

Contrat de mission : pas de renouvellement après son terme initial !



© 2026 Les Echos Publishing

Un contrat de mission, conclu entre un travailleur et une entreprise de travail temporaire, peut, s'il comporte un terme précis, être renouvelé, en principe, deux fois. S'il n'est pas prévu dans le contrat de mission, ce renouvellement peut intervenir via un avenant au contrat signé par le salarié avant son terme. Et la Cour de cassation vient de préciser que l'avenant signé après ce terme est irrégulier même si le contrat de mission comporte une clause dite « de souplesse ».

Précision : la clause de souplesse permet, dans certaines limites, d'avancer ou de reporter le terme fixé dans un contrat de mission, à raison d'un jour pour 5 jours de travail (de 2 jours maximum pour les missions d'une durée inférieure à 10 jours).

Pas de souplesse pour les règles liées au renouvellement

Dans une affaire récente, un travailleur et une entreprise de travail temporaire avaient conclu un contrat de mission visant, pour l'entreprise utilisatrice, à faire face à un accroissement temporaire de son activité. Ce contrat, dont le terme était fixé au 19 mai, ne comportait aucune disposition

quant à son renouvellement. Le 20 mai, un nouveau contrat de mission avait été conclu, pour le même motif, entre le travailleur et l'entreprise de travail temporaire pour une mise à disposition auprès de la même entreprise utilisatrice. Moins de 2 mois plus tard, l'entreprise de travail temporaire avait mis fin au contrat alors que le travailleur se trouvait en arrêt de travail en raison d'un accident du travail.

Le salarié avait alors contesté en justice la validité du renouvellement de son contrat de mission au motif qu'il était intervenu après le terme initialement fixé (19 mai). Et ce, afin d'obtenir la requalification de ses contrats de mission en contrat à durée indéterminée (CDI) auprès de l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice, de son côté, estimait que ce renouvellement, acté par un avenant signé le 20 mai, était valable, puisque le contrat de mission comportait une clause de souplesse permettant de reporter son terme jusqu'au 26 mai.

Saisie du litige, la Cour de cassation a estimé que la clause de souplesse était sans effet sur les règles applicables au renouvellement d'un contrat de mission. Autrement dit, ce renouvellement doit obligatoirement intervenir soit dans les conditions prévues par le contrat de mission, soit dans le cadre d'un avenant conclu avant le terme initialement prévu. De sorte que le renouvellement qui intervient après le terme initialement fixé par le contrat de mission (le lendemain, dans cette affaire) est irrégulier.

Conséquences : dans cette affaire, les juges ont estimé que le renouvellement du contrat de mission était irrégulier et que ce contrat devait donc être requalifié en CDI auprès de l'entreprise utilisatrice. Sa rupture, intervenue pendant l'arrêt de travail du salarié consécutif à un accident du travail, produisait les effets d'un licenciement nul, obligeant l'entreprise utilisatrice à verser au salarié, entre autres, une indemnité de plus de 14 500 €.

[Cassation sociale, 18 février 2026, n° 24-21575](#)

© 2026 Les Echos Publishing