Qu'est-ce que le délai de carence entre deux missions ?

Réponse courte

C'est la période pendant laquelle un poste ne peut pas être repourvu après la fin d'une mission d'intérim. L'article L.131-11 interdit, à l'expiration du contrat de mission, de recourir pour pourvoir ce poste **au même salarié ou à un autre**, sur la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise à disposition, avant l'expiration d'une période égale au **tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris**.

L'interdiction s'attache au **poste**, non au salarié. Remplacer l'intérimaire par un autre intérimaire, ou par un salarié en contrat à durée déterminée, tombe sous le même texte.

Elle ne vise en revanche ni l'embauche en contrat à durée indéterminée, ni l'affectation d'un salarié permanent déjà présent. Six exceptions l'écartent par ailleurs, dont le retour puis la nouvelle absence du salarié remplacé.

Définition

Le **délai de carence** est une période d'interdiction, non un délai de procédure. Il court à compter de l'expiration du contrat de mission et se calcule en fonction de la durée de ce contrat.

Le **poste du salarié dont le contrat de mission a pris fin** est celui décrit dans le contrat de mise à disposition, par ses caractéristiques particulières et la qualification exigée. C'est ce poste, et non l'intitulé de la fonction, qui définit le périmètre de l'interdiction.

Questions fréquentes

Combien de temps un poste reste-t-il indisponible après une mission ?

Le tiers de la durée du contrat, renouvellements compris. Un contrat de six mois ouvre deux mois de carence, un contrat de douze mois en ouvre quatre.

Existe-t-il des situations qui échappent à la carence ?

Six, dont le retour puis la nouvelle absence du salarié remplacé, les travaux urgents, le contrat saisonnier et la rupture anticipée du fait du salarié.

L'interdiction vise-t-elle le salarié ou le poste ?

Le poste. Le texte interdit de le pourvoir au même salarié ou à un autre, sur la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise à disposition.

Le renouvellement ouvre-t-il une carence ?

Non, puisque la mission se poursuit. Prévoir une clause de renouvellement dès le contrat initial permet la continuité, là où l'enchaînement de contrats distincts crée une interruption après chacun.

Peut-on embaucher quelqu'un en contrat à durée indéterminée pendant la carence ?

Oui, ce contrat n'est pas visé. Une entreprise qui a un besoin durable peut donc y mettre fin à la question, et l'ancienneté des missions de l'année précédente se déduira de la période d'essai.

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

Conditions d’exercice

Quatre éléments délimitent le champ de l'interdiction.

Élément	Contenu
Point de départ	L'expiration du contrat de mission
Durée	Le tiers de la durée du contrat, renouvellements compris
Périmètre	Le poste du salarié dont le contrat a pris fin
Personnes visées	Le même salarié ou tout autre
Contrats visés	Contrat à durée déterminée et contrat de mise à disposition
Contrats non visés	Contrat à durée indéterminée

Modalités pratiques

Le calcul se lit directement sur la durée du contrat achevé.

Durée du contrat, renouvellements compris	Délai de carence
Trois mois	Un mois
Six mois	Deux mois
Neuf mois	Trois mois
Douze mois	Quatre mois
Un mois	Dix jours environ

Pratiques et recommandations

Un poste tenu douze mois par un intérimaire impose ensuite quatre mois sans intérim ni contrat à durée déterminée. C'est l'effet combiné du plafond et de la carence, et il vaut mieux l'anticiper au neuvième mois qu'au douzième, quand la seule solution restante est l'embauche.

Le renouvellement échappe à la carence puisque la mission se poursuit. Prévoir une clause de renouvellement dès le contrat initial permet donc la continuité, là où l'enchaînement de contrats distincts crée une interruption obligatoire après chacun d'eux.

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

L'embauche en contrat à durée indéterminée n'est pas visée par le texte. Une entreprise qui a besoin du poste de façon durable peut donc y mettre fin à la question, et l'ancienneté des missions accomplies dans l'année précédente se déduira de la période d'essai.

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.131-9 du Code du travail	Renouvellements compris dans la durée du contrat
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 égal au tiers de la durée du contrat et ses six exceptions

L'interdiction s'attache au poste et vise indifféremment le même salarié ou un autre, en intérim comme en contrat à durée déterminée. L'embauche en contrat à durée indéterminée n'est pas concernée.

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.