Quels contrats sont interdits pendant le délai de carence d'une mission d'intérim ?

Réponse courte

Deux : le **contrat à durée déterminée** et le **contrat de mise à disposition** par un entrepreneur de travail intérimaire. L'article L.131-11 les vise expressément, et il précise que l'interdiction joue que le poste soit repourvu par le **même salarié ou par un autre**.

Le **contrat à durée indéterminée** n'est pas visé. Une entreprise peut donc embaucher un salarié permanent sur le poste dès le lendemain de l'expiration de la mission, y compris l'intérimaire qui l'occupait, aucune clause ne pouvant l'interdire. La durée des missions accomplies dans l'année précédente se déduira de sa période d'essai.

L'affectation d'un salarié déjà présent dans l'entreprise n'est pas davantage concernée. Le texte vise le fait de « recourir » à un salarié embauché sur la base de l'un des deux contrats énumérés, non la réorganisation interne du travail ni le redéploiement d'un permanent sur le poste laissé libre.

Définition

Le **recours** au sens du texte désigne l'embauche ou la mise à disposition d'un salarié pour pourvoir le poste laissé libre. Il suppose la conclusion d'un contrat nouveau, l'une des deux catégories énumérées.

Le **poste** est celui du salarié dont le contrat de mission a pris fin, identifié par les caractéristiques particulières et la qualification exigée figurant au contrat de mise à disposition.

Questions fréquentes

Confier le poste à une autre agence contourne-t-il l'interdiction ?

Non. Le texte vise le contrat de mise à disposition et non l'entreprise de travail intérimaire : changer d'agence relève de la même interdiction.

Le recours à un prestataire est-il une solution ?

Il est hors champ, mais appelle une vigilance particulière. Si le tiers exerce sur le salarié une part de l'autorité hiérarchique, l'opération devient une mise à disposition illégale, aux conséquences plus lourdes.

Peut-on redéployer un salarié permanent sur le poste ?

Oui. Le texte vise le fait de recourir à un salarié embauché sur la base de l'un des deux contrats énumérés, non la réorganisation interne du travail.

Quels types de contrats sont prohibés pendant la carence ?

Deux : le contrat à durée déterminée et le contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire, que le poste soit repourvu par le même salarié ou par un autre.

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

Un besoin sur une autre fonction reste-t-il possible ?

Oui, la carence étant attachée au poste. Encore faut-il que la différence se lise dans les caractéristiques et la qualification exigée figurant au contrat de mise à disposition.

Conditions d’exercice

Le champ de l'interdiction se lit par comparaison.

Mode de pourvoi du poste	Interdit pendant la carence
Nouveau contrat de mise à disposition, même salarié	Oui
Nouveau contrat de mise à disposition, autre salarié	Oui
Contrat de mise à disposition par une autre agence	Oui, le texte visant le contrat et non l'agence
Contrat à durée déterminée, quel que soit le salarié	Oui
Contrat à durée indéterminée	Non
Affectation d'un salarié permanent déjà présent	Non

Modalités pratiques

Les solutions disponibles pendant la carence sont limitées mais réelles.

Solution	Analyse
Embaucher en contrat à durée indéterminée	Possible, y compris l'ancien intérimaire, avec reprise d'ancienneté
Redéployer un salarié permanent	Possible, hors du champ du texte
Recourir à un prestataire de services	Hors champ, sous réserve de ne pas constituer une mise à disposition illégale
Laisser le poste vacant	Possible
Recourir sur un poste différent	Possible, la carence étant attachée au poste
Invoquer une des six exceptions	Possible si l'une d'elles est effectivement réunie

Pratiques et recommandations

Changer d'agence ne contourne rien. Le texte vise le contrat de mise à disposition et non l'entreprise de travail intérimaire : confier le poste à une autre agence pendant la carence relève de la même interdiction.

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

Le recours à un prestataire appelle une vigilance particulière. Si le tiers exerce sur le salarié une part de l'autorité administrative et hiérarchique normalement réservée à l'employeur, l'opération devient une mise à disposition illégale, dont les conséquences sont plus lourdes que celles de la carence.

La carence étant attachée au poste, un besoin sur une fonction réellement différente reste possible. Encore faut-il que la différence se lise dans les caractéristiques du poste et la qualification exigée, telles qu'elles figurent au contrat de mise à disposition.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 du Code du travail	Contrat à durée déterminée visé par l'interdiction
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Caractéristiques du poste et qualification exigée
Art. L.131-4 (3) du Code du travail	Nullité de la clause interdisant l'embauche du salarié
Art. L.131-10 (2) du Code du travail	Reprise d'ancienneté en cas d'embauche
Art. L.131-11 du Code du travail	Contrats visés par le délai de carence et ses six exceptions
Art. L.133-1 du Code du travail	Interdiction de la mise à disposition illégale

L'interdiction vise le contrat à durée déterminée et le contrat de mise à disposition, quel que soit le salarié et quelle que soit l'agence. Le contrat à durée indéterminée et le redéploiement d'un salarié déjà présent y échappent.

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.