Faut-il nommer le salarié remplacé dans un contrat d'intérim ?

Réponse courte

Oui, dans les deux contrats. L'article L.131-4 (2) impose de mentionner le nom du salarié absent dans le contrat de mise à disposition dès lors que le motif du recours est un remplacement. L'article L.131-6 (1), 4°, reprend la même exigence pour le contrat de mission.

La mention n'est pas une formalité de confort : elle **matérialise le motif**. Un remplacement se vérifie par le rapprochement entre le nom déclaré et l'absence réelle, et c'est ce rapprochement que l'ITM opère lors d'un contrôle.

Le motif de remplacement emporte deux conséquences favorables à l'entreprise. Il autorise un contrat **sans terme précis**, la mission prenant fin avec l'empêchement du salarié absent. Et il échappe au délai de carence en cas de nouvelle absence du salarié remplacé.

Définition

Le **remplacement** couvre trois situations distinctes à l'article L.122-1 (2), 1° : le salarié temporairement absent, celui dont le contrat est suspendu pour un motif autre qu'un conflit collectif ou un manque de travail d'origine économique ou climatique, et celui dont le poste est devenu vacant dans l'attente de l'entrée en service de son successeur.

Le salarié remplacé doit être **identifié nominativement**, ce qui exclut une désignation par fonction ou par service.

Questions fréquentes

Faut-il nommer la personne remplacée dans les documents contractuels ?

Oui, dans les deux. L'article L.131-4 (2) l'impose au contrat de mise à disposition et l'article L.131-6 (1), 4°, au contrat de mission, dès lors que le motif du recours est un remplacement.

Pourquoi cette mention compte-t-elle lors d'un contrôle ?

Parce qu'elle matérialise le motif. Un remplacement se vérifie par le rapprochement entre le nom déclaré et l'absence réelle, et c'est ce rapprochement que l'ITM opère.

Que faire si le salarié remplacé ne revient pas ?

Le motif disparaît. La mission ne peut pas se poursuivre sur le fondement d'un remplacement : il faut soit trouver un autre motif, soit ouvrir le poste, le maintien sans nouveau contrat exposant à la requalification.

Quel nom écrire en cas de remplacement en cascade ?

Celui de la personne réellement absente, non celui du collègue dont l'intérimaire occupe le poste. Écrire le nom d'un salarié présent dans l'entreprise fait apparaître une contradiction immédiate.

Quels avantages le motif de remplacement procure-t-il à l'entreprise ?

Deux. Il autorise un contrat sans terme précis, la mission prenant fin avec l'empêchement du salarié absent, et il écarte le délai de carence en cas de nouvelle absence de cette même personne.

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

Conditions d’exercice

Le régime du remplacement se distingue sur quatre points des autres motifs.

Aspect	Règle applicable au remplacement
Mention du nom	Obligatoire dans le contrat de mise à disposition et dans le contrat de mission
Terme du contrat	Peut ne pas être fixé avec précision
Durée minimale	Obligatoire lorsque le terme n'est pas précis
Fin de la mission	La fin de l'empêchement du salarié absent
Délai de carence	Écarté en cas de nouvelle absence du salarié remplacé
Durée maximale	Le plafond de douze mois reste applicable

Modalités pratiques

Plusieurs situations courantes appellent une adaptation du contrat.

Situation	Ce qu'il faut faire
Le salarié remplacé change	Conclure un avenant ou un nouveau contrat mentionnant le nouveau nom
L'absence se prolonge	Le contrat sans terme précis se poursuit jusqu'à la fin de l'empêchement, dans la limite de douze mois
Le salarié remplacé ne revient pas	Le motif disparaît ; un nouveau motif doit être trouvé ou la mission prend fin
Remplacement en cascade	Nommer la personne effectivement absente, non celle dont l'intérimaire occupe le poste
Poste vacant avant l'arrivée du successeur	Motif distinct, admis par l'article L.122-1 (2), 1°
Nouvelle absence du même salarié	Nouveau contrat possible immédiatement, sans délai de carence

Pratiques et recommandations

Le remplacement en cascade est mal traité dans la plupart des contrats. Quand un salarié absent est remplacé par un collègue et que l'intérimaire occupe le poste laissé libre par ce collègue, le nom à écrire est celui de la personne réellement absente. Écrire le nom du collègue, qui est présent dans l'entreprise, fait apparaître une contradiction immédiate.

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

Un même intérimaire qui remplace successivement plusieurs absents relève de missions distinctes. Chaque changement de nom appelle un avenant ou un nouveau contrat, faute de quoi l'écrit décrit une situation qui n'existe plus et le motif devient invérifiable.

Quand le salarié remplacé démissionne pendant l'absence, le motif s'éteint. La mission ne peut pas se poursuivre sur le fondement d'un remplacement, et l'entreprise doit soit trouver un autre motif, soit ouvrir le poste — le maintien de l'intérimaire sans nouveau contrat exposant à la requalification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 (2), 1°, du Code du travail	Trois situations de remplacement admises
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Mention du nom du salarié absent dans le contrat de mise à disposition
Art. L.131-6 (1), 4°, du Code du travail	Mention du nom du salarié absent dans le contrat de mission
Art. L.131-8 (1), 1., du Code du travail	Contrat sans terme précis et durée minimale obligatoire
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Plafond de douze mois applicable
Art. L.131-11, 1., du Code du travail	Délai de carence écarté en cas de nouvelle absence du salarié remplacé

Le nom du salarié absent doit figurer dans le contrat de mise à disposition et dans le contrat de mission dès que le motif est un remplacement. En cas de remplacement en cascade, le nom à écrire est celui de la personne réellement absente, non celui du salarié dont l'intérimaire occupe le poste.

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.

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