Quels contrats faut-il conclure pour faire appel à un intérimaire ?

Réponse courte

Deux contrats distincts, jamais un seul. Le **contrat de mise à disposition** lie l'agence à l'entreprise utilisatrice et doit être écrit dans les **trois jours ouvrables** de la mise à disposition. Le **contrat de mission** lie l'agence au salarié et doit lui être adressé dans les **deux jours ouvrables**.

Les deux documents ne sont pas indépendants : l'article L.131-6 impose que le contrat de mission **reproduise** les clauses et mentions du contrat de mise à disposition. Ce que l'utilisateur déclare à l'agence se retrouve donc intégralement dans le contrat remis au salarié, sans filtre ni reformulation.

Le contrat de mise à disposition doit être établi **pour chaque salarié individuellement**. Une convention-cadre annuelle signée avec une agence ne remplit pas cette exigence, et l'utilisateur qui recourt à un intérimaire sans ce contrat écrit encourt une amende pénale de 500 à 10 000 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Définition

Le **contrat de mise à disposition** est le contrat commercial par lequel l'agence met un salarié déterminé à la disposition d'un utilisateur pour une mission déterminée. Le Code ne le définit pas à l'article L.131-1, qui ne nomme que le contrat de mission, mais l'article L.131-4 en fixe la forme, l'objet et le contenu.

Sa nature commerciale explique une conséquence procédurale décisive : ses litiges relèvent du **tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale ou de la justice de paix**, selon la valeur, quand ceux du contrat de mission relèvent du tribunal du travail.

Questions fréquentes

Devant quel tribunal se règle un litige sur la facturation d'une mission ?

Devant le tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale ou la justice de paix, selon la valeur du litige. Seuls les litiges nés du contrat de mission relèvent du tribunal du travail.

Les deux contrats obéissent-ils au même délai ?

Non. Le contrat de mise à disposition doit être écrit dans les trois jours ouvrables de la mise à disposition, le contrat de mission adressé au salarié dans les deux jours ouvrables. L'agence dispose donc d'un délai plus court pour le document qui reproduit l'autre.

Quelle mention du contrat commercial engage le plus l'entreprise utilisatrice ?

Le salaire touché par un permanent de qualification équivalente. En le déclarant, l'utilisateur fournit lui-même l'étalon qui servira à vérifier l'égalité de rémunération, et le salarié y accède puisque son contrat de mission le reproduit.

Un accord annuel signé avec une agence dispense-t-il d'un contrat par salarié ?

Non. L'article L.131-4 exige un contrat établi pour chaque salarié individuellement. Le contrat-cadre garde son utilité pour les conditions tarifaires, mais c'est le contrat individuel que l'ITM réclame lors d'un contrôle.

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

Un seul document suffit-il pour encadrer une mission d'intérim ?

Non, deux contrats distincts sont nécessaires. Le contrat de mise à disposition lie l'agence à l'entreprise utilisatrice, le contrat de mission lie l'agence au salarié. L'utilisateur n'a aucun lien contractuel avec le salarié qui travaille chez lui.

Conditions d’exercice

Les deux contrats obéissent à des règles de forme voisines mais non identiques, et la confusion des délais est fréquente.

Critère	Contrat de mise à disposition	Contrat de mission
Parties	Agence et utilisateur	Agence et salarié
Délai d'établissement	3 jours ouvrables à compter de la mise à disposition	2 jours ouvrables suivant la mise à disposition
Forme	Écrit	Écrit, adressé au salarié
Portée	Un contrat par salarié individuellement	Un contrat par mission
Juridiction compétente	Tribunal d'arrondissement commercial ou justice de paix	Tribunal du travail
Sanction du défaut	Amende de 500 à 10 000 euros, pour l'agence comme pour l'utilisateur	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié, et indemnité de préavis

Modalités pratiques

Le contenu du contrat de mise à disposition détermine celui du contrat de mission, ce qui donne à ses huit mentions une portée qui dépasse la relation commerciale.

Mention	Contenu
Motif	Le motif pour lequel il est fait appel à un salarié intérimaire
Remplacement	Le nom du salarié absent, lorsque la mission consiste à le remplacer
Durée	La durée de la mission
Poste	Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir
Qualification	La qualification professionnelle exigée
Lieu	Le lieu de la mission
Horaire	L'horaire normal
Salaire de référence	Le salaire touché dans l'entreprise utilisatrice par un salarié de même qualification embauché comme permanent

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

Pratiques et recommandations

Le salaire de référence est la mention qui coûte le plus cher. En indiquant ce que touche un permanent de qualification équivalente, l'utilisateur fournit lui-même l'étalon qui servira à vérifier l'égalité de rémunération. Minorer ce chiffre pour comprimer la facture de l'agence produit une déclaration inexacte, que le salarié lit puisque son contrat de mission la reproduit.

Un contrat-cadre annuel signé avec une agence ne remplace aucun contrat individuel. L'article L.131-4 exige un écrit par salarié, et c'est celui-là que l'ITM réclame lors d'un contrôle. Le cadre reste utile pour les conditions tarifaires, rien de plus.

Les indemnités facturées quand l'utilisateur embauche l'intérimaire reposent sur une base fragile. La clause interdisant cette embauche est nulle dans les deux contrats : présentée comme la sanction d'une interdiction, l'indemnité tombe avec elle ; présentée comme le prix d'un service de recrutement réellement rendu, elle se discute.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Forme écrite du contrat de mise à disposition dans les trois jours ouvrables et objet limité
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Huit mentions obligatoires et établissement pour chaque salarié individuellement
Art. L.131-4 (3) du Code du travail	Nullité de la clause interdisant à l'utilisateur d'embaucher le salarié
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Contrat de mission écrit dans les deux jours ouvrables, reproduisant les mentions du contrat de mise à disposition
Art. L.131-18 du Code du travail	Répartition du contentieux entre juridictions commerciale, de paix et du travail
Art. L.134-3 (1) du Code du travail	Amende de 500 à 10 000 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés

Le contrat de mise à disposition doit être établi pour chaque salarié individuellement : un contrat-cadre annuel ne satisfait pas à l'article L.131-4. L'utilisateur est personnellement passible de l'amende lorsqu'il recourt à un intérimaire sans ce contrat écrit.

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.