

Que signifie la notion de "contrat de mission" au Luxembourg ?

Réponse courte

La notion de « contrat de mission » au Luxembourg désigne un contrat de travail à durée déterminée conclu entre un salarié et une entreprise de travail intérimaire (ETT), en vue d'exécuter une mission temporaire au sein d'une entreprise utilisatrice. Le salarié reste juridiquement lié à l'ETT, qui demeure son employeur, tandis que l'entreprise utilisatrice encadre l'exécution du travail.

Ce contrat est strictement encadré par la loi et n'est autorisé que pour des besoins temporaires clairement justifiés (remplacement, accroissement d'activité, travaux saisonniers, etc.). Il doit obligatoirement être rédigé par écrit avant la mise à disposition du salarié, préciser la durée, le motif, la rémunération et les conditions de travail, et ne peut servir à pourvoir durablement un emploi permanent.

Définition

Au Luxembourg, le « contrat de mission » désigne le contrat de travail conclu entre un salarié et une entreprise de travail intérimaire (ETT), en vue de l'exécution d'une mission temporaire au sein d'une entreprise utilisatrice. Ce contrat est régi par les articles [L.125-1](#) et suivants du Code du travail. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée, dont l'objet est de pourvoir à un besoin temporaire de main-d'œuvre dans l'entreprise utilisatrice, par l'intermédiaire d'une ETT dûment agréée. Le salarié intérimaire reste juridiquement lié à l'ETT, qui demeure son employeur, tandis que l'entreprise utilisatrice encadre l'exécution du travail.

Questions fréquentes

Dans quels cas peut-on recourir à un contrat de mission ?

Le recours au contrat de mission n'est autorisé que pour des motifs précis : remplacement temporaire d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, exécution de travaux saisonniers ou spécifiques, ou attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI. L'entreprise utilisatrice doit justifier par écrit le motif du recours.

Qu'est-ce qu'un contrat de mission au Luxembourg ?

Un contrat de mission est un contrat de travail à durée déterminée conclu entre un salarié et une entreprise de travail intérimaire (ETT) pour exécuter une mission temporaire chez une entreprise utilisatrice. Le salarié reste juridiquement lié à l'ETT qui demeure son employeur, tandis que l'entreprise utilisatrice encadre l'exécution du travail.

Quelle est la durée maximale d'un contrat de mission au Luxembourg ?

La durée maximale d'une mission est de 12 mois, renouvellement inclus, sauf exceptions prévues par la loi comme le remplacement d'un salarié absent pour maladie grave. À l'issue de la mission, le salarié peut bénéficier d'une indemnité de fin de mission équivalente à 10% de la rémunération brute totale perçue.

Quelles sont les obligations légales pour établir un contrat de mission ?

Le contrat de mission doit obligatoirement être conclu par écrit avant la mise à disposition du salarié. Il doit mentionner la qualification professionnelle, la description du poste, la durée de la mission, le motif du recours, le montant de la rémunération, ainsi que les horaires et le lieu de travail.

Conditions d'exercice

Le recours au contrat de mission est strictement encadré. Il n'est autorisé que pour des motifs précis : remplacement temporaire d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, exécution de travaux saisonniers ou spécifiques, ou attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI. L'entreprise utilisatrice doit justifier par écrit le motif du recours à l'intérim. Le contrat de mission ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Le salarié intérimaire bénéficie des mêmes conditions de travail et de rémunération que les salariés de l'entreprise utilisatrice occupant un poste équivalent.

Modalités pratiques

Le contrat de mission doit obligatoirement être conclu par écrit avant la mise à disposition du salarié. Il doit mentionner la qualification professionnelle, la description du poste, la durée de la mission, le motif du recours, le montant de la rémunération, ainsi que les horaires et le lieu de travail. La durée maximale d'une mission est de 12 mois, renouvellement inclus, sauf exceptions prévues par la loi (par exemple, remplacement d'un salarié absent pour maladie grave). À l'issue de la mission, le salarié intérimaire peut bénéficier d'une indemnité de fin de mission équivalente à 10 % de la rémunération brute totale perçue, sauf en cas d'embauche immédiate en CDI par l'entreprise utilisatrice. L'ETT reste responsable du paiement du salaire, des cotisations sociales et de la gestion administrative du contrat.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises utilisatrices de formaliser systématiquement la demande de recours à l'intérim par un contrat de mise à disposition distinct, précisant le motif et la durée de la mission. Toute modification substantielle des conditions de la mission doit faire l'objet d'un avenant écrit. Les responsables RH doivent veiller à ne pas recourir de manière répétée ou abusive à l'intérim pour des postes permanents, sous peine de requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée au profit du salarié. Il est conseillé de conserver une documentation complète sur chaque mission, incluant les justificatifs du motif et les contrats signés, afin de pouvoir répondre à toute demande de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Cadre juridique

Le contrat de mission est encadré par les articles [L.125-1](#) à [L.125-18](#) du Code du travail luxembourgeois. Les conditions d'agrément des entreprises de travail intérimaire sont fixées par le règlement grand-ducal du 31 mai 1999. La jurisprudence nationale rappelle régulièrement l'obligation de respecter le formalisme écrit et la justification du recours à l'intérim. Les sanctions en cas de non-respect incluent la requalification du contrat, le paiement d'indemnités et, le cas échéant, des sanctions administratives à l'encontre de l'entreprise utilisatrice et de l'ETT.

Le non-respect des conditions de recours au contrat de mission expose l'entreprise utilisatrice à des risques de requalification du contrat en CDI et à des sanctions financières. Il est essentiel de vérifier systématiquement la conformité de chaque mission avec les exigences légales.

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.