Dans quels cas le délai de carence entre deux missions ne s'applique-t-il pas ?

Réponse courte

Dans **six cas**, énumérés limitativement par l'article L.131-11 : la nouvelle absence du salarié remplacé, l'exécution de travaux urgents, le contrat saisonnier, l'emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, la rupture anticipée du fait du salarié sous contrat de mission, et le refus du salarié de renouveler son contrat comportant une clause de renouvellement.

Les deux derniers cas partagent une logique commune : la mission s'est interrompue **du fait du salarié**, et l'entreprise ne doit pas en supporter les conséquences. Le sixième est en outre limité dans le temps, l'exception ne valant que « pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir ».

Les quatre premiers reprennent des motifs déjà connus du dispositif. Ils correspondent à des situations où le besoin est par nature discontinu ou imprévisible, et où une interruption obligatoire n'aurait pas de sens.

Définition

Les exceptions sont d'**interprétation stricte**, comme toute dérogation à une règle d'ordre public. Le texte les énumère sans formule d'ouverture du type « notamment », ce qui exclut d'y ajouter des situations analogues.

La **nouvelle absence du salarié remplacé** vise la personne nommément désignée au contrat, non un autre salarié absent sur le même poste.

Questions fréquentes

Combien d'exceptions écartent le délai de carence ?

Six, limitativement énumérées : nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, contrat saisonnier, usage constant du secteur, rupture anticipée du fait du salarié, et refus de sa part de renouveler.

L'absence d'un autre salarié sur le même poste ouvre-t-elle l'exception ?

Non. Le texte vise la nouvelle absence du salarié remplacé, nommément désigné au contrat. L'absence d'une autre personne relève d'une carence ordinaire.

L'exception du refus de renouveler est-elle illimitée ?

Non. Elle ne vaut que pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir, ce qui suppose de connaître la durée qu'aurait eue le renouvellement refusé. Au-delà, la carence reprend son cours.

Peut-on ajouter des situations analogues ?

Non. Le texte les énumère sans formule d'ouverture du type « notamment », et comme toute dérogation à une règle d'ordre public elles sont d'interprétation stricte.

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

Peut-on choisir le motif après coup pour justifier un recours immédiat ?

Non. Les exceptions tenant au motif se préparent à la rédaction du contrat de mise à disposition, où le motif est écrit, et ne peuvent être invoquées rétroactivement.

Conditions d’exercice

Les six exceptions et leur portée.

Exception	Contenu
1. Nouvelle absence	Nouvelle absence du salarié remplacé, nommément désigné au contrat
2. Travaux urgents	Exécution de travaux urgents
3. Contrat saisonnier	Contrat à caractère saisonnier
4. Usage constant	Emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée
5. Rupture par le salarié	Rupture anticipée du fait du salarié sous contrat de mission
6. Refus de renouveler	Refus du salarié de renouveler son contrat comportant une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir

Modalités pratiques

Chaque exception suppose des éléments démontrables.

Exception	Ce qu'il faut pouvoir établir
Nouvelle absence	L'identité du salarié remplacé et la réalité de sa nouvelle absence
Travaux urgents	Le caractère urgent, au sens de l'article L.122-1 (2), 6°
Contrat saisonnier	Que l'emploi entre dans la définition réglementaire
Usage constant	Que le secteur et l'emploi figurent dans la liste réglementaire
Rupture par le salarié	Que la rupture est intervenue de son fait
Refus de renouveler	L'existence d'une clause de renouvellement et le refus opposé

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

Pratiques et recommandations

La première exception est la plus utilisée et la plus mal appliquée. Elle vise la nouvelle absence **du salarié remplacé** , celui dont le nom figure au contrat : l'absence d'un autre salarié sur le même poste n'entre pas dans ce cas et ouvre une carence ordinaire.

La sixième exception est limitée dans le temps. Elle ne vaut que pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir, ce qui suppose de connaître la durée qu'aurait eue le renouvellement refusé : au-delà, la carence reprend son cours.

Les exceptions tenant au motif — saisonnier, travaux urgents, usage constant — se préparent au moment de la rédaction du contrat de mise à disposition. Le motif y est écrit, et il ne peut pas être choisi rétroactivement pour justifier un recours immédiat après l'expiration.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 (2), 2°, 3° et 6°, du Code du travail	Emploi saisonnier, usage constant et travaux urgents
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Mention du motif et du nom du salarié remplacé
Art. L.131-9 du Code du travail	Clause de renouvellement
Art. L.131-11 du Code du travail	Délai de carence et ses six exceptions
Art. L.131-17 du Code du travail	Rupture anticipée à l'initiative du salarié

Les six exceptions sont limitatives et d'interprétation stricte, le texte ne comportant aucune formule d'ouverture. La première vise la nouvelle absence du salarié nommément remplacé, non celle d'un autre salarié occupant le même poste.

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.