Comment calculer la période d'essai d'une mission sans terme précis ?

Réponse courte

Sur la **durée minimale** du contrat. L'article L.131-7 (2), dernier alinéa, prévoit que lorsque le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à cette durée minimale.

La règle s'articule avec l'article L.131-8 (1), qui n'admet l'absence de terme précis que dans trois cas — remplacement, emploi saisonnier, usage constant du secteur — et impose alors de conclure le contrat pour une **durée minimale**. Cette durée n'est donc pas une option de rédaction : elle est obligatoire, et elle sert de base au barème de l'essai.

Un contrat sans terme précis **et** sans durée minimale rend l'essai incalculable. L'agence ne peut pas déterminer si le plafond applicable est de trois, cinq ou huit jours travaillés, et une rupture prononcée pendant cette période devient contestable.

Définition

La **durée minimale** est la période en deçà de laquelle le contrat ne peut prendre fin, lorsque son terme dépend d'un événement dont la date est incertaine. Elle remplace la date d'échéance parmi les mentions obligatoires du contrat de mission.

Le contrat prend fin, selon le cas, avec la **fin de l'empêchement du salarié absent** ou avec la **réalisation de l'objet** pour lequel il a été conclu, sans pouvoir s'achever avant la durée minimale stipulée.

Questions fréquentes

La durée minimale est-elle facultative ?

Non. L'article L.131-8 (1) l'impose dans les trois cas admettant l'absence de terme précis, et elle remplace la date d'échéance parmi les mentions obligatoires du contrat de mission.

La durée minimale est-elle une simple estimation ?

Non, elle engage l'agence, qui ne peut mettre fin au contrat avant son échéance autrement qu'en rompant par anticipation, avec les dommages-intérêts que cela suppose.

Le plafond de douze mois s'applique-t-il à ces contrats ?

Oui. Une absence qui se prolonge au-delà d'un an ne peut pas être couverte par la même mission, le contrat conclu en violation de l'article L.131-8 étant réputé à durée indéterminée.

Que se passe-t-il si elle a été omise ?

L'essai devient incalculable : l'agence ne peut déterminer si le plafond applicable est de trois, cinq ou huit jours travaillés, et une rupture prononcée pendant cette période devient contestable.

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

Sur quelle base calculer l'essai d'un contrat de remplacement sans date de fin ?

Sur la durée minimale du contrat. L'article L.131-7 (2) le prévoit expressément lorsque le contrat de mission ne comporte pas de terme précis.

Conditions d’exercice

Le barème s'applique à la durée minimale exactement comme il s'appliquerait à un terme précis.

Durée minimale stipulée	Essai maximal
Inférieure ou égale à un mois	3 jours travaillés
Supérieure à un mois	5 jours travaillés
Supérieure à deux mois	8 jours travaillés
Aucune durée minimale stipulée	Essai incalculable, donc inopposable au salarié

Modalités pratiques

Les trois cas admettant l'absence de terme précis n'appellent pas la même rédaction de la durée minimale.

Cas	Ce qui détermine la fin	Rédaction de la durée minimale
Remplacement d'un salarié absent	La fin de l'empêchement	Selon la durée prévisible de l'absence
Poste vacant avant l'arrivée du successeur	La réalisation de l'objet	Selon le délai de recrutement estimé
Emploi saisonnier	La réalisation de l'objet	Selon la saison concernée
Usage constant du secteur	La réalisation de l'objet	Selon la nature du chantier ou de la tâche
Prolongation de l'absence	Le contrat se poursuit	La durée minimale n'est pas affectée

Pratiques et recommandations

La durée minimale est la mention la plus souvent omise des contrats de remplacement, parce que la date de retour du salarié absent est inconnue. Elle ne doit pourtant pas être confondue avec une prévision : elle engage l'agence, qui ne peut pas mettre fin au contrat avant son échéance autrement qu'en rompant par anticipation.

Une durée minimale d'un mois exactement ouvre trois jours travaillés d'essai, une durée minimale d'un mois et un jour en ouvre cinq. Le choix de la durée a donc un effet direct sur la marge probatoire, alors qu'il est souvent fait sans y penser.

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

Le plafond de douze mois continue de s'appliquer à ces contrats. Une absence qui se prolonge au-delà d'un an ne peut pas être couverte par la même mission, et le contrat conclu en violation de l'article L.131-8 est réputé à durée indéterminée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-6 (1), 3°, du Code du travail	Mention de la durée minimale à défaut de date d'échéance
Art. L.131-7 (2) du Code du travail	Barème de l'essai et calcul sur la durée minimale
Art. L.131-7 (3) du Code du travail	Rupture pendant l'essai sans préavis ni indemnité
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
Art. L.131-16 du Code du travail	Dommages-intérêts en cas de rupture anticipée par l'agence

La durée minimale n'est pas une prévision mais un engagement : l'agence ne peut pas mettre fin au contrat avant son échéance sans rompre par anticipation. Un contrat sans terme précis et sans durée minimale rend le barème de l'essai incalculable, et donc inopposable au salarié.

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.