Un établissement public peut-il recourir à des intérimaires ?

Réponse courte

Oui, un établissement public peut recourir à des salariés intérimaires : le Code du travail n'édicte **aucune interdiction propre au secteur public** et les règles générales du travail intérimaire s'appliquent alors intégralement (art. L.131-1 et suivants).

Le recours n'est possible que pour l'accomplissement d'une **tâche précise et non durable**, dans les cas autorisés pour le contrat à durée déterminée (art. L.131-1, renvoyant à l'art. L.122-1) : remplacement d'un salarié absent, activité saisonnière ou surcroît occasionnel notamment. La mission ne peut excéder **12 mois**, renouvellements compris (2 au maximum) pour un même poste (art. L.131-8 et L.131-9).

L'établissement utilisateur conclut un **contrat de mise à disposition écrit** avec un entrepreneur de travail intérimaire autorisé (art. L.131-2 et L.131-4) et garantit l'**égalité de traitement** : le salaire de l'intérimaire ne peut être inférieur à celui d'un salarié permanent comparable (art. L.131-13). Poursuivre l'occupation après la mission sans contrat expose à la **requalification en CDI** (art. L.131-10).

Définition

Le travail intérimaire est une relation triangulaire entre un **entrepreneur de travail intérimaire**, qui embauche et rémunère le salarié, un **salarié intérimaire** et un **utilisateur**, ici l'établissement public, auprès duquel la mission est accomplie. La mission est une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu du régime du contrat à durée déterminée (art. L.131-1).

Questions fréquentes

Dans quels cas un établissement public peut-il faire appel à l'intérim ?

Uniquement pour une tâche précise et non durable, dans les cas autorisés pour le contrat à durée déterminée (art. L.131-1 renvoyant à l'art. L.122-1) : remplacement d'un salarié absent, activité saisonnière ou surcroît occasionnel notamment. L'intérim ne peut jamais pourvoir durablement un emploi permanent.

L'entreprise de travail intérimaire doit-elle disposer d'une autorisation ?

Oui, l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire est soumise à autorisation ministérielle (art. L.131-2). L'établissement utilisateur doit contrôler cette autorisation avant de contracter.

Que risque l'utilisateur qui garde un intérimaire après la fin de sa mission ?

La poursuite du travail sans nouveau contrat entraîne la requalification : le salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée (art. L.131-10). En cas de besoin permanent, un recrutement classique s'impose.

Quel délai respecter avant de reprendre un intérimaire sur le même poste ?

Un délai de carence égal au tiers de la durée du contrat écoulé, renouvellements compris, doit être respecté avant un nouveau recours sur le même poste (art. L.131-11).

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

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

La mission ne peut excéder 12 mois, renouvellements compris, pour un même salarié et un même poste, sauf missions saisonnières et relèvement ministériel exceptionnel (art. L.131-8). Deux renouvellements au maximum sont admis, prévus au contrat initial ou par avenant (art. L.131-9).

Quels contrats écrits encadrent une mission d'intérim ?

Deux contrats distincts : le contrat de mise à disposition, conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'utilisateur (art. L.131-4), et le contrat de mission, établi par écrit et adressé au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition (art. L.131-6).

Un intérimaire doit-il être payé comme un salarié permanent ?

Oui, le salaire de l'intérimaire ne peut être inférieur à celui d'un salarié permanent comparable de l'utilisateur (art. L.131-13). Il bénéficie également de l'accès aux installations collectives (art. L.131-15).

Conditions d’exercice

L'intérim ne peut jamais pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'utilisateur : la mission correspond aux cas ouverts au contrat à durée déterminée.

Condition	Règle
Objet de la mission	Tâche précise et non durable, dans les cas autorisés par le régime du CDD (art. L.131-1 et L.122-1)
Durée maximale	12 mois, renouvellements compris, pour un même salarié et un même poste, sauf missions saisonnières et relèvement ministériel exceptionnel (art. L.131-8)
Renouvellements	2 au maximum, prévus au contrat initial ou par avenant (art. L.131-9)
Nouveau recours sur le même poste	Délai de carence égal au tiers de la durée du contrat écoulé, renouvellements compris (art. L.131-11)
Entrepreneur de travail intérimaire	Activité soumise à autorisation ministérielle (art. L.131-2)

Modalités pratiques

Deux contrats écrits distincts encadrent chaque mission : l'un entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, l'autre entre celle-ci et le salarié.

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

Document ou obligation	Règle
Contrat de mise à disposition	Conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'établissement utilisateur (art. L.131-4)
Contrat de mission	Établi par écrit et adressé au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition ; réputé contrat de travail (art. L.131-6)
Terme de la mission	Fixé avec précision dès la conclusion, sauf exceptions comme le remplacement ou le travail saisonnier (art. L.131-8)
Égalité de traitement	Salaire au moins égal à celui d'un salarié comparable de l'utilisateur (art. L.131-13) ; accès aux installations collectives (art. L.131-15)
Fin de mission	Poursuite du travail sans nouveau contrat : le salarié est réputé lié à l'utilisateur par un CDI (art. L.131-10)

Pratiques et recommandations

Vérifier avant toute mission que la tâche confiée est réellement précise et non durable.

Contrôler l'autorisation ministérielle de l'entreprise de travail intérimaire avant de contracter.

Suivre les durées et renouvellements de chaque mission pour ne pas dépasser le plafond légal.

Garantir à l'intérimaire les mêmes conditions de salaire et d'accès aux installations que les salariés permanents comparables.

Recruter durablement dès qu'un besoin permanent se dessine, le cas échéant par un recrutement sous contrat de droit commun, l'intérim ne pouvant s'y substituer.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1	Définitions : entrepreneur de travail intérimaire, contrat de mission, salarié intérimaire
Art. L.131-2	Autorisation ministérielle de l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire
Art. L.131-4	Contrat de mise à disposition écrit avec l'utilisateur
Art. L.131-6	Contrat de mission écrit, réputé contrat de travail
Art. L.131-8 et L.131-9	Terme précis, durée maximale de 12 mois et 2 renouvellements
Art. L.131-10	Requalification en CDI en cas de poursuite du travail après la mission
Art. L.131-13	Égalité de salaire avec un salarié comparable de l'utilisateur

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

L'intérim concerne des salariés de droit privé mis à disposition pour des tâches temporaires. Un suivi rigoureux des durées et des renouvellements évite la requalification en contrat à durée indéterminée. En cas de besoin permanent, un recrutement classique s'impose.

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.