Comment enchaîner plusieurs missions chez le même utilisateur ?

Réponse courte

En vérifiant trois règles à chaque fois : le **plafond de douze mois**, le **délai de carence** et l'**interdiction de clause d'essai** en cas de réembauche pour une tâche identique.

Le plafond ne joue que pour le couple formé par un même salarié et un même poste. Le délai de carence, lui, s'attache au **poste** : à l'expiration d'un contrat, celui-ci ne peut être repourvu par le même salarié ni par un autre, sous contrat de mise à disposition ou à durée déterminée, avant l'expiration d'une période égale au **tiers de la durée du contrat**, renouvellements compris.

Le renouvellement échappe à ces deux contraintes puisque la mission se poursuit. C'est pourquoi il vaut mieux prévoir une clause de renouvellement dès le contrat initial que d'enchaîner des contrats successifs, chacun rouvrant une carence.

Définition

L'**enchaînement** recouvre deux réalités différentes. Le renouvellement prolonge une mission en cours, sans interruption ni formalité nouvelle. La succession de contrats distincts suppose l'expiration du premier, et déclenche le délai de carence.

Le Titre III ne limite pas le nombre de missions successives chez un même utilisateur, mais il encadre leur enchaînement par ces trois mécanismes.

Questions fréquentes

Combien d'exceptions permettent d'échapper à la carence ?

Six : nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, contrat saisonnier, usage constant du secteur, rupture anticipée du fait du salarié, et refus de renouveler de sa part.

Le renouvellement échappe-t-il à ces contraintes ?

Oui, puisque la mission se poursuit. C'est pourquoi il vaut mieux prévoir une clause de renouvellement dès le contrat initial que d'enchaîner des contrats successifs, chacun rouvrant une carence.

Le retour d'un salarié absent permet-il de reprendre immédiatement ?

Seulement en cas de nouvelle absence de cette même personne. Le texte vise la nouvelle absence du salarié remplacé, nommément désigné, et non celle d'un autre salarié sur le même poste.

Quelles règles vérifier avant d'enchaîner deux missions chez le même client ?

Trois : le plafond de douze mois, le délai de carence attaché au poste, et l'interdiction de stipuler un essai en cas de réembauche pour une tâche identique.

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

Sur quelle durée se calcule la carence après plusieurs renouvellements ?

Sur la durée totale du contrat, renouvellements compris. Un contrat de trois mois renouvelé deux fois donne neuf mois, donc trois mois de carence, et non un mois.

Conditions d’exercice

Les trois règles ne se déclenchent pas dans les mêmes conditions.

Règle	Périmètre	Déclencheur
Plafond de douze mois	Un même salarié **et** un même poste	Durée cumulée, renouvellements compris
Délai de carence du tiers	Un poste de travail	Expiration d'un contrat de mission
Interdiction de clause d'essai	Même agence, tâche identique, même utilisateur	Réembauche
Renouvellement	La même mission	Clause au contrat initial ou avenant

Modalités pratiques

Les six exceptions au délai de carence sont celles qui rendent l'enchaînement possible sans interruption.

Exception	Contenu
Nouvelle absence	Nouvelle absence du salarié remplacé
Travaux urgents	Exécution de travaux urgents
Contrat saisonnier	Contrat à caractère saisonnier
Usage constant	Emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée
Rupture par le salarié	Rupture anticipée du fait du salarié sous contrat de mission
Refus de renouveler	Refus du salarié de renouveler son contrat comportant une clause de renouvellement, pour la durée restant à courir

Pratiques et recommandations

Le renouvellement est le seul mode d'enchaînement sans interruption. À l'expiration d'un contrat de six mois, le poste reste vide deux mois ; renouveler ce même contrat aurait permis la continuité, à condition que la clause ait été prévue dès l'origine ou insérée par avenant avant l'échéance.

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

Le calcul de la carence se fait sur la durée du contrat achevé, renouvellements compris, et non sur la durée d'occupation du poste. Un contrat de trois mois renouvelé deux fois pour trois mois donne neuf mois, donc trois mois de carence, et non un mois.

Les six exceptions sont d'application stricte. Le retour du même salarié absent rouvre immédiatement la possibilité d'un recours, mais l'absence d'un autre salarié sur le même poste n'entre pas dans le premier cas : c'est bien la nouvelle absence **du salarié remplacé** que le texte vise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Caractéristiques du poste, base d'appréciation de son identité
Art. L.131-7 (1) du Code du travail	Interdiction de la clause d'essai en cas de réembauche pour une tâche identique
Art. L.131-8 (2) du Code du travail	Plafond de douze mois pour un même salarié et un même poste
Art. L.131-9 du Code du travail	Deux renouvellements dans le cadre de la même mission
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 du tiers et ses six exceptions

Le délai de carence se calcule sur la durée du contrat achevé, renouvellements compris, et non sur la durée d'occupation du poste. Le renouvellement est le seul mode d'enchaînement qui n'ouvre ni carence ni période d'essai, mais il suppose une clause prévue avant l'échéance.

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.