Le travail intérimaire peut-il servir à pourvoir un poste permanent ?

Réponse courte

Non. L'article L.131-4 (1) interdit au contrat de mise à disposition d'avoir pour objet de **pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'utilisateur**. La formule reprend mot pour mot celle que l'article L.122-1 applique au contrat à durée déterminée.

Trois mécanismes distincts font respecter cette limite. La **durée maximale** de douze mois, renouvellements compris, pour un même salarié et un même poste. Le **délai de carence** égal au tiers de la durée du contrat, qui empêche de remplacer immédiatement un intérimaire par un autre sur le même poste. Et la **requalification** : un contrat conclu en violation des règles de terme et de durée est réputé à durée indéterminée.

La sanction ne frappe pas seulement le contrat. Lorsque l'utilisateur continue de faire travailler le salarié après la fin de la mission sans nouveau contrat, celui-ci est réputé lié à **l'utilisateur** par un contrat à durée indéterminée, avec une ancienneté remontant au premier jour de la mission.

Définition

L'**activité normale et permanente** de l'entreprise s'oppose à la tâche précise et non durable. Ce qui la caractérise est la **nature du besoin**, non la durée du contrat : un poste qui existe indépendamment de la personne qui l'occupe, et dont la disparition n'est pas prévisible, relève de l'activité permanente même si chaque mission est brève.

Le texte vise le contrat de mise à disposition, c'est-à-dire la relation entre l'agence et l'utilisateur. C'est donc dans le document commercial que se lit d'abord l'irrégularité, avant même que le salarié n'invoque quoi que ce soit.

Questions fréquentes

Combien de temps un poste reste-t-il indisponible après douze mois d'intérim ?

Quatre mois. Le délai de carence étant égal au tiers de la durée du contrat, renouvellements compris, un poste occupé douze mois impose ensuite quatre mois sans intérim ni contrat à durée déterminée.

Comment un contrôle repère-t-il un besoin en réalité permanent ?

Par le motif écrit dans le contrat commercial. Un accroissement d'activité invoqué trois années de suite aux mêmes dates, ou un remplacement dont le nom de l'absent change à chaque avenant, décrivent un poste que l'entreprise a choisi de ne pas ouvrir.

Faire tourner plusieurs intérimaires sur un poste déclenche-t-il le plafond de douze mois ?

Non, le plafond vise le couple formé par un salarié et un poste. Mais chaque expiration ouvre un délai de carence égal au tiers du contrat achevé, de sorte que la rotation reste encadrée.

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

Peut-on confier durablement un poste permanent à des intérimaires ?

Non. L'article L.131-4 interdit au contrat de mise à disposition de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'utilisateur. Trois mécanismes distincts font respecter cette limite.

Quelle est la sanction la plus lourde d'un recours abusif à l'intérim ?

La requalification prononcée à l'égard de l'entreprise utilisatrice. L'article L.131-10 fait naître un contrat à durée indéterminée entre elle et le salarié, avec une ancienneté remontant au premier jour de mission.

Conditions d’exercice

Les trois garde-fous ne se déclenchent pas dans les mêmes circonstances et ne produisent pas les mêmes effets.

Mécanisme	Déclenchement	Effet
Objet du contrat	Emploi lié à l'activité normale et permanente	Contrat de mise à disposition irrégulier
Durée maximale	Plus de 12 mois pour un même salarié sur un même poste, renouvellements compris	Contrat de mission réputé à durée indéterminée
Délai de carence	Poste repourvu avant l'expiration du tiers de la durée du contrat	Recours irrégulier
Poursuite du travail	L'utilisateur continue à faire travailler le salarié sans contrat	Contrat à durée indéterminée **avec l'utilisateur**
Exception saisonnière	Contrat à caractère saisonnier	Échappe au plafond de douze mois
Dérogation ministérielle	Connaissances hautement spécialisées et expérience confirmée	Relèvement exceptionnel de la durée maximale

Modalités pratiques

Le plafond de douze mois se calcule par combinaison d'un salarié et d'un poste, ce qui laisse subsister des marges qu'il faut lire avec précision.

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

Situation	Analyse
Même salarié, même poste	Plafond de douze mois, renouvellements compris
Même salarié, poste différent	Nouveau décompte, la limite visant le couple salarié-poste
Salarié différent, même poste	Le plafond ne joue pas, mais le délai de carence de l'article L.131-11 s'applique
Rotation organisée sur un poste	Chaque expiration rouvre un délai de carence égal au tiers du contrat achevé
Contrat saisonnier	Exclu du plafond, mais non de l'exigence de tâche précise et non durable
Missions successives chez des utilisateurs différents	Aucune limite légale, le plafond s'appréciant par utilisateur et par poste

Pratiques et recommandations

Douze mois chez un utilisateur, puis quatre mois de vide avant tout nouveau recours sur le même poste : c'est l'effet combiné du plafond et du délai de carence. Le plafond vise le couple formé par un salarié et un poste, donc faire tourner plusieurs intérimaires ne le déclenche jamais — mais chaque fin de mission ouvre une carence égale au tiers de sa durée.

La requalification frappe l'utilisateur, pas l'agence. Prolonger une mission de quelques jours en attendant la signature du nouveau contrat de mise à disposition suffit : l'article L.131-10 fait naître un contrat à durée indéterminée entre le salarié et l'entreprise où il travaille, avec une ancienneté remontant au premier jour de mission.

Le motif écrit dans le contrat commercial trahit le besoin permanent plus vite que tout le reste. Un accroissement d'activité invoqué trois années de suite aux mêmes dates, ou un remplacement dont le nom de l'absent change à chaque avenant, décrivent un poste que l'entreprise a choisi de ne pas ouvrir.

© 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	Interdiction de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Objet limité du contrat de mise à disposition
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Durée maximale de douze mois et dérogation ministérielle
Art. L.131-8 (3) du Code du travail	Contrat conclu en violation réputé à durée indéterminée
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur en cas de poursuite du travail
Art. L.131-11 du Code du travail	Délai de carence égal au tiers de la durée du contrat

Le plafond de douze mois vise le couple formé par un salarié et un poste : la rotation de plusieurs intérimaires sur un même poste y échappe, mais reste soumise au délai de carence. La requalification la plus lourde produit ses effets à l'égard de l'entreprise utilisatrice, non de l'agence.

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.