Le délai de carence en intérim s'applique-t-il au poste ou au salarié ?

Réponse courte

Au **poste**. L'article L.131-11 interdit de recourir « pour pourvoir **le poste** du salarié dont le contrat de mission a pris fin », au même salarié **ou à un autre**. Le changement de titulaire ne lève donc pas l'interdiction, pas plus que le changement d'agence.

Le plafond de douze mois obéit à une logique inverse. L'article L.131-8 (2) vise « un même salarié **et** un même poste de travail » : il ne se déclenche que lorsque les deux coïncident, de sorte que la rotation de plusieurs intérimaires sur un poste ne l'atteint jamais.

Les deux règles se complètent donc plus qu'elles ne se recoupent. Le plafond limite la présence d'une personne sur un poste ; la carence limite la succession de contrats précaires sur ce même poste, quelle que soit la personne qui l'occupe. C'est pourquoi un suivi organisé par salarié, comme le pratiquent la plupart des entreprises, ne permet pas de calculer la carence.

Définition

Le **poste de travail** s'identifie par les caractéristiques particulières et la qualification exigée que le contrat de mise à disposition doit mentionner. L'intitulé de la fonction ne suffit pas à le caractériser.

Deux postes portant le même nom mais soumis à des contraintes différentes ne sont pas le même poste ; à l'inverse, un changement d'intitulé sans changement de contraintes ne crée pas un poste nouveau.

Questions fréquentes

Carence et plafond de douze mois ont-ils le même périmètre ?

Non, inverse. La carence s'attache au poste et vise le même salarié comme un autre ; le plafond vise le couple formé par un salarié et un poste, et ne se déclenche que si les deux coïncident.

Comment organiser le suivi des missions ?

Par poste, non par salarié. Le suivi par personne, le plus répandu, ne permet pas de calculer la carence, dont le périmètre est défini par le poste.

La rotation d'intérimaires sur un poste est-elle sans risque ?

Non, elle donne un faux sentiment de sécurité. Elle échappe au plafond, mais chaque expiration ouvre une carence, et les carences successives finissent par excéder le temps d'occupation.

Les deux règles font-elles double emploi ?

Non, elles se complètent. Le plafond limite la présence d'une personne sur un poste ; la carence limite la succession de contrats précaires sur ce poste, quelle que soit la personne.

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

Quelle information faut-il indexer en priorité ?

Le poste concerné par chaque mission, la date d'expiration du contrat et sa durée renouvellements compris. Ces trois éléments figurent dans le contrat de mise à disposition.

Conditions d’exercice

Le tableau croisé fait apparaître la complémentarité des deux règles.

Situation	Plafond de douze mois	Délai de carence
Même salarié, même poste	S'applique	S'applique à l'expiration
Autre salarié, même poste	Ne s'applique pas	S'applique
Même salarié, autre poste	Ne s'applique pas	S'applique au poste libéré
Autre salarié, autre poste	Ne s'applique pas	S'applique au poste libéré
Renouvellement en cours	Durée comprise dans les douze mois	Sans objet, la mission se poursuivant

Modalités pratiques

Le suivi doit être organisé par poste, non par salarié.

Information à suivre	Raison
Poste concerné par chaque mission	Détermine le périmètre de la carence
Date d'expiration du contrat	Point de départ de la carence
Durée du contrat, renouvellements compris	Base de calcul du tiers
Identité du salarié	Nécessaire au seul plafond de douze mois
Motif du recours	Conditionne l'application des exceptions

Pratiques et recommandations

La plupart des entreprises suivent leurs intérimaires par personne, ce qui ne permet pas de calculer la carence. L'information nécessaire figure pourtant dans le contrat de mise à disposition, qui décrit le poste : c'est ce champ qu'il faut indexer.

La rotation organisée sur un poste est la pratique la plus exposée. Elle échappe au plafond de douze mois, ce qui donne un faux sentiment de sécurité, mais chaque expiration ouvre une carence égale au tiers du contrat achevé — et les carences successives finissent par excéder le temps d'occupation.

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

Le changement d'agence est sans effet sur les deux règles. La carence vise le contrat de mise à disposition quelle qu'en soit l'origine, et le plafond s'attache au couple formé par le salarié et le poste chez l'utilisateur.

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
Art. L.131-11 du Code du travail	Délai de carence attaché au poste, quel que soit le salarié

La carence suit le poste et le plafond suit le couple formé par le salarié et le poste : les deux règles se complètent au lieu de se recouper. Un suivi organisé par salarié ne permet pas de calculer la carence, dont le périmètre est défini par le 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.