Que risque l'entreprise si la mission dépasse douze mois ?

Réponse courte

Le contrat de mission devient un **contrat à durée indéterminée**. L'article L.131-8 (3) répute à durée indéterminée le contrat conclu en violation des règles de terme et de durée de cet article, sans condition de préjudice ni de mauvaise foi.

La requalification joue d'abord dans la relation avec l'**agence**, qui est l'employeur. Mais une seconde requalification, plus lourde pour l'utilisateur, résulte de l'article L.131-10 (1) : lorsque celui-ci continue de faire travailler le salarié après la fin de la mission sans nouveau contrat, le salarié est réputé lié à **l'utilisateur** par un contrat à durée indéterminée, avec une ancienneté remontant au premier jour de mission.

S'y ajoute le risque pénal. L'utilisateur qui recourt à un intérimaire sans contrat de mise à disposition conforme encourt une amende de **500 à 10 000 euros**, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Définition

La **requalification** transforme le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Elle résulte du texte lui-même, non d'une appréciation du juge, ce qui la distingue des requalifications fondées sur l'inadéquation entre le motif déclaré et la réalité.

Les deux requalifications du Titre III n'ont ni le même fondement, ni le même débiteur : l'une vise le contrat de mission conclu irrégulièrement, l'autre la poursuite du travail chez l'utilisateur.

Questions fréquentes

À quelle date remonte alors l'ancienneté ?

Au premier jour de la mission, non au jour du dépassement. Un salarié présent onze mois puis maintenu trois jours devient salarié permanent avec onze mois d'ancienneté.

Cette requalification vise-t-elle l'agence ou l'entreprise d'accueil ?

L'agence, qui est l'employeur. Une seconde requalification, plus lourde, désigne l'entreprise utilisatrice lorsque le salarié continue de travailler après la fin de la mission sans nouveau contrat.

Combien de jours de dépassement suffisent à déclencher la seconde ?

Aucun seuil n'est exigé. Dès que le salarié travaille après la fin de la mission sans contrat, le contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur est constitué.

Le risque pénal s'ajoute-t-il au risque civil ?

Oui. L'utilisateur qui recourt à un intérimaire sans contrat de mise à disposition conforme encourt une amende de 500 à 10 000 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés.

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

Quelle est la conséquence d'une mission poussée au-delà de douze mois ?

Le contrat de mission devient un contrat à durée indéterminée. L'article L.131-8 (3) le prévoit sans condition de préjudice ni de mauvaise foi.

Conditions d’exercice

Les deux mécanismes se déclenchent dans des situations distinctes.

Mécanisme	Déclencheur	Employeur désigné	Ancienneté
Art. L.131-8 (3)	Contrat conclu en violation des règles de terme et de durée	L'agence	Celle du contrat
Art. L.131-10 (1)	Poursuite du travail chez l'utilisateur sans contrat	L'utilisateur	Depuis le premier jour de mission
Art. L.131-10 (2)	Embauche du salarié par l'utilisateur	L'utilisateur	Missions de l'année précédente, déductibles de l'essai

Modalités pratiques

Le risque se cumule sur plusieurs terrains.

Terrain	Conséquence
Contrat de mission	Réputé à durée indéterminée
Relation avec l'utilisateur	Contrat à durée indéterminée si le travail se poursuit sans contrat
Ancienneté	Comptée depuis le premier jour de la mission, et déduite de l'essai
Amende pénale pour l'utilisateur	500 à 10 000 euros, par salarié concerné
Amende pénale pour l'agence	Même fourchette, pour ses propres manquements
Récidive	Emprisonnement de 2 à 6 mois et amende de 1 250 à 12 500 euros
Peine complémentaire	Affichage et publication du jugement aux frais du condamné

Pratiques et recommandations

Quelques jours suffisent. L'article L.131-10 ne fixe aucun seuil : dès lors que l'utilisateur continue de faire travailler le salarié après la fin de la mission sans avoir conclu de contrat de travail avec lui ni de nouveau contrat de mise à disposition avec l'agence, le contrat à durée indéterminée est constitué.

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

La période de flottement entre deux contrats est le moment critique. Une prolongation verbale en attendant la signature du nouveau contrat de mise à disposition, une reprise le lundi alors que le contrat s'achevait le vendredi, un intérimaire « gardé quelques jours » le temps du recrutement : ces situations relèvent toutes de l'article L.131-10.

L'ancienneté remonte au premier jour de la mission, pas au jour du dépassement. Un salarié présent onze mois puis maintenu trois jours sans contrat devient salarié permanent de l'utilisateur avec onze mois d'ancienneté, ce qui commande le préavis, l'indemnité de départ et la reprise déductible de l'essai.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Contrat de mise à disposition écrit et objet limité
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.131-10 (1) du Code du travail	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur et ancienneté depuis le premier jour
Art. L.131-10 (2) du Code du travail	Reprise d'ancienneté en cas d'embauche
Art. L.134-3 (1) du Code du travail	Amende de 500 à 10 000 euros par salarié et récidive
Art. L.134-3 (3) du Code du travail	Affichage et publication du jugement

Deux requalifications distinctes coexistent : celle de l'article L.131-8 (3), qui vise le contrat de mission conclu irrégulièrement, et celle de l'article L.131-10, qui fait naître un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice. Aucun seuil de durée n'est exigé pour la seconde.

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.