Quelle est la durée maximale d'une mission d'intérim ?

Réponse courte

Elle est de **douze mois**, renouvellements compris, pour un même salarié et un même poste de travail. L'article L.131-8 (2) fixe ce plafond, deux fois plus court que celui du contrat à durée déterminée, lequel peut atteindre vingt-quatre mois en application de l'article L.122-4.

Deux exceptions existent. Le contrat à caractère **saisonnier** est expressément exclu du plafond. Et le ministre du Travail peut **exceptionnellement autoriser** son relèvement dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation.

Le dépassement n'est pas neutre : l'article L.131-8 (3) répute **à durée indéterminée** le contrat de mission conclu en violation de cet article. C'est la sanction la plus lourde du dispositif, et elle joue sans que le salarié ait à établir un préjudice.

Définition

Le plafond vise le couple formé par **un même salarié et un même poste de travail**. Les deux conditions sont cumulatives : c'est la durée pendant laquelle une personne déterminée occupe un poste déterminé qui est limitée, non la durée pendant laquelle le poste est confié à l'intérim.

Les **renouvellements sont compris** dans le décompte. Les deux renouvellements permis par l'article L.131-9 s'inscrivent donc à l'intérieur des douze mois, ils ne s'y ajoutent pas.

Questions fréquentes

Ce plafond est-il le même qu'en contrat à durée déterminée ?

Non, il est deux fois plus court. L'article L.122-4 autorise vingt-quatre mois pour un contrat à durée déterminée, contre douze pour un contrat de mission.

Combien de temps un intérimaire peut-il rester sur le même poste ?

Douze mois au maximum, renouvellements compris. Le plafond de l'article L.131-8 (2) vise un même salarié sur un même poste de travail, les deux conditions étant cumulatives.

Existe-t-il des exceptions au plafond de douze mois ?

Deux. Le contrat à caractère saisonnier en est expressément exclu, et le ministre du Travail peut exceptionnellement autoriser un relèvement pour des activités requérant des connaissances hautement spécialisées et une expérience confirmée.

Les renouvellements s'ajoutent-ils aux douze mois ?

Non, ils y sont compris. Les deux renouvellements permis par l'article L.131-9 s'inscrivent à l'intérieur du plafond, ils ne le prolongent pas.

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

Que devient un contrat conclu au-delà de la durée maximale ?

Il est réputé à durée indéterminée. L'article L.131-8 (3) le prévoit sans exiger de préjudice ni de mauvaise foi, ce qui en fait la sanction la plus lourde du dispositif.

Conditions d’exercice

Le plafond s'apprécie selon quatre paramètres.

Paramètre	Règle
Durée	12 mois au maximum
Périmètre	Un même salarié **et** un même poste de travail
Renouvellements	Compris dans les douze mois
Contrat saisonnier	Exclu du plafond
Dérogation ministérielle	Connaissances hautement spécialisées et expérience confirmée
Sanction du dépassement	Contrat réputé à durée indéterminée

Modalités pratiques

La comparaison avec le contrat à durée déterminée éclaire le choix du mode de recours.

Critère	Contrat de mission	Contrat à durée déterminée
Durée maximale	12 mois	24 mois
Périmètre du plafond	Un même salarié et un même poste	Un même salarié
Contrat saisonnier	Exclu du plafond	10 mois par période de 12 mois successifs
Renouvellements	Deux	Deux
Dérogation ministérielle	Connaissances hautement spécialisées	Mêmes cas, et certains emplois de l'article L.122-1 (2)
Sanction du dépassement	Contrat réputé à durée indéterminée	Régime propre au contrat à durée déterminée

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

Pratiques et recommandations

Un besoin identifié à dix-huit mois exclut l'intérim dès l'origine. Le plafond sera atteint avant la fin du besoin, et prolonger la mission au-delà fait naître un contrat à durée indéterminée — un contrat à durée déterminée direct couvre la même période sans difficulté.

Le périmètre du plafond ouvre une marge que peu d'entreprises exploitent correctement. Le même salarié peut être maintenu au-delà de douze mois chez le même utilisateur s'il change réellement de poste, et un même poste peut être confié successivement à plusieurs intérimaires — mais chaque changement de titulaire ouvre alors un délai de carence égal au tiers de la mission achevée.

La dérogation ministérielle est rédigée en termes restrictifs : elle est exceptionnelle, elle joue dans l'intérêt du salarié, et elle suppose à la fois des connaissances hautement spécialisées et une expérience confirmée dans la spécialisation. Elle ne se demande donc pas pour un allongement de confort.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-4 (1) et (2) du Code du travail	Durée maximale du contrat à durée déterminée et du contrat saisonnier
Art. L.131-8 (1) du Code du travail	Terme fixé avec précision et cas dérogatoires
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Plafond de douze mois, exclusion du saisonnier et dérogation ministérielle
Art. L.131-8 (3) du Code du travail	Contrat conclu en violation réputé à durée indéterminée
Art. L.131-9 du Code du travail	Deux renouvellements, sans excéder le plafond
Art. L.131-11 du Code du travail	Délai de carence attaché au poste

Le plafond vise le couple formé par un salarié et un poste : ni le salarié seul, ni le poste seul. Les deux renouvellements permis s'inscrivent à l'intérieur des douze mois et ne s'y ajoutent 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.