Quelles solutions pour prolonger une mission sans clause de renouvellement ?

Réponse courte

Pas par renouvellement. L'article L.131-9 subordonne celui-ci à une **clause du contrat initial ou à un avenant ultérieur** : sans stipulation, le contrat ne peut pas être renouvelé, et la mission prend fin à son terme.

Deux voies restent ouvertes avant l'échéance. Conclure un **avenant** insérant la clause de renouvellement, ce que l'article L.131-9 admet expressément. Ou conclure un **contrat de mission entièrement nouveau**, accompagné d'un nouveau contrat de mise à disposition — mais un contrat nouveau rouvre alors les questions d'essai et de délai de carence.

La voie qu'il ne faut pas emprunter est la prolongation de fait. Lorsque l'utilisateur continue à faire travailler le salarié après la fin de la mission sans contrat, l'article L.131-10 (1) le répute lié à **l'utilisateur** par un contrat à durée indéterminée, avec une ancienneté remontant au premier jour de mission.

Définition

Le **renouvellement** prolonge le contrat existant dans le cadre de la même mission. Le **contrat nouveau** ouvre une mission nouvelle, même si le salarié, le poste et l'utilisateur restent identiques.

La distinction n'est pas formelle : elle commande l'application de la période d'essai, du délai de carence et du décompte du plafond de douze mois.

Questions fréquentes

Jusqu'à quand un avenant reste-t-il possible ?

Jusqu'à l'échéance du terme. Une fois le contrat expiré, il n'y a plus de contrat à modifier, et la seule voie restante est un contrat nouveau soumis à la carence.

Peut-on garder un intérimaire au-delà du terme si rien n'a été prévu ?

Pas par renouvellement. Sans clause au contrat initial ni avenant, la mission prend fin à son terme, et le maintien du salarié sans contrat fait naître un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur.

Pourquoi le renouvellement vaut-il mieux qu'un contrat nouveau ?

Parce qu'il échappe au délai de carence. À l'expiration d'un contrat de six mois, un contrat nouveau impose deux mois d'interruption, alors que le renouvellement aurait permis la continuité.

Quelle mesure d'organisation évite ces difficultés ?

Le suivi des dates de fin de mission. La question se pose toujours quelques jours avant l'échéance, moment où l'avenant est encore possible et où la prolongation de fait ne l'est déjà plus sans risque.

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

Quelles solutions restent ouvertes avant l'échéance ?

Deux : conclure un avenant insérant la clause de renouvellement, ou conclure un contrat de mission entièrement nouveau accompagné d'un nouveau contrat de mise à disposition.

Conditions d’exercice

Trois voies, trois régimes.

Voie	Condition	Effets
Renouvellement	Clause au contrat initial ou avenant, avant l'échéance	Aucun essai nouveau, aucune carence, durée comprise dans les douze mois
Avenant insérant la clause	Conclu avant l'échéance du terme	Ouvre la voie du renouvellement
Contrat nouveau	Nouveau contrat de mission et nouveau contrat de mise à disposition	Essai possible si les interdictions ne jouent pas ; délai de carence applicable
Prolongation de fait	Aucune	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur

Modalités pratiques

Le choix entre avenant et contrat nouveau se joue sur quelques conséquences précises.

Point	Renouvellement	Contrat nouveau
Période d'essai	Aucune, la clause d'essai ne se renouvelant pas	Possible, sauf tâche identique chez le même utilisateur
Délai de carence	Sans objet, la mission se poursuivant	Applicable, le contrat précédent ayant expiré
Plafond de douze mois	Renouvellements compris	Décompte poursuivi si le salarié et le poste sont identiques
Nombre	Deux au maximum	Non limité en soi, sous réserve du plafond
Contrat de mise à disposition	Prolongation correspondante requise	Nouveau contrat requis

Pratiques et recommandations

Le délai de carence est la raison pour laquelle le renouvellement vaut mieux qu'un contrat nouveau. À l'expiration d'un contrat de six mois, le poste ne peut être repourvu avant deux mois : conclure un contrat nouveau au lieu de renouveler crée donc une interruption obligatoire là où le renouvellement aurait permis la continuité.

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

L'avenant doit précéder l'échéance. Un contrat initial muet peut être complété tant qu'il est en cours, mais une fois le terme atteint il n'y a plus de contrat à modifier, et la seule voie restante est un contrat nouveau soumis à la carence.

Suivre les dates de fin de mission est la mesure d'organisation la plus rentable. La question se pose toujours quelques jours avant l'échéance, moment où l'avenant est encore possible et où la prolongation de fait ne l'est déjà plus sans risque.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Contrat de mise à disposition écrit dans les trois jours ouvrables
Art. L.131-6 (1), 6°, du Code du travail	Mention de la clause de renouvellement
Art. L.131-7 (1) du Code du travail	Interdiction de renouveler la clause d'essai et de la stipuler en cas de réembauche
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Plafond de douze mois, renouvellements compris
Art. L.131-9 du Code du travail	Renouvellement subordonné à une clause du contrat initial ou à un avenant
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur en cas de poursuite du travail
Art. L.131-11 du Code du travail	Délai de carence égal au tiers de la durée du contrat

Sans clause, il n'y a pas de renouvellement possible, mais un avenant peut l'insérer tant que le contrat est en cours. Passé le terme, seul un contrat nouveau reste envisageable, et il se heurte au délai de carence que le renouvellement aurait évité.

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.