Dans quel délai le contrat de mise à disposition doit-il être signé ?

Réponse courte

Au plus tard dans les **trois jours ouvrables à compter de la mise à disposition** du salarié intérimaire. Le point de départ est l'arrivée effective du salarié dans l'entreprise, non la date de la commande ni celle de l'accord téléphonique.

Le délai est donc **postérieur** au début du travail. La loi admet que l'intérimaire commence sa mission avant que le contrat commercial ne soit signé, ce qui distingue nettement ce contrat du contrat de travail de droit commun.

Ce délai ne se confond pas avec celui du contrat de mission, qui est de **deux jours ouvrables** et concerne la relation entre l'agence et le salarié. Passé le délai de trois jours, l'agence **et** l'utilisateur sont chacun passibles d'une amende de 500 à 10 000 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Définition

Le Code définit le **jour ouvrable** à l'article L.233-5 : sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux. Le samedi en fait donc partie, ce qui distingue cette notion du jour ouvré et raccourcit le délai réel en cas de mise à disposition en fin de semaine. Cette définition figure dans le chapitre consacré au congé annuel, et le Titre III sur le travail intérimaire n'en donne pas d'autre.

La **mise à disposition** est le moment où le salarié est placé sous la direction de l'utilisateur pour accomplir sa mission. C'est cet événement matériel, et non un acte juridique, qui déclenche le décompte.

Questions fréquentes

Comment tenir un délai de trois jours avec une validation au siège ?

En déléguant la signature au responsable de site. Trois jours ouvrables ne laissent pas de place à une validation en deux étapes, et le retard devient sinon systématique.

Faut-il un nouveau contrat quand la mission se prolonge ?

Oui. La prolongation n'est pas couverte par le contrat initial, et sans nouveau contrat de mise à disposition le salarié risque d'être réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée.

Le contrat commercial doit-il être signé avant l'arrivée de l'intérimaire ?

Non. Le délai de trois jours ouvrables court à compter de la mise à disposition, donc après le début du travail. La loi admet que l'intérimaire commence sa mission avant la signature.

Le samedi compte-t-il dans le délai de trois jours ouvrables ?

Oui. L'article L.233-5 définit le jour ouvrable comme tout jour de calendrier sauf les dimanches et les jours fériés légaux. Une mise à disposition le mercredi impose donc un contrat signé le samedi au plus tard.

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

Une mission d'une seule journée doit-elle donner lieu à un contrat écrit ?

Oui, régularisé après coup s'il le faut. Les remplacements d'urgence commandés le matin pour l'après-midi échappent le plus souvent au formalisme, et ce sont ceux que l'ITM retrouve le plus facilement.

Conditions d’exercice

Les deux délais du dispositif courent depuis le même événement mais n'obligent pas les mêmes parties.

Contrat	Délai	Parties	Sanction du dépassement
Mise à disposition	3 jours ouvrables	Agence et utilisateur	Amende de 500 à 10 000 euros pour chacun
Mission	2 jours ouvrables	Agence et salarié	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié, et indemnité compensatoire de préavis

Modalités pratiques

Le décompte se lit facilement sur quelques cas concrets.

Mise à disposition	Échéance du contrat de mise à disposition
Lundi	Jeudi
Mercredi	Samedi, le samedi étant ouvrable
Vendredi	Mardi, le dimanche étant exclu
Veille d'un jour férié	Le férié ne compte pas, l'échéance recule d'un jour
Mission d'une journée	Le délai reste de 3 jours ouvrables, même après la fin de la mission
Prolongation de mission	Un nouveau contrat est requis, avec un nouveau délai

Pratiques et recommandations

Une mission d'un jour doit quand même donner lieu à un contrat écrit, régularisé après coup s'il le faut. Les remplacements d'urgence commandés le matin pour l'après-midi sont ceux qui échappent le plus souvent au formalisme, et ce sont aussi ceux que l'ITM retrouve le plus facilement en comparant les relevés de l'agence aux registres de présence de l'utilisateur.

La prolongation d'une mission n'est pas couverte par le contrat initial. Quand l'utilisateur garde l'intérimaire deux semaines de plus, il faut un nouveau contrat de mise à disposition, sans quoi le salarié risque d'être réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée.

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

Le circuit de signature est le point faible dans les entreprises où le contrat part au service juridique ou au siège. Trois jours ouvrables ne laissent pas de place à une validation en deux étapes : mieux vaut une délégation de signature au responsable du site que la certitude d'un retard systématique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Contrat écrit au plus tard dans les trois jours ouvrables à compter de la mise à disposition
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Contrat de mission adressé au salarié dans les deux jours ouvrables
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur en cas de poursuite du travail sans nouveau contrat
Art. L.134-2 du Code du travail	Contrôle par l'ITM et l'ADEM
Art. L.233-5 du Code du travail	Définition du jour ouvrable : tous les jours de calendrier sauf dimanches et jours fériés légaux
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 délai de trois jours ouvrables court à compter de l'arrivée effective du salarié, non de la commande, et il est postérieur au début du travail. Le samedi étant ouvrable, une mise à disposition le mercredi impose un contrat signé le samedi au plus tard.

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.