Le contrat de mission prend-il fin automatiquement à son terme ?

Réponse courte

Oui, sans formalité. Le contrat de mission est un contrat à durée déterminée : il s'éteint à l'arrivée du terme fixé, sans lettre, sans préavis et sans indemnité de fin de contrat prévue par le Titre III.

Lorsque le contrat ne comporte **pas de terme précis**, il prend fin 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. L'événement remplace la date, mais l'extinction reste automatique.

Ce qui n'est pas automatique, c'est ce qui suit. La continuité de la présence du salarié chez l'utilisateur après cette date fait basculer la relation : l'article L.131-10 (1) le répute alors lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée, avec une ancienneté remontant au premier jour de mission.

Définition

Le **terme** est la date d'échéance fixée avec précision dès la conclusion, ou, dans les trois cas dérogatoires, l'événement qui met fin à la mission.

L'**expiration** se distingue de la **rupture**. L'expiration est l'effet normal du contrat ; la rupture est une décision prise avant le terme, qui obéit à des règles propres selon qu'elle intervient pendant ou après la période d'essai.

Questions fréquentes

Comment prend fin un contrat sans terme précis ?

Avec la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet du contrat, sans pouvoir s'achever avant la durée minimale stipulée. L'événement remplace la date, mais l'extinction reste automatique.

Faut-il notifier la fin d'une mission arrivée à son terme ?

Non. Le contrat de mission est à durée déterminée : il s'éteint à l'arrivée du terme, sans lettre, sans préavis et sans indemnité de fin de contrat prévue par le Titre III.

L'ancienneté acquise auprès de l'agence disparaît-elle ?

Non. Elle se totalise sur l'ensemble des contrats de mission, interruptions comprises, et ouvre les droits que la loi ou une convention collective subordonnent à une durée de présence chez l'employeur.

Où se situe alors le risque pour l'entreprise ?

Le lendemain. La présence du salarié sur le site après le terme suffit à faire naître un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur : la vigilance porte sur l'accès au poste, pas sur la paperasse.

Que devient le droit au congé à la fin de la mission ?

Il est acquis. Par dérogation à l'article L.233-6, le droit naît pour chaque mission quelle qu'en soit la durée, et le congé peut être pris en nature chez l'utilisateur au prorata.

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

Conditions d’exercice

Les modes de fin de la mission n'appellent pas les mêmes formalités.

Mode	Formalité	Conséquence financière
Arrivée du terme	Aucune	Aucune indemnité prévue par le Titre III
Fin de l'empêchement du salarié remplacé	Aucune	Idem
Réalisation de l'objet du contrat	Aucune	Idem
Rupture pendant l'essai	Lettre recommandée ou double signé	Sans préavis ni indemnité
Rupture anticipée par l'agence	—	Dommages-intérêts jusqu'au terme, plafonnés au préavis
Rupture anticipée par le salarié	—	Dommages-intérêts correspondant au préjudice réel, plafonnés au préavis

Modalités pratiques

Plusieurs droits du salarié se règlent au moment de l'expiration.

Point	Règle
Congé annuel	Le droit naît pour chaque mission, indépendamment de sa durée
Congé en nature	Peut être pris auprès de l'utilisateur, au prorata de la mission
Décompte de salaire	Remis à la fin de chaque mois avec le dernier versement
Ancienneté dans l'agence	Se totalise sur l'ensemble des contrats de mission
Embauche par l'utilisateur	Aucune clause ne peut l'interdire
Reprise d'ancienneté en cas d'embauche	Missions accomplies chez l'utilisateur dans l'année précédente

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

Pratiques et recommandations

Le jour qui suit le terme est le point de bascule. Aucun texte n'exige de notifier la fin de la mission, mais la présence du salarié sur le site le lendemain suffit à faire naître un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur : la vigilance porte sur l'accès au poste, pas sur la paperasse.

Le congé annuel de l'intérimaire obéit à une règle plus favorable que le droit commun. Par dérogation à l'article L.233-6, qui exige trois mois de travail ininterrompu, le droit naît pour chaque mission quelle qu'en soit la durée, et le congé peut être pris en nature chez l'utilisateur au prorata.

L'expiration n'efface pas l'ancienneté acquise auprès de l'agence. Celle-ci se totalise sur l'ensemble des contrats de mission, interruptions comprises, et ouvre les droits que la loi ou une convention collective subordonnent à une durée de présence chez l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
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	Terme précis et cas où il est remplacé par un événement
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur en cas de poursuite du travail
Art. L.131-10 (2) du Code du travail	Reprise d'ancienneté en cas d'embauche par l'utilisateur
Art. L.131-12, alinéa 3, du Code du travail	Congé annuel ouvert pour chaque mission, par dérogation à l'article L.233-6
Art. L.131-14 du Code du travail	Ancienneté totalisée dans l'agence
Art. L.131-16 et L.131-17 du Code du travail	Dommages-intérêts en cas de rupture anticipée

L'extinction du contrat de mission est automatique et n'appelle aucune formalité, y compris lorsque le terme est un événement plutôt qu'une date. C'est la présence du salarié le lendemain qui crée le risque, en faisant naître un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice.

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.

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