Comment rédiger un contrat de mise à disposition conforme ?

Réponse courte

Par écrit, **pour chaque salarié individuellement**, au plus tard dans les **trois jours ouvrables** à compter de la mise à disposition, et avec les **huit mentions** de l'article L.131-4 (2).

Ces mentions sont le motif du recours, le nom du salarié absent en cas de remplacement, la durée de la mission, les caractéristiques particulières du poste, la qualification exigée, le lieu, l'horaire normal, et le **salaire** touché dans l'entreprise utilisatrice par un permanent de qualification équivalente.

Le contrat ne peut porter que sur une tâche précise et non durable, et ne peut pas pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'utilisateur. Toute clause interdisant à celui-ci d'embaucher le salarié après la mission est **nulle**. L'absence de contrat écrit conforme expose l'agence **et** l'utilisateur à une amende 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 conclu entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice. Il est distinct du contrat de mission, qui lie l'agence au salarié et dont il commande le contenu : l'article L.131-6 impose de reproduire dans le contrat de mission les clauses et mentions du contrat de mise à disposition.

Sa nature est commerciale, ce qui explique que ses litiges échappent au tribunal du travail.

Questions fréquentes

À partir de quand le délai de trois jours ouvrables commence-t-il à courir ?

À compter de la mise à disposition effective du salarié, non de la commande. Une agence qui envoie son projet le jour de l'arrivée laisse trois jours à l'utilisateur pour le retourner signé.

Faut-il un contrat par intérimaire ou un document global suffit-il ?

Un contrat par salarié, individuellement. L'article L.131-4 (2) l'exige, et aucun accord-cadre ni bon de commande global ne peut s'y substituer.

Pourquoi préciser l'adresse exacte du lieu de la mission ?

Parce qu'elle détermine les conditions de travail applicables, dont l'utilisateur est seul responsable. Un chantier n'obéit pas aux mêmes règles qu'un entrepôt, et l'entreprise à plusieurs sites doit indiquer celui d'exécution.

Que doit contenir au minimum un contrat de mise à disposition ?

Huit mentions : le motif du recours, le nom du salarié absent en cas de remplacement, la durée de la mission, les caractéristiques du poste, la qualification exigée, le lieu, l'horaire normal et le salaire d'un permanent équivalent.

Quelle qualification faut-il indiquer, celle du poste ou celle du salarié ?

Celle qu'exige le poste, non celle que possède le salarié envoyé. Elle sert de base au calcul du salaire de référence, et l'écart profite au salarié si l'entreprise accepte un profil moins qualifié sans corriger le contrat.

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

Conditions d’exercice

Quatre exigences conditionnent la régularité du contrat, et l'absence d'une seule suffit à caractériser l'infraction.

Exigence	Contenu
Forme	Écrit
Délai	3 jours ouvrables au plus tard à compter de la mise à disposition
Portée	Un contrat par salarié, individuellement
Objet	Tâche précise et non durable au sens de l'article L.122-1
Interdiction	Ne peut pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente
Clause nulle	Interdiction faite à l'utilisateur d'embaucher le salarié après la mission

Modalités pratiques

Les huit mentions se répartissent entre celles qui décrivent le besoin et celles qui décrivent le poste.

Mention	Ce qu'il faut écrire
Motif	Le cas de l'article L.122-1 invoqué, dans les termes du texte
Nom du salarié absent	Obligatoire dès que le motif est un remplacement
Durée de la mission	Date de fin, ou durée minimale si le terme n'est pas précis
Caractéristiques du poste	Ce qui distingue ce poste d'un autre de même intitulé
Qualification exigée	Celle requise pour tenir le poste, non celle du salarié pressenti
Lieu de la mission	L'adresse d'exécution, qui détermine aussi la convention collective applicable
Horaire normal	L'horaire pratiqué sur le poste
Salaire de référence	Ce que touche un permanent de même qualification embauché dans les mêmes conditions

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

Pratiques et recommandations

Le délai de trois jours ouvrables court à compter de la mise à disposition, pas de la commande. Une agence qui envoie son projet de contrat le jour où l'intérimaire arrive laisse à l'utilisateur trois jours pour le retourner signé ; passé ce délai, les deux entreprises sont en infraction, chacune de son côté.

La qualification à mentionner est celle qu'exige le poste, pas celle que possède le salarié envoyé. Quand une entreprise demande un cariste et accepte un manutentionnaire, elle doit corriger le contrat : la qualification écrite sert de base au calcul du salaire de référence, et l'écart profite au salarié.

Le lieu de la mission mérite d'être écrit avec précision quand l'entreprise a plusieurs sites. C'est lui qui détermine les conditions de travail applicables, dont l'utilisateur est seul responsable, et un chantier n'obéit pas aux mêmes règles qu'un entrepôt.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1 du Code du travail	Tâche précise et non durable
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Forme écrite, délai de trois jours ouvrables, 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 l'embauche par l'utilisateur
Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail	Reproduction des mentions dans le contrat de mission
Art. L.131-12 du Code du travail	Responsabilité de l'utilisateur pour les conditions de travail au lieu de la mission
Art. L.134-3 (1) du Code du travail	Amende de 500 à 10 000 euros pour l'agence comme pour l'utilisateur

Le contrat de mise à disposition doit être écrit pour chaque salarié individuellement dans les trois jours ouvrables, avec les huit mentions de l'article L.131-4 (2). L'utilisateur encourt personnellement l'amende de l'article L.134-3, sans que l'agence fasse écran.

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.