouveau CDD ou contrat intérimaire sur le même poste
Art. <a href="#">L.131-11</a>	Délai de carence après expiration d'un contrat de mission intérimaire ; six exceptions applicables
Art. <a href="#">L.122-1</a>	Le CDD ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente
Art. <a href="#">L.131-2</a>	Autorisation ministérielle obligatoire pour les entreprises de travail intérimaire
Art. <a href="#">L.131-4</a>	Contrat de mise à disposition écrit dans les 3 jours ouvrables
Art. <a href="#">L.131-6</a>	Contrat de mission remis au salarié dans les 2 jours ouvrables
Art. <a href="#">L.131-8</a>	Durée maximale du contrat de mission : 12 mois renouvellements compris
Art. <a href="#">L.131-10</a>	Requalification en CDI et prise en compte de l'ancienneté des missions lors de l'embauche définitive
Art. <a href="#">L.131-13</a>	Égalité de rémunération entre salarié intérimaire et salarié permanent de même qualification
Art. <a href="#">L.134-1</a>	Consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel avant recours à l'intérim

Cette fiche concerne exclusivement le droit du travail luxembourgeois ; les règles applicables aux travailleurs détachés ou aux entreprises étrangères de travail intérimaire peuvent différer. Pour toute situation complexe impliquant des éléments transfrontaliers ou des secteurs bénéficiant de dérogations spécifiques (spectacle, recherche, sport professionnel), il est recommandé de consulter l'[ITM](#) ou un juriste spécialisé.

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.