Quelles pièces conserver en cas de recours au travail intérimaire ?

Réponse courte

Deux contrats, et il ne faut pas les confondre. Le **contrat de mise à disposition** lie l'entreprise utilisatrice à l'entrepreneur de travail intérimaire ; le **contrat de mission** lie ce dernier au salarié intérimaire. L'utilisateur conserve le premier ; le second relève de l'agence, qui reste l'employeur.

Trois règles commandent le suivi côté utilisateur. Le contrat de mission comporte un **terme fixé avec précision** dès sa conclusion, sauf dans les cas où la loi l'admet autrement (L.131-8). La poursuite du travail après la fin de la mission, sans nouveau contrat, fait réputer le salarié **lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée**, l'ancienneté étant comptée depuis le premier jour de mission (L.131-10). Et le poste ne peut être pourvu à nouveau, en intérim ou en CDD, avant l'expiration d'un délai égal au **tiers de la durée du contrat**, renouvellements compris (L.131-11).

Définition

Le **contrat de mise à disposition** organise la relation commerciale entre l'utilisateur et l'agence. Il n'est pas un contrat de travail.

Le **contrat de mission** est le contrat de travail de l'intérimaire, conclu avec l'entrepreneur de travail intérimaire. C'est lui qui porte le terme, la période d'essai et les conditions de la mission.

Conditions d’exercice

Les obligations se répartissent entre l'agence et l'utilisateur, mais les conséquences d'un manquement frappent souvent le second.

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

Élément	Qui le détient	Base
Contrat de mise à disposition	L'utilisateur et l'agence	Régime du travail intérimaire
Contrat de mission	L'agence, employeur de l'intérimaire	L.131-8
Terme fixé avec précision	Porté au contrat de mission	L.131-8, paragraphe 1er
Suivi des dates de mission	L'utilisateur, pour éviter la requalification	L.131-10
Délai de carence sur le poste	L'utilisateur : un tiers de la durée du contrat	L.131-11
Heures effectuées	Registre du temps de travail de l'entreprise où le travail est exécuté	L.211-29

Modalités pratiques

Le suivi utile porte sur les dates et sur le poste, non sur le salarié.

Geste	Marche à suivre
Ouverture de mission	Conserver le contrat de mise à disposition et ses avenants
Dates	Suivre le terme et l'interdiction de poursuivre sans nouveau contrat
Fin de mission	Documenter la date effective de fin de présence
Carence	Calculer le tiers de la durée avant de repourvoir le poste
Heures	Inscrire les heures effectuées au registre du temps de travail
Embauche ultérieure	Reprendre la durée des missions pour l'ancienneté et la période d'essai

Pratiques et recommandations

La poursuite du travail après le terme est la faute la plus coûteuse, et elle se produit sans décision : personne n'a signé de nouveau contrat, le salarié revient le lundi, et il est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée, avec une ancienneté comptée depuis le premier jour de mission.

Le délai de carence de l'article L.131-11 est le second point de vigilance. Repourvoir le poste avant l'expiration du tiers de la durée du contrat expose à la même requalification, sauf dans les cas expressément prévus — nouvelle absence du salarié remplacé, travaux urgents, contrat saisonnier, emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

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

L'embauche d'un ancien intérimaire suppose de reprendre la durée des missions accomplies : elle s'impute sur la période d'essai et compte pour l'ancienneté.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.131-8 du Code du travail	Terme du contrat de mission fixé avec précision, cas dérogatoires
Article L.131-7 du Code du travail	Période d'essai du contrat de mission et durées maximales
Article L.131-10 du Code du travail	Requalification en contrat à durée indéterminée en cas de poursuite du travail
Article L.131-11 du Code du travail	Délai de carence égal au tiers de la durée du contrat et exceptions
Article L.211-29 du Code du travail	Registre du temps de travail dans l'entreprise où le travail est exécuté
Article L.133-1 du Code du travail	Interdiction de la mise à disposition hors du cadre légal

L'utilisateur conserve le contrat de mise à disposition ; le contrat de mission relève de l'agence. Surveillez deux dates : la fin de mission, dont le dépassement vaut requalification, et le délai de carence égal au tiers de la durée du contrat.

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.