Que se passe-t-il si le contrat de mission ne comporte pas de terme ?

Réponse courte

Deux conséquences distinctes, selon que l'omission est admise ou non. L'article L.131-8 (1) autorise l'absence de terme précis dans **trois cas seulement** : le remplacement d'un salarié absent ou dont le poste est vacant, les emplois saisonniers, et les emplois où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

Dans ces trois cas, le contrat doit être conclu pour une **durée minimale** et prend fin avec l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de son objet. La durée minimale n'est pas facultative : elle remplace le terme et sert de base au calcul de la période d'essai.

Hors ces cas, l'absence de terme est une violation de l'article L.131-8, et le contrat est **réputé à durée indéterminée**. Sur le plan civil, l'article L.131-6 (2) ouvre en outre l'indemnité compensatoire de préavis lorsque l'écrit ne spécifie pas que le contrat est conclu pour une durée déterminée.

Définition

Le **terme fixé avec précision** est une date d'échéance déterminée dès la conclusion. La **durée minimale** est la période en deçà de laquelle le contrat ne peut prendre fin, lorsque le terme dépend d'un événement futur dont la date est incertaine.

Le contrat sans terme précis n'est pas un contrat à durée indéterminée : il reste à durée déterminée, son terme étant simplement défini par un événement plutôt que par une date.

Questions fréquentes

Pourquoi la durée minimale ne doit-elle jamais être omise ?

Parce qu'elle sert de base au calcul de la période d'essai. Sans elle, l'agence ne peut déterminer si le plafond applicable est de trois, cinq ou huit jours travaillés.

Que remplace la date d'échéance dans ces trois cas ?

Une durée minimale, obligatoire, et un terme défini par un événement : la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet du contrat.

Que se passe-t-il hors de ces trois cas ?

Le contrat est réputé à durée indéterminée, l'article L.131-8 (3) sanctionnant ainsi toute violation des règles de terme et de durée.

Un contrat de mission peut-il être conclu sans date de fin ?

Dans trois cas seulement : remplacement d'un salarié absent ou poste vacant, emploi saisonnier, et emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

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

Un contrat sans terme est-il un contrat à durée indéterminée ?

Non, il reste à durée déterminée dès lors qu'il relève de l'un des trois cas admis et comporte une durée minimale. Son terme est simplement défini par un événement plutôt qu'une date.

Conditions d’exercice

Les trois cas dérogatoires sont limitativement énumérés.

Cas	Terme du contrat
Remplacement d'un salarié absent ou suspendu	La fin de l'empêchement du salarié absent
Poste vacant avant l'entrée en service du successeur	La réalisation de l'objet du contrat
Emploi à caractère saisonnier	La réalisation de l'objet du contrat
Emploi à usage constant dans le secteur	La réalisation de l'objet du contrat
Tout autre motif	Terme précis obligatoire ; à défaut, contrat réputé à durée indéterminée

Modalités pratiques

L'absence de terme précis modifie plusieurs règles de calcul.

Règle	Application au contrat sans terme précis
Durée minimale	Obligatoire, à indiquer dans le contrat de mission
Période d'essai	Calculée par rapport à la durée minimale
Mention au contrat	La durée minimale remplace la date d'échéance du terme
Durée maximale	Le plafond de douze mois reste applicable, sauf contrat saisonnier
Délai de carence	Calculé sur la durée effective du contrat, renouvellements compris
Sanction de la violation	Contrat réputé à durée indéterminée

Pratiques et recommandations

La durée minimale est souvent omise dans les contrats de remplacement, alors qu'elle conditionne le calcul de l'essai. Sans elle, l'agence ne peut pas déterminer si la période d'essai relève du plafond de trois, cinq ou huit jours travaillés, et une rupture pendant l'essai devient contestable.

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

Le plafond de douze mois continue de s'appliquer à un contrat sans terme précis. Une absence qui se prolonge au-delà d'un an ne peut donc pas être couverte par la même mission : le contrat conclu en violation de l'article L.131-8 est réputé à durée indéterminée, ce qui vise aussi le dépassement de durée.

Deux sanctions différentes se cachent derrière la même omission. Le contrat réputé à durée indéterminée est la sanction de l'article L.131-8 (3) ; l'indemnité compensatoire de préavis est celle de l'article L.131-6 (2), qui vise l'écrit ne spécifiant pas la durée déterminée. Elles ne se confondent pas et peuvent se cumuler.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 (2) du Code du travail	Cas de tâche précise et non durable
Art. L.131-6 (1), 3°, du Code du travail	Mention de la date d'échéance ou, à défaut, de la durée minimale
Art. L.131-6 (2) du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis à défaut d'écrit spécifiant la durée déterminée
Art. L.131-7 (2) du Code du travail	Période d'essai calculée par rapport à la durée minimale
Art. L.131-8 (1) du Code du travail	Trois cas admettant l'absence de terme précis et obligation de durée minimale
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Durée maximale de douze mois
Art. L.131-8 (3) du Code du travail	Contrat conclu en violation réputé à durée indéterminée

Un contrat sans terme précis reste un contrat à durée déterminée dès lors qu'il relève de l'un des trois cas admis et qu'il comporte une durée minimale. Hors ces cas, l'absence de terme entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée, sanction distincte de l'indemnité compensatoire de préavis.

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.