Un intérimaire peut-il remplacer un salarié en grève ?

Réponse courte

Le motif de remplacement lui est fermé. L'article L.122-1 (2), 1°, n'admet le remplacement que d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu **pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail**. L'article L.131-8 (1), 1., reprend la même exclusion pour le contrat de mission sans terme précis.

L'exclusion vise deux autres situations dans le même texte : le **manque de travail résultant de causes économiques** et celui résultant d'**intempéries**. Ces trois cas de suspension ne peuvent donc jamais fonder un recours à l'intérim.

Le Titre III ne pose pas d'interdiction générale nommée de recourir à l'intérim pendant une grève. Il ferme le motif qui aurait permis de le faire, et les autres motifs de l'article L.122-1 ne conviennent pas davantage : le besoin naît du conflit, non d'un accroissement temporaire et exceptionnel d'activité ni d'une tâche occasionnelle étrangère à l'activité courante.

Définition

Le **conflit collectif de travail** suspend le contrat des salariés qui y participent. Le texte ne définit pas cette notion dans le Titre III et se borne à en tirer une conséquence : la suspension qu'il entraîne ne peut pas servir de motif de recours.

Le **manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries** est écarté par la même phrase, ce qui interdit d'utiliser l'intérim pour compenser une activité réduite pour ces motifs.

Questions fréquentes

Comment un contournement se repère-t-il ?

Par le motif écrit au contrat de mise à disposition. Déclarer un accroissement d'activité alors que le personnel est en conflit collectif produit un écrit daté que la délégation peut réclamer.

L'exclusion vaut-elle aussi pour un contrat sans terme précis ?

Oui. L'article L.131-8 (1), 1., reprend la même exclusion du conflit collectif de travail pour les contrats de mission conclus sans terme fixé avec précision.

Le Code pose-t-il une interdiction générale nommée ?

Non, il ferme le motif qui aurait permis le recours. Les autres motifs ne conviennent pas davantage : le besoin naît du conflit, non d'un accroissement temporaire et exceptionnel ni d'une tâche étrangère à l'activité courante.

Peut-on faire appel à l'intérim pour maintenir l'activité pendant une grève ?

Le motif de remplacement est fermé. L'article L.122-1 (2), 1°, n'admet le remplacement que d'un salarié dont le contrat est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail.

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

Quelles autres suspensions sont écartées par le même texte ?

Deux : le manque de travail résultant de causes économiques et celui résultant d'intempéries. Un chantier interrompu par le gel ou une activité ralentie par une baisse de commandes ne peuvent pas être compensés par l'intérim.

Conditions d’exercice

Le tri se fait sur la cause de la suspension du contrat du salarié absent.

Cause de l'absence ou de la suspension	Recours à l'intérim
Maladie, congé, absence temporaire	Ouvert
Poste vacant avant l'entrée en service du successeur	Ouvert
Conflit collectif de travail	**Fermé**
Manque de travail d'origine économique	**Fermé**
Manque de travail dû aux intempéries	**Fermé**

Modalités pratiques

Les autres motifs de l'article L.122-1 n'offrent pas de solution de rechange.

Motif envisagé	Analyse
Accroissement temporaire et exceptionnel	Le besoin naît du conflit, non d'une hausse d'activité
Tâche occasionnelle et ponctuelle	La tâche relève de l'activité courante de l'entreprise
Travaux urgents	Réservés à la prévention d'accidents, à la réparation d'insuffisances de matériel ou au sauvetage des installations
Emploi saisonnier ou à usage constant	Sans rapport avec la situation
Contrat de mise à disposition	Ne peut pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente

Pratiques et recommandations

Le motif écrit au contrat de mise à disposition rend le contournement visible. Une entreprise qui déclare un accroissement d'activité alors que son personnel est en conflit collectif produit un écrit daté que la délégation peut réclamer, l'article L.134-1 lui donnant accès à l'ensemble des contrats conclus.

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

L'exclusion des causes économiques et des intempéries est moins connue que celle du conflit collectif, et elle se rencontre plus souvent. Un chantier interrompu par le gel, ou une activité ralentie par une baisse de commandes, ne peuvent pas être compensés par un recours à l'intérim sur le fondement du remplacement.

Le prêt de main-d'œuvre n'ouvre pas de porte dérobée. Ses quatre cas visent la menace de licenciement ou le sous-emploi, le travail occasionnel dans un même secteur, la restructuration de groupe et le plan de maintien dans l'emploi, et la requête suppose l'avis des délégations des deux entreprises sous peine d'irrecevabilité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 (2), 1°, du Code du travail	Remplacement admis, sauf suspension pour conflit collectif, causes économiques ou intempéries
Art. L.122-1 (2), 5° et 6°, du Code du travail	Accroissement temporaire et exceptionnel ; travaux urgents
Art. L.131-1 du Code du travail	Renvoi des motifs de la mission à l'article L.122-1
Art. L.131-4 (1) et (2) du Code du travail	Objet du contrat de mise à disposition et mention du motif
Art. L.131-8 (1), 1., du Code du travail	Même exclusion du conflit collectif pour le contrat sans terme précis
Art. L.132-1 (1) du Code du travail	Cas d'ouverture du prêt de main-d'œuvre
Art. L.134-1 (2) du Code du travail	Communication des contrats de mise à disposition à la délégation

Le Code ne pose pas d'interdiction générale nommée, il ferme le motif : la suspension du contrat pour conflit collectif de travail ne peut pas fonder un remplacement. La même phrase écarte le manque de travail d'origine économique et celui dû aux intempéries.

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.