# Le ministre peut-il autoriser une mission de plus de douze mois ?

## Réponse courte

Oui, mais à titre **exceptionnel** et pour un motif étroitement défini. L'article L.131-8 (2), second alinéa, permet au ministre du Travail d'autoriser le relèvement de la période maximale **dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation**.

Les deux conditions sont cumulatives : des connaissances hautement spécialisées **et** une expérience confirmée dans cette même spécialisation. Une compétence rare sans ancienneté, comme une longue expérience sur un poste courant, ne suffisent pas.

Le texte précise que la dérogation joue **dans l'intérêt des salariés**, non dans celui de l'entreprise. La demande ne peut donc pas être présentée comme une solution de continuité d'exploitation, alors même que c'est souvent la difficulté qui la motive.

## Définition

Le **relèvement** porte sur la période maximale de douze mois de l'article L.131-8 (2), premier alinéa. Le texte ne fixe ni durée de remplacement, ni plafond au relèvement autorisé.

La formulation reprend celle de l'article L.122-4 (3), qui ouvre une dérogation comparable pour le contrat à durée déterminée, où elle vise en outre certains emplois énumérés à l'article L.122-1 (2).

## Questions fréquentes

**Changer le poste du salarié suffit-il à rouvrir un décompte ?**

Seulement si le changement est réel. Le plafond visant le couple salarié-poste, modifier l'intitulé sans modifier les caractéristiques décrites au contrat ne fait pas repartir les douze mois.

**Existe-t-il une solution plus simple pour un besoin de dix-huit mois ?**

Oui, l'embauche directe en contrat à durée déterminée, dont le plafond est de vingt-quatre mois. L'ancienneté des missions de l'année précédente se déduit alors de la période d'essai.

**La dérogation peut-elle être demandée pour assurer la continuité d'un chantier ?**

Le texte précise qu'elle joue dans l'intérêt des salariés, non dans celui de l'entreprise. Une demande motivée par la difficulté à recruter ne correspond pas à sa formulation.

**Les deux conditions sont-elles alternatives ?**

Non, cumulatives. Une compétence rare sans ancienneté, comme une longue expérience sur un poste courant, ne suffisent ni l'une ni l'autre.


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

**Une mission peut-elle dépasser douze mois avec l'accord du ministre ?**

Oui, à titre exceptionnel. L'article L.131-8 (2) permet au ministre du Travail d'autoriser un relèvement dans l'intérêt de salariés exerçant des activités requérant des connaissances hautement spécialisées et une expérience confirmée.

## Conditions d’exercice

Quatre éléments caractérisent cette dérogation.

| Élément | Contenu |
|---|---|
| **Autorité** | Le ministre ayant le Travail dans ses attributions |
| **Caractère** | Exceptionnel |
| **Bénéficiaire** | Le salarié, la dérogation jouant dans son intérêt |
| **Première condition** | Activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées |
| **Seconde condition** | Expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation |
| **Objet** | Le relèvement de la période maximale de douze mois |

## Modalités pratiques

La dérogation se distingue des autres échappatoires au plafond.

| Voie | Contenu | Portée |
|---|---|---|
| **Contrat saisonnier** | Exclu du plafond par le texte lui-même | Automatique, sans démarche |
| **Dérogation ministérielle** | Relèvement autorisé au cas par cas | Exceptionnelle |
| **Changement réel de poste** | Le plafond visant le couple salarié-poste | Sans démarche, mais suppose un changement effectif |
| **Rotation de salariés sur le poste** | Le plafond ne joue pas | Ouvre un délai de carence à chaque expiration |
| **Contrat à durée déterminée direct** | Plafond de vingt-quatre mois | Suppose une embauche par l'utilisateur |


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

## Pratiques et recommandations

La solution la plus simple reste souvent l'embauche directe. Le contrat à durée déterminée conclu par l'utilisateur bénéficie d'un plafond de vingt-quatre mois, et l'ancienneté des missions accomplies dans l'année précédente se déduit de la période d'essai : pour un besoin de dix-huit mois, cette voie évite toute demande.

Le changement de poste doit être réel pour rouvrir un décompte. Le plafond vise le couple formé par un salarié et un poste de travail : modifier l'intitulé sans modifier les caractéristiques décrites au contrat de mise à disposition ne fait pas repartir les douze mois.

L'expression « dans l'intérêt de salariés » oriente la construction du dossier. Une demande motivée par la continuité d'un chantier ou par la difficulté à recruter ne correspond pas au texte ; une demande fondée sur le maintien dans l'emploi d'un spécialiste dont la mission se poursuit s'en rapproche.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.122-4 (1) du Code du travail** | Plafond de vingt-quatre mois du contrat à durée déterminée |
| **Art. L.122-4 (3) du Code du travail** | Dérogation ministérielle comparable pour le contrat à durée déterminée |
| **Art. L.131-4 (2) du Code du travail** | Caractéristiques du poste, base d'appréciation d'un changement réel |
| **Art. L.131-8 (2) du Code du travail** | Plafond de douze mois, exclusion du saisonnier et relèvement ministériel |
| **Art. L.131-8 (3) du Code du travail** | Contrat conclu en violation réputé à durée indéterminée |
| **Art. L.131-10 (2) du Code du travail** | Reprise d'ancienneté en cas d'embauche par l'utilisateur |
| **Art. L.131-11 du Code du travail** | Délai de carence en cas de rotation sur le poste |

Les deux conditions sont cumulatives et la dérogation joue dans l'intérêt du salarié, non de l'entreprise. Pour un besoin de dix-huit mois, l'embauche directe en contrat à durée déterminée, dont le plafond est de vingt-quatre mois, évite toute demande.

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.