Faut-il préférer un contrat à durée déterminée ou une mission d'intérim ?

Réponse courte

Les deux voies s'ouvrent dans les **mêmes cas**, puisque l'article L.131-1 renvoie aux motifs de l'article L.122-1. Le choix se joue donc ailleurs, et principalement sur la durée : le contrat à durée déterminée peut aller jusqu'à **vingt-quatre mois** pour un même salarié, renouvellements compris, quand le contrat de mission plafonne à **douze mois** pour un même salarié sur un même poste.

La seconde différence tient à la qualité d'employeur. En contrat à durée déterminée, l'entreprise embauche, paie et supporte l'ensemble des obligations. En intérim, elle ne conclut qu'un contrat commercial avec l'agence, mais l'article L.131-12 lui laisse **seule** la responsabilité de la sécurité et des conditions de travail.

Le contrat à durée déterminée offre en contrepartie une souplesse que l'intérim ignore : deux renouvellements dans les deux cas, mais un plafond deux fois plus élevé, et aucun délai de carence du tiers propre au régime intérimaire.

Définition

Le **contrat à durée déterminée** est conclu directement entre l'entreprise et le salarié pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Le **contrat de mission** est conclu entre l'agence et le salarié pour l'accomplissement de cette même tâche auprès d'un tiers.

Les deux contrats partagent la définition de leur objet, mais divergent sur leur régime : le Titre III consacré à l'intérim comporte ses propres règles de durée, de renouvellement, d'essai et de carence, qui s'appliquent à la place de celles du contrat à durée déterminée.

Questions fréquentes

L'intérim offre-t-il vraiment plus de souplesse qu'une embauche directe ?

La souplesse s'achète plutôt qu'elle ne se gagne. L'utilisateur ne rompt pas le contrat de mission : il met fin à la mise à disposition, et l'agence supporte l'indemnisation du salarié, dont le coût figure dans le coefficient facturé.

Le recours à l'intérim impose-t-il des formalités que le contrat à durée déterminée ignore ?

Oui, la consultation préalable de la délégation du personnel prévue à l'article L.134-1. Elle est préalable par nature et ne se régularise pas après coup, ce qui en fait un critère d'arbitrage à part entière.

Les deux contrats reposent-ils sur les mêmes motifs de recours ?

Oui. L'article L.131-1 renvoie aux cas de l'article L.122-1, de sorte que les situations ouvrant l'intérim sont exactement celles qui ouvrent le contrat à durée déterminée.

Pour un besoin de dix-huit mois, quelle voie choisir ?

Le contrat à durée déterminée direct. L'intérim atteindrait son plafond de douze mois avant la fin du besoin, et le contrat conclu au-delà serait réputé à durée indéterminée.

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

Quelle durée maximale sépare l'intérim du contrat à durée déterminée ?

Douze mois pour le contrat de mission, contre vingt-quatre pour le contrat à durée déterminée. Le premier plafond vise un même salarié sur un même poste, le second un même salarié.

Conditions d’exercice

La comparaison chiffrée fait apparaître un régime intérimaire nettement plus contraint sur la durée.

Critère	Contrat à durée déterminée	Contrat de mission
Motifs de recours	Article L.122-1	Les mêmes, par renvoi de l'article L.131-1
Durée maximale	24 mois pour un même salarié, renouvellements compris	12 mois pour un même salarié et un même poste, renouvellements compris
Contrat saisonnier	10 mois par période de 12 mois successifs	Exclu du plafond
Renouvellements	Deux, avec clause au contrat initial ou avenant	Deux, dans les mêmes formes
Période d'essai	Régime de droit commun	3, 5 ou 8 jours travaillés selon la durée du contrat
Employeur	L'entreprise	L'agence
Sécurité au travail	L'entreprise	L'entreprise utilisatrice, seule

Modalités pratiques

Le coût et la charge administrative se répartissent différemment, ce qui explique la plupart des arbitrages observés en pratique.

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

Aspect	Contrat à durée déterminée	Contrat de mission
Formalisme	Un contrat, signé au plus tard à l'entrée en service	Deux contrats, écrits dans les 3 et 2 jours ouvrables
Rémunération	Fixée par l'entreprise, dans le respect des minima	Au moins égale à celle d'un permanent de qualification équivalente
Charges	Supportées par l'entreprise	Supportées par l'agence, refacturées
Rupture anticipée	Régime du contrat à durée déterminée	Dommages-intérêts plafonnés au préavis (art. L.131-16 et L.131-17)
Consultation de la délégation	Non requise à ce titre	**Obligatoire et préalable** (art. L.134-1)
Contentieux	Tribunal du travail	Tribunal du travail pour le contrat de mission, juridiction commerciale pour la mise à disposition

Pratiques et recommandations

Un besoin de dix-huit mois exclut l'intérim dès le départ. Le plafond de douze mois sera atteint avant la fin du besoin, et le contrat conclu au-delà est réputé à durée indéterminée. Un contrat à durée déterminée direct couvre la même période sans difficulté.

La consultation de la délégation avant tout recours à l'intérim est préalable par nature : elle ne se régularise pas après coup. Le contrat à durée déterminée n'y est pas soumis, ce qui fait de cette formalité un critère d'arbitrage à part entière dans les entreprises dotées d'une délégation.

La souplesse de l'intérim s'achète plutôt qu'elle ne se gagne. L'utilisateur ne rompt pas le contrat de mission, qui ne le lie pas : il met fin à la mise à disposition, et l'agence supporte l'indemnisation du salarié. Ce coût se retrouve dans le coefficient facturé.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 du Code du travail	Motifs communs aux deux contrats
Art. L.122-4 (1) et (2) du Code du travail	Durée maximale de 24 mois, et de 10 mois pour le contrat saisonnier
Art. L.122-5 (1) du Code du travail	Deux renouvellements du contrat à durée déterminée
Art. L.131-1 du Code du travail	Renvoi de la mission aux motifs de l'article L.122-1
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Durée maximale de 12 mois pour un même salarié et un même poste
Art. L.131-9 du Code du travail	Deux renouvellements du contrat de mission
Art. L.131-12 du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'utilisateur en matière de sécurité
Art. L.134-1 (1) du Code du travail	Consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel

Les deux contrats obéissent aux mêmes motifs de recours, mais le contrat de mission plafonne à douze mois là où l'article L.122-4 en autorise vingt-quatre. Le recours à l'intérim déclenche en outre la consultation préalable de la délégation prévue à l'article L.134-1, que le contrat à durée déterminée n'impose pas.

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.