Dans quels cas une entreprise peut-elle recourir au travail intérimaire ?

Réponse courte

Dans les cas où elle pourrait conclure un contrat à durée déterminée. L'article L.131-1 ne dresse aucune liste propre à l'intérim : il renvoie à la **tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article L.122-1**, qui est le texte du contrat à durée déterminée.

Les motifs les plus courants sont le **remplacement d'un salarié absent** ou dont le contrat est suspendu, l'**emploi saisonnier**, les emplois pour lesquels il est d'**usage constant** dans le secteur de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, la **tâche occasionnelle et ponctuelle** étrangère à l'activité courante, l'**accroissement temporaire et exceptionnel** d'activité, et les **travaux urgents** destinés à prévenir des accidents ou à réparer des insuffisances de matériel.

Le motif retenu n'est pas une justification interne : il doit figurer dans le **contrat de mise à disposition**, puis être reproduit dans le contrat de mission remis au salarié. Il est donc écrit deux fois et devient opposable à l'entreprise.

Définition

La **tâche précise et non durable** est celle qui ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. La formule figure à l'article L.122-1 (1) pour le contrat à durée déterminée, et l'article L.131-4 (1) la reprend mot pour mot pour le contrat de mise à disposition.

L'article L.122-1 (2) énumère les cas **notamment** considérés comme tels. Le mot « notamment » ouvre la liste : d'autres situations peuvent y entrer, à condition de répondre à la définition du paragraphe 1.

Questions fréquentes

Existe-t-il une liste de motifs propre au travail intérimaire ?

Non. L'article L.131-1 renvoie aux cas de l'article L.122-1, qui régit le contrat à durée déterminée. Les motifs utilisables en intérim sont donc exactement ceux du contrat à durée déterminée, sans liste spécifique.

La formule « surcroît d'activité » est-elle suffisante dans un bon de commande ?

Non, ce n'est pas la formule du texte. L'article L.122-1 exige un accroissement temporaire et exceptionnel : deux adjectifs cumulatifs qui excluent la pointe saisonnière récurrente et le sous-effectif chronique.

Où le motif du recours doit-il être écrit ?

Dans le contrat de mise à disposition, puis reproduit dans le contrat de mission remis au salarié. Il est donc écrit deux fois et devient opposable à l'entreprise, qui ne peut plus en changer après coup.

Peut-on invoquer l'usage constant du secteur sans vérification ?

Non. La liste des secteurs et emplois concernés est fixée par règlement grand-ducal. L'invoquer sans avoir vérifié que son secteur y figure revient à s'appuyer sur un motif que l'entreprise ne pourra pas établir.

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

Quels motifs dispensent de fixer un terme précis au contrat ?

Trois seulement : le remplacement d'un salarié absent ou dont le poste est vacant, l'emploi saisonnier, et l'emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Une durée minimale reste alors obligatoire.

Conditions d’exercice

Les motifs utilisables sont ceux de l'article L.122-1, dont voici les principaux dans le contexte de l'intérim.

Motif	Portée
Remplacement	Salarié temporairement absent, ou dont le contrat est suspendu pour un motif autre qu'un conflit collectif ou un manque de travail économique ou d'intempéries ; ou poste devenu vacant dans l'attente du successeur
Emploi saisonnier	Défini par règlement grand-ducal
Usage constant	Secteurs et emplois où il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée, listés par règlement grand-ducal
Tâche occasionnelle	Tâche ponctuelle définie, ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante
Accroissement d'activité	Accroissement **temporaire et exceptionnel**, ou démarrage ou extension de l'entreprise
Travaux urgents	Prévenir des accidents, réparer des insuffisances de matériel, organiser le sauvetage des installations

Modalités pratiques

Le motif produit des effets bien au-delà du choix du recours, puisqu'il commande la forme du contrat et le régime applicable.

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

Effet du motif	Conséquence
Mention obligatoire	Le motif figure dans le contrat de mise à disposition (art. L.131-4 (2))
Reproduction	Il est repris dans le contrat de mission (art. L.131-6 (1), 2°)
Remplacement	Le nom du salarié absent doit être indiqué dans les deux contrats
Terme précis	Trois motifs seulement dispensent d'un terme fixé avec précision : remplacement, saisonnier, usage constant
Délai de carence	Quatre motifs échappent au délai du tiers : nouvelle absence, travaux urgents, saisonnier, usage constant
Durée maximale	Le contrat saisonnier échappe au plafond de douze mois

Pratiques et recommandations

« Surcroît d'activité » n'est pas la formule du texte. L'article L.122-1 exige un accroissement temporaire et exceptionnel, deux adjectifs cumulatifs qui excluent la pointe saisonnière récurrente et le sous-effectif chronique. Le motif étant écrit dans deux contrats, une rédaction approximative se retourne d'autant plus vite que les missions se répètent sur le même poste.

Le remplacement est le motif le plus sûr et le plus exigeant : le nom du salarié absent doit figurer dans les deux contrats. Quand un même intérimaire remplace successivement plusieurs absents, il faut un avenant à chaque changement, sans quoi l'écrit contredit la réalité.

L'usage constant ne se présume pas. La liste des secteurs et des emplois concernés est fixée par le règlement grand-ducal pris pour l'application des articles L.122-1, L.122-4, L.122-11 et L.125-8. L'invoquer sans avoir vérifié que son secteur y figure revient à s'appuyer sur un motif indéfendable.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 (1) du Code du travail	Tâche précise et non durable ; interdiction de pourvoir durablement à un emploi permanent
Art. L.122-1 (2) du Code du travail	Énumération des cas de tâche précise et non durable
Art. L.131-1 du Code du travail	Renvoi de la mission à l'article L.122-1
Art. L.131-4 (1) et (2) du Code du travail	Objet du contrat de mise à disposition et mention du motif
Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail	Reproduction du motif dans le contrat de mission
Art. L.131-8 (1) du Code du travail	Motifs dispensant d'un terme précis
Art. L.131-11 du Code du travail	Motifs échappant au délai de carence

Il n'existe aucune liste de motifs propre au travail intérimaire : ce sont ceux du contrat à durée déterminée, par renvoi de l'article L.131-1 à l'article L.122-1. Le motif choisi doit figurer dans le contrat de mise à disposition puis être reproduit dans le contrat de mission, ce qui le rend opposable à l'entreprise.

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.