Qu'est-ce qu'un contrat de mission et en quoi diffère-t-il d'un contrat de travail ordinaire ?

Réponse courte

Le contrat de mission est celui par lequel un salarié s'engage envers une **agence de travail intérimaire**, contre salaire, à accomplir une tâche précise et non durable auprès d'un **utilisateur** qui n'est pas son employeur. L'article L.131-6 le répute contrat de travail, et précise que **nulle preuve n'est admise contre cette présomption**.

Trois différences le distinguent du contrat ordinaire. Il est **adressé au salarié après le début du travail**, dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition, là où le contrat de droit commun se signe au plus tard à l'entrée en service. Il est **doublé** d'un second contrat, conclu entre l'agence et l'utilisateur, dont il doit reproduire les mentions. Et il fait intervenir un tiers qui dirige le travail sans être l'employeur.

Le défaut d'écrit conforme ouvre au salarié le droit à l'**indemnité compensatoire de préavis** et expose l'agence à une amende de **251 à 5 000 euros par salarié concerné**.

Définition

Le **salarié intérimaire** est celui qui s'engage dans le cadre d'un contrat de mission pour être mis à la disposition provisoire d'un ou de plusieurs utilisateurs. La **mission** est la tâche précise et non durable ainsi confiée, autorisée par ou en vertu de l'article L.122-1, celui-là même qui énumère les cas de recours au contrat à durée déterminée.

La présomption de l'article L.131-6 est **irréfragable**, ce qui la distingue des présomptions ordinaires du droit du travail. Une agence qui soutiendrait avoir conclu un contrat d'entreprise ou une prestation de services n'a aucun moyen de preuve recevable pour renverser la qualification.

Questions fréquentes

Peut-on contester devant le juge que la relation soit un contrat de travail ?

Non. L'article L.131-6 répute le contrat de mission contrat de travail et précise que nulle preuve n'est admise contre cette présomption. Une agence qui invoquerait un contrat d'entreprise ou une prestation de services n'a aucun moyen de preuve recevable.

Pourquoi l'entreprise utilisatrice doit-elle se soucier d'un contrat qu'elle ne signe pas ?

Parce que le contrat de mission reproduit ce qu'elle a déclaré à l'agence : motif du recours, qualification exigée, horaire et salaire d'un permanent équivalent. Ce qu'un acheteur note à la hâte sur un bon de commande se retrouve dans la pièce que le salarié produira au tribunal.

Que se passe-t-il si l'agence n'établit aucun contrat écrit ?

Le salarié a droit à l'indemnité compensatoire de préavis, et l'agence encourt une amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné. La relation reste un contrat de travail : l'absence d'écrit ne place personne hors du droit du travail.

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

Un intérimaire peut-il commencer à travailler avant d'avoir signé son contrat ?

Oui. Le contrat de mission lui est adressé au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition, alors que le contrat de travail ordinaire doit être signé au plus tard à l'entrée en service. C'est le régime, pas une tolérance.

Une agence peut-elle interdire au salarié de se faire embaucher par le client ?

Non, la clause est nulle et sans effet. La loi impose même d'écrire l'inverse dans le contrat de mission, qui doit mentionner que l'embauche par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Conditions d’exercice

Le contrat de mission n'existe valablement que si trois conditions tenant à l'objet, à la forme et au délai sont réunies.

Condition	Contenu
Objet	Une tâche précise et non durable au sens de l'article L.122-1
Forme	Écrit, établi par l'entrepreneur de travail intérimaire
Délai	Adressé au salarié au plus tard dans les **2 jours ouvrables** suivant sa mise à disposition
Contenu	Les mentions de l'article L.121-4, plus les six mentions propres à l'article L.131-6
Qualification	Réputé contrat de travail, sans preuve contraire admise

Modalités pratiques

Les six mentions imposées par la loi du 24 juillet 2024 s'ajoutent à celles du contrat de travail de droit commun.

Mention	Contenu
1°	Identité de l'utilisateur
2°	Reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition (art. L.131-4 (2))
3°	Date d'échéance du terme, ou durée minimale lorsque le contrat n'en comporte pas
4°	Nom du salarié absent, en cas de remplacement
5°	Durée et conditions d'application de la période d'essai éventuelle
6°	Le cas échéant, la clause de renouvellement de l'article L.131-9
Mention imposée	Le contrat doit indiquer que l'embauche par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite

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

Pratiques et recommandations

Un intérimaire embauché le lundi peut recevoir son contrat le mercredi : les deux jours ouvrables de l'article L.131-6 courent après la mise à disposition, pas avant. Les services RH habitués au contrat ordinaire, signé au plus tard à l'entrée en service, inversent souvent les deux délais. Celui du contrat de mise à disposition est encore différent — trois jours ouvrables, et il lie l'agence à l'utilisateur.

L'entreprise utilisatrice ne signe jamais le contrat de mission, mais elle en écrit une partie. La mention 2° impose d'y reproduire ce qu'elle a déclaré à l'agence : motif du recours, qualification exigée, horaire, et salaire versé à un permanent de qualification équivalente. Ce qu'un acheteur note à la hâte sur un bon de commande se retrouve mot pour mot dans la pièce que le salarié produira au tribunal du travail.

Une clause interdisant au salarié de se faire embaucher par l'utilisateur est nulle, et la loi impose d'écrire l'inverse dans le contrat. Les agences qui la gardent dans leurs modèles cumulent deux difficultés : la clause ne produit aucun effet, et sa présence documente la pratique que le texte a voulu supprimer.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Mentions du contrat de travail de droit commun
Art. L.122-1 du Code du travail	Cas dans lesquels une tâche est précise et non durable
Art. L.131-1 du Code du travail	Définitions de l'entrepreneur, du contrat de mission et du salarié intérimaire
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Mentions du contrat de mise à disposition, reproduites dans le contrat de mission
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Forme écrite, délai de deux jours ouvrables, présomption irréfragable et six mentions
Art. L.131-6 (2) du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis à défaut d'écrit conforme
Art. L.134-3 (4) du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné

La présomption de l'article L.131-6 est irréfragable : aucune preuve n'est admise pour établir que la relation ne serait pas un contrat de travail. Le contrat de mission est le seul contrat de travail luxembourgeois qui puisse légalement parvenir au salarié après le début de la prestation.

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

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.

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