Un intérimaire peut-il enchaîner des missions chez plusieurs entreprises ?

Réponse courte

Oui, et c'est le fonctionnement même du dispositif. L'article L.131-1 définit le salarié intérimaire comme celui qui est mis à la disposition provisoire **d'un ou de plusieurs utilisateurs**. Aucune disposition ne limite le nombre d'utilisateurs successifs, ni le nombre de contrats de mission conclus avec la même agence.

Les plafonds légaux s'apprécient **par utilisateur et par poste**. Les douze mois de l'article L.131-8 visent un même salarié sur un même poste de travail ; le délai de carence de l'article L.131-11 vise un poste déterminé. Une mission de douze mois chez un utilisateur n'empêche donc pas d'en commencer une autre le lendemain ailleurs.

L'enchaînement produit en revanche un effet cumulatif au profit du salarié : l'article L.131-14 apprécie son **ancienneté dans l'agence** en totalisant les périodes couvertes par des contrats de mission, quels que soient les utilisateurs concernés et les interruptions entre missions.

Définition

L'**ancienneté totalisée** de l'article L.131-14 ne joue que pour l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles qui se réfèrent à une condition d'ancienneté **dans l'entreprise de travail intérimaire**. Elle ne crée pas d'ancienneté chez les utilisateurs successifs.

Une seconde règle d'ancienneté existe, distincte de celle-là : lorsqu'un utilisateur embauche l'intérimaire, l'article L.131-10 (2) fait entrer dans son ancienneté la durée des missions accomplies chez lui **au cours de l'année qui précède** l'embauche.

Questions fréquentes

Le nombre de missions successives d'un intérimaire est-il limité ?

Non. L'article L.131-1 vise la mise à disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs, et aucune disposition ne limite le nombre de contrats de mission conclus avec la même agence.

Peut-on prévoir un essai à chaque nouveau contrat de mission ?

Pas si le salarié est réembauché par la même agence pour une tâche identique auprès du même utilisateur. Les trois conditions sont cumulatives ; un changement réel de tâche ou d'utilisateur rouvre la possibilité.

Que devient l'ancienneté d'un intérimaire entre deux missions ?

Elle est conservée. L'article L.131-14 apprécie l'ancienneté dans l'agence en totalisant les périodes couvertes par des contrats de mission, sans condition de continuité et quels que soient les utilisateurs.

Un intérimaire peut-il être payé différemment d'une mission à l'autre ?

Oui, sans qu'aucune règle soit méconnue. Le salaire suit le poste : chaque mission rouvre la comparaison avec les permanents de l'utilisateur d'accueil.

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

Une mission de douze mois empêche-t-elle d'en commencer une autre ailleurs ?

Non. Les plafonds s'apprécient par utilisateur et par poste : douze mois chez un client n'empêchent pas de commencer une mission le lendemain chez un autre.

Conditions d’exercice

Chaque limite légale a son propre point d'application, et les confondre conduit à des calculs erronés.

Limite	S'apprécie par
Douze mois	Un même salarié **et** un même poste de travail chez un utilisateur donné
Deux renouvellements	Une même mission
Délai de carence du tiers	Un poste de travail déterminé
Ancienneté totalisée	L'ensemble des contrats de mission conclus avec l'agence
Reprise d'ancienneté à l'embauche	Les missions accomplies chez l'utilisateur dans l'année précédente

Modalités pratiques

L'enchaînement soulève des questions concrètes que la répartition des responsabilités permet de trancher.

Question	Réponse
Deux missions simultanées chez deux utilisateurs	Rien ne l'interdit, sous réserve du respect des durées maximales de travail
Congé annuel entre deux missions	Le droit naît pour chaque mission indépendamment de sa durée, par dérogation à l'article L.233-6
Période d'essai à chaque nouvelle mission	Possible, sauf réembauche pour une tâche identique auprès du même utilisateur
Sécurité au travail	Relève de chaque utilisateur pour la mission qu'il accueille
Salaire de référence	Recalculé pour chaque mission par rapport aux permanents de l'utilisateur concerné
Interruption entre deux missions	Sans effet sur l'ancienneté totalisée dans l'agence

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

Pratiques et recommandations

Une clause d'essai insérée dans chaque contrat de mission d'un intérimaire fidélisé sur le même poste chez le même client est nulle. L'article L.131-7 l'interdit en cas de réembauche pour une tâche identique auprès du même utilisateur, trois conditions cumulatives. Une rupture prononcée sur ce fondement devient une rupture anticipée indemnisable.

L'ancienneté dans l'agence ne figure sur aucun document unique, ce qui la fait sous-estimer. Elle s'additionne sur toute la relation, interruptions comprises, et ouvre les droits que la loi ou une convention collective subordonnent à une durée de présence chez l'employeur — l'agence, pas l'utilisateur.

Le salaire suit le poste, pas le salarié. Chaque mission rouvre la comparaison avec les permanents de l'utilisateur d'accueil : un même intérimaire peut être payé différemment d'une mission à l'autre sans qu'aucune règle d'égalité de traitement ne soit méconnue.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1 du Code du travail	Mise à disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs
Art. L.131-7 (1) du Code du travail	Interdiction de la clause d'essai en cas de réembauche pour une tâche identique chez le même utilisateur
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Plafond de douze mois par salarié et par poste
Art. L.131-10 (2) du Code du travail	Reprise d'ancienneté des missions de l'année précédant l'embauche
Art. L.131-11 du Code du travail	Délai de carence attaché au poste
Art. L.131-12, alinéa 3, du Code du travail	Congé annuel ouvert pour chaque mission, par dérogation à l'article L.233-6
Art. L.131-13 (1) du Code du travail	Salaire comparé aux permanents de l'utilisateur d'accueil
Art. L.131-14 du Code du travail	Ancienneté appréciée en totalisant les contrats de mission

Les plafonds de durée s'apprécient par utilisateur et par poste, de sorte que l'enchaînement des missions n'est pas limité en lui-même. L'ancienneté du salarié, elle, se totalise dans l'agence sur l'ensemble de ses contrats de mission, interruptions comprises.

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.