

# 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.

### 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                                                                          |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Renouvellement</b>             | Clause au contrat initial ou avenant, avant l'échéance              | Aucun essai nouveau, aucune carence, durée comprise dans les douze mois         |
| <b>Avenant insérant la clause</b> | Conclu avant l'échéance du terme                                    | Ouvre la voie du renouvellement                                                 |
| <b>Contrat nouveau</b>            | Nouveau contrat de mission et nouveau contrat de mise à disposition | Essai possible si les interdictions ne jouent pas ; délai de carence applicable |
| <b>Prolongation de fait</b>       | 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                                              |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <b>Période d'essai</b>               | Aucune, la clause d'essai ne se renouvelant pas | Possible, sauf tâche identique chez le même utilisateur      |
| <b>Délai de carence</b>              | Sans objet, la mission se poursuivant           | Applicable, le contrat précédent ayant expiré                |
| <b>Plafond de douze mois</b>         | Renouvellements compris                         | Décompte poursuivi si le salarié et le poste sont identiques |
| <b>Nombre</b>                        | Deux au maximum                                 | Non limité en soi, sous réserve du plafond                   |
| <b>Contrat de mise à disposition</b> | 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.

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