Une mission saisonnière échappe-t-elle au plafond de douze mois ?

Réponse courte

Oui. L'article L.131-8 (2) ouvre par la formule « **à l'exception du contrat à caractère saisonnier** », ce qui exclut expressément celui-ci de la durée maximale de douze mois applicable aux autres contrats de mission.

Le régime dérogatoire ne s'arrête pas là. Le contrat saisonnier figure aussi parmi les trois cas où le contrat peut être conclu **sans terme fixé avec précision**, à condition de comporter une durée minimale, et parmi les six cas où le **délai de carence** du tiers ne s'applique pas. Les règles de renouvellement et de période d'essai restent en revanche inchangées.

Le Titre III ne substitue toutefois **aucun plafond de remplacement**. La limite de dix mois par période de douze mois successifs figure à l'article L.122-4 (2), écrit pour le contrat à durée déterminée : le chapitre consacré au travail intérimaire ne la reprend pas, et il vaut mieux signaler ce silence que l'interpréter.

Définition

L'**emploi à caractère saisonnier** est défini par règlement grand-ducal, en application de l'article L.122-1 (2), 2°. Le Code du travail ne le caractérise pas lui-même et ne dresse pas la liste des activités concernées.

Le caractère saisonnier tient à l'activité, non à la volonté des parties. Qualifier une mission de saisonnière pour échapper au plafond suppose que l'emploi entre effectivement dans la définition réglementaire.

Questions fréquentes

De quelles autres dérogations le contrat saisonnier bénéficie-t-il ?

Deux : il peut être conclu sans terme fixé avec précision, moyennant une durée minimale, et il échappe au délai de carence du tiers.

L'exclusion du plafond dispense-t-elle des autres exigences ?

Non. Le contrat de mise à disposition ne peut toujours pas pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'utilisateur, quel que soit le motif invoqué.

Le Titre III fixe-t-il une autre limite à la place ?

Non, et ce silence mérite d'être signalé. La limite de dix mois par période de douze mois successifs figure à l'article L.122-4 (2), écrit pour le contrat à durée déterminée, que le chapitre sur l'intérim ne reprend pas.

Qui définit le caractère saisonnier d'un emploi ?

Un règlement grand-ducal, en application de l'article L.122-1 (2), 2°. Le Code du travail ne caractérise pas lui-même l'emploi saisonnier et ne dresse pas la liste des activités concernées.

Une mission saisonnière est-elle limitée à douze mois ?

Non. L'article L.131-8 (2) commence par la formule « à l'exception du contrat à caractère saisonnier », ce qui l'exclut expressément du plafond applicable aux autres contrats de mission.

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

Conditions d’exercice

Le contrat saisonnier bénéficie de trois dérogations dans le Titre III.

Règle générale	Dérogation saisonnière	Fondement
Durée maximale de douze mois	Exclu du plafond	Art. L.131-8 (2)
Terme fixé avec précision	Peut ne pas comporter de terme précis, avec durée minimale	Art. L.131-8 (1), 2.
Délai de carence du tiers	Non applicable	Art. L.131-11, 3.
Deux renouvellements	Règle inchangée	Art. L.131-9
Période d'essai	Barème inchangé	Art. L.131-7 (2)

Modalités pratiques

L'articulation avec le contrat à durée déterminée saisonnier appelle des distinctions.

Point	Contrat de mission saisonnier	Contrat à durée déterminée saisonnier
Plafond de durée	Exclu du plafond de douze mois ; aucun plafond de remplacement dans le Titre III	Dix mois par période de douze mois successifs
Terme précis	Facultatif, avec durée minimale	Régime de l'article L.122-1
Clause de reconduction	Non prévue par le Titre III	Prévue à l'article L.122-5 (2)
Répétition sur plus de deux saisons	Non traitée par le Titre III	Transforme la relation en durée globale indéterminée, en cas de clause de reconduction
Délai de carence	Écarté	Régime propre au contrat à durée déterminée

Pratiques et recommandations

L'exclusion du plafond ne dispense pas de l'exigence de fond. Le contrat de mise à disposition ne peut pas avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'utilisateur, et cette limite subsiste quel que soit le motif invoqué.

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

Le silence du Titre III sur un plafond de remplacement mérite d'être signalé plutôt qu'interprété. Les dix mois de l'article L.122-4 (2) sont écrits pour le contrat à durée déterminée, et rien dans le chapitre consacré à l'intérim ne les y transpose : une entreprise qui construit un montage sur cette exclusion s'expose à une lecture différente.

La qualification saisonnière se vérifie avant de s'en prévaloir. L'emploi doit entrer dans la définition fixée par règlement grand-ducal, et invoquer ce motif pour une pointe d'activité récurrente relève plutôt de l'accroissement temporaire et exceptionnel, lequel ne bénéficie d'aucune de ces trois dérogations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 (2), 2°, du Code du travail	Emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal
Art. L.122-4 (2) du Code du travail	Dix mois par période de douze mois successifs, pour le contrat à durée déterminée
Art. L.122-5 (2) du Code du travail	Clause de reconduction et effet de la répétition sur plus de deux saisons
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Interdiction de pourvoir durablement à un emploi permanent
Art. L.131-8 (1), 2., du Code du travail	Contrat saisonnier sans terme précis, avec durée minimale
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Exclusion du contrat saisonnier du plafond de douze mois
Art. L.131-11, 3., du Code du travail	Délai de carence écarté pour le contrat saisonnier

Le Titre III exclut le contrat saisonnier du plafond de douze mois sans lui substituer aucune autre limite de durée. Les dix mois par période de douze mois successifs figurent à l'article L.122-4 (2), écrit pour le contrat à durée déterminée, et le chapitre consacré au travail intérimaire ne les reprend 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.