Comment rédiger la clause de renouvellement d'un contrat de mission ?

Réponse courte

En stipulant à la fois le **principe** et les **conditions** du renouvellement. L'article L.131-9 exige les deux : une clause qui se borne à indiquer que le contrat « pourra être renouvelé » reste incomplète, faute de préciser les conditions dans lesquelles cette faculté s'exercera.

La clause peut figurer dans le **contrat initial** ou dans un **avenant ultérieur**, conclu avant l'échéance du terme. Une fois le contrat expiré, il n'y a plus rien à renouveler et la poursuite du travail chez l'utilisateur fait naître un contrat à durée indéterminée avec ce dernier.

La clause figure parmi les **six mentions obligatoires** du contrat de mission, à l'article L.131-6 (1), 6°, lorsqu'elle existe. Son absence dans un contrat que l'agence entend prolonger conduit donc à conclure un contrat entièrement nouveau, avec les conséquences que cela emporte sur l'essai et sur le délai de carence.

Définition

Le **principe** du renouvellement est la faculté de prolonger le contrat. Les **conditions** sont les modalités de son exercice : durée de la prolongation, forme de la décision, délai de prévenance, accord requis.

Le texte les vise cumulativement, en employant la conjonction « et » dans la formule « le principe du renouvellement **et** les conditions du renouvellement ».

Questions fréquentes

Cette clause peut-elle être ajoutée en cours de mission ?

Oui, par avenant, à condition qu'il soit conclu avant l'échéance du terme. Une fois le contrat expiré, il n'y a plus rien à renouveler.

Peut-on renouveler en changeant le poste du salarié ?

Non. Le renouvellement s'inscrit dans la même mission : une prolongation accompagnée d'un changement de fonction est une mission nouvelle, qui appelle un contrat nouveau et un nouveau contrat de mise à disposition.

Que doit stipuler une clause de renouvellement pour être efficace ?

Le principe et les conditions du renouvellement. L'article L.131-9 exige les deux, en employant la conjonction « et ». Une clause se bornant à ouvrir une faculté reste incomplète.

Quels éléments prévoir utilement dans la clause ?

La durée de chaque renouvellement, leur nombre maximal, le plafond global de douze mois, l'absence d'essai nouveau et le maintien du poste et de la qualification.

Une clause prévoyant trois renouvellements est-elle valable ?

Non. Elle expose au contrat réputé à durée indéterminée de l'article L.131-8 (3) : la clause ne peut pas élargir ce que la loi limite à deux renouvellements et à douze mois.

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

Conditions d’exercice

La clause doit satisfaire à quatre exigences pour produire effet.

Exigence	Contenu
Principe	La faculté de renouveler doit être stipulée
Conditions	Les modalités d'exercice de cette faculté
Support	Contrat initial ou avenant ultérieur
Moment	Avant l'échéance du terme
Limite de nombre	Deux renouvellements au maximum
Limite de durée	Sans excéder douze mois, renouvellements compris

Modalités pratiques

Le contenu utile d'une clause de renouvellement se déduit des règles du Titre III.

Élément à prévoir	Raison
Durée de chaque renouvellement	Le renouvellement se fait pour une durée déterminée
Nombre maximal	Deux, la clause ne pouvant y déroger
Plafond global	Douze mois, renouvellements compris
Absence d'essai nouveau	La clause d'essai ne se renouvelle pas
Maintien du poste et de la qualification	Le renouvellement s'inscrit dans la même mission
Articulation avec le contrat de mise à disposition	Un renouvellement du contrat de mission suppose une prolongation correspondante côté utilisateur

Pratiques et recommandations

Le renouvellement s'inscrit dans la même mission, ce qui interdit de l'utiliser pour changer de poste ou de tâche. Une prolongation qui s'accompagne d'un changement de fonction n'est pas un renouvellement mais une mission nouvelle, et elle appelle un contrat nouveau ainsi qu'un nouveau contrat de mise à disposition.

La clause doit rester compatible avec les deux plafonds. Prévoir trois renouvellements, ou des durées cumulées dépassant douze mois, expose au contrat réputé à durée indéterminée de l'article L.131-8 (3) : la clause ne peut pas élargir ce que la loi limite.

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

Un avenant conclu en cours de mission reste possible et permet de rattraper un contrat initial muet. Le seul délai à respecter est l'échéance du terme, ce qui suppose de suivre les dates de fin plutôt que de découvrir la question au moment où l'utilisateur demande de garder le salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Contrat de mise à disposition correspondant à la mission
Art. L.131-6 (1), 6°, du Code du travail	Mention de la clause de renouvellement parmi les six mentions obligatoires
Art. L.131-7 (1) du Code du travail	Interdiction de renouveler la clause d'essai
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Plafond de douze mois, renouvellements compris
Art. L.131-8 (3) du Code du travail	Contrat conclu en violation réputé à durée indéterminée
Art. L.131-9 du Code du travail	Deux renouvellements ; principe et conditions dans le contrat initial ou un avenant
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur en cas de poursuite du travail

Le texte exige que la clause stipule le principe et les conditions du renouvellement, la seule mention d'une faculté étant insuffisante. L'avenant permet de rattraper un contrat initial muet, à condition d'être conclu avant l'échéance du terme.

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.