Comment se calcule le délai de carence après une mission ?

Réponse courte

En prenant le **tiers de la durée du contrat de mission achevé, renouvellements compris**. L'article L.131-11 retient la durée du contrat, non la durée d'occupation du poste ni le temps de présence effective du salarié.

La précision « renouvellements compris » est décisive. Un contrat de trois mois renouvelé deux fois pour trois mois représente neuf mois, donc **trois mois de carence** — et non un mois, comme le laisserait croire un calcul fondé sur le seul contrat initial. C'est l'erreur la plus courante, et elle conduit à repourvoir le poste bien trop tôt.

Le point de départ est l'**expiration du contrat**, non le dernier jour effectivement travaillé. Lorsque le contrat ne comportait pas de terme précis, l'expiration coïncide avec la fin de l'empêchement du salarié remplacé ou avec la réalisation de l'objet du contrat, et la carence ne peut alors être calculée qu'après coup.

Définition

La **durée du contrat** est celle pour laquelle il a été conclu, augmentée de ses renouvellements. Elle se distingue de la durée d'occupation du poste, qui peut inclure les missions d'autres salariés, et de la durée de présence effective, qui exclurait les absences.

Le **tiers** s'applique à cette durée sans plancher ni plafond : le texte ne fixe ni durée minimale, ni durée maximale de carence.

Questions fréquentes

À partir de quelle date la carence commence-t-elle à courir ?

De l'expiration du contrat, non du dernier jour effectivement travaillé. Un salarié absent les deux dernières semaines de sa mission voit son contrat expirer à la date prévue.

Comment calculer pour un contrat sans terme précis ?

Sur la durée effective jusqu'à la survenance de l'événement. La carence ne peut donc être déterminée qu'après coup, ce qui rend utile de fixer un terme précis quand le motif le permet.

Quelle est l'erreur de calcul la plus fréquente ?

Oublier les renouvellements. Un contrat de trois mois renouvelé deux fois représente neuf mois, donc trois mois de carence, et non un mois comme le laisserait croire le seul contrat initial.

Quelle information l'entreprise doit-elle suivre pour ce calcul ?

Le poste concerné par chaque mission. Une entreprise qui suit ses intérimaires par salarié ne dispose pas de l'information nécessaire, alors que le contrat de mise à disposition la contient.

Sur quelle durée applique-t-on la fraction du tiers ?

Sur la durée du contrat de mission achevé, renouvellements compris. Ni la durée d'occupation du poste par d'autres salariés, ni la présence effective de l'intérimaire n'entrent dans le calcul.

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

Conditions d’exercice

Le calcul suit trois paramètres, et un seul est retenu.

Paramètre	Retenu pour le calcul
Durée du contrat de mission	Oui
Renouvellements	Oui, compris dans la durée
Durée d'occupation du poste par d'autres salariés	Non
Présence effective du salarié	Non
Absences pendant la mission	Non

Modalités pratiques

Les cas de figure les plus fréquents se calculent directement.

Configuration	Durée retenue	Carence
Contrat de deux mois, non renouvelé	Deux mois	Environ vingt jours
Contrat de quatre mois, non renouvelé	Quatre mois	Environ un mois et dix jours
Contrat de trois mois renouvelé une fois	Six mois	Deux mois
Contrat de trois mois renouvelé deux fois	Neuf mois	Trois mois
Contrat de six mois renouvelé une fois	Douze mois	Quatre mois
Contrat sans terme précis	Durée effective jusqu'à l'événement	Le tiers de cette durée

Pratiques et recommandations

La date à retenir est celle de l'expiration, pas celle du dernier jour travaillé. Un salarié absent les deux dernières semaines de sa mission voit son contrat expirer à la date prévue, et la carence court depuis cette date.

Le calcul se fait par poste, ce qui suppose de savoir quelle mission portait sur quel poste. Une entreprise qui suit ses intérimaires par salarié plutôt que par poste ne dispose pas de l'information nécessaire, alors même que le contrat de mise à disposition la contient.

Un contrat sans terme précis complique le calcul, puisque sa durée n'est connue qu'à son achèvement. La carence ne peut alors être déterminée qu'après coup, ce qui rend d'autant plus utile de fixer un terme précis quand le motif le permet.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Identification du poste dans le contrat de mise à disposition
Art. L.131-8 (1) du Code du travail	Terme précis et cas où il est remplacé par un événement
Art. L.131-9 du Code du travail	Deux renouvellements, compris dans la durée du contrat
Art. L.131-11 du Code du travail	Délai de carence égal au tiers de la durée du contrat, renouvellements compris

Le tiers se calcule sur la durée du contrat, renouvellements compris, et non sur la durée d'occupation du poste ni sur la présence effective du salarié. Un contrat de trois mois renouvelé deux fois ouvre trois mois de carence, non un mois.

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.