La durée maximale d'une mission se calcule-t-elle par salarié ou par poste ?

Réponse courte

Par les deux à la fois. L'article L.131-8 (2) limite la durée du contrat de mission à douze mois « **pour un même salarié et pour un même poste de travail** », renouvellements compris. Les deux conditions étant cumulatives, le plafond ne se déclenche que lorsqu'une même personne occupe un même poste.

Deux marges en découlent. Un 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** sans que le plafond joue jamais.

La seconde marge est toutefois refermée par un autre mécanisme. Chaque expiration de contrat ouvre un délai de carence égal au tiers de la durée du contrat achevé, renouvellements compris, pendant lequel le poste ne peut être pourvu ni par le même salarié ni par un autre sous contrat de mise à disposition ou à durée déterminée.

Définition

Le **poste de travail** s'apprécie par ses caractéristiques réelles, que le contrat de mise à disposition doit décrire. L'intitulé ne suffit pas : deux postes portant le même nom mais soumis à des contraintes différentes ne sont pas le même poste, et l'inverse est vrai.

Le **même salarié** s'entend de la personne physique, indépendamment de l'agence qui l'emploie. Un changement d'agence ne fait pas repartir le décompte du plafond, qui s'attache au couple salarié-poste chez l'utilisateur.

Questions fréquentes

Changer d'agence remet-il les compteurs à zéro ?

Non. Le plafond s'attache au salarié et au poste chez l'utilisateur, non à l'identité de l'employeur. Faire passer un intérimaire d'une agence à une autre ne produit aucun effet sur le décompte.

Le plafond de douze mois vise-t-il la personne ou le poste ?

Les deux à la fois. Le texte vise « un même salarié et un même poste de travail », de sorte que le plafond ne se déclenche que lorsqu'une même personne occupe un même poste.

Peut-on faire tourner plusieurs intérimaires sur un poste ?

Le plafond ne s'applique pas, les deux conditions n'étant pas réunies. Mais chaque expiration ouvre un délai de carence égal au tiers du contrat achevé.

Un intérimaire peut-il rester plus de douze mois chez le même client ?

Oui, s'il change réellement de poste. Le changement doit se lire dans les caractéristiques et la qualification exigée figurant au contrat de mise à disposition, non dans le seul intitulé.

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

Une autre société du groupe est-elle un utilisateur différent ?

Oui. Le décompte s'apprécie au niveau de l'entité juridique qui accueille le salarié, ce qui ouvre un nouveau décompte mais fait aussi repartir la comparaison du salaire de référence.

Conditions d’exercice

Les combinaisons possibles se lisent en croisant les deux paramètres.

Situation	Plafond de douze mois	Délai de carence
Même salarié, même poste	S'applique	Applicable à l'expiration
Même salarié, poste réellement différent	Nouveau décompte	Applicable au poste libéré
Salarié différent, même poste	Ne s'applique pas	Applicable, sauf exception
Salarié différent, poste différent	Ne s'applique pas	Applicable au poste libéré
Même salarié, même poste, autre utilisateur	Nouveau décompte	Sans objet

Modalités pratiques

Quelques situations fréquentes appellent une analyse précise.

Cas	Analyse
Changement d'agence, même poste	Le plafond continue de courir, le salarié et le poste étant inchangés
Changement de site du même utilisateur	Poste différent si les caractéristiques changent réellement
Autre société du même groupe	Utilisateur différent, donc nouveau décompte
Promotion ou élargissement des tâches	Poste différent si les caractéristiques et la qualification exigée évoluent
Simple changement d'intitulé	Sans effet, le poste étant inchangé
Rotation organisée de plusieurs intérimaires	Plafond inapplicable, mais carence à chaque expiration

Pratiques et recommandations

Le changement de poste doit se lire dans le contrat de mise à disposition. Les caractéristiques particulières du poste et la qualification exigée y figurent : si elles sont identiques d'une mission à l'autre, le poste est le même, quel que soit l'intitulé retenu.

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

Un poste occupé douze mois durant impose ensuite quatre mois sans intérim ni contrat à durée déterminée. C'est l'effet combiné du plafond et de la carence du tiers, et il vaut la peine d'être anticipé : une entreprise qui découvre cette contrainte au douzième mois n'a plus que l'embauche directe comme solution.

Le changement d'agence ne remet pas les compteurs à zéro. Le plafond s'attache au salarié et au poste chez l'utilisateur, non à l'identité de l'employeur : faire passer un intérimaire d'une agence à une autre pour prolonger sa présence sur le même poste ne produit aucun effet sur le décompte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Caractéristiques du poste et qualification exigée
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Plafond de douze mois pour un même salarié et un même poste
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	Renouvellements compris dans le plafond
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur en cas de poursuite du travail
Art. L.131-11 du Code du travail	Délai de carence égal au tiers de la durée du contrat

Les deux conditions du plafond sont cumulatives, de sorte que la rotation de plusieurs intérimaires sur un même poste ne le déclenche jamais. Le changement d'agence est en revanche sans effet, le décompte s'attachant au salarié et au poste chez l'utilisateur.

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.