Que risque l'entreprise qui accueille un intérimaire sans contrat écrit ?

Réponse courte

Une amende pénale de **500 à 10 000 euros**, prononcée contre elle et non contre l'agence. L'article L.134-3 (1), 3°, vise expressément **tout utilisateur** qui a recouru à un salarié intérimaire sans avoir conclu dans le délai prévu un contrat écrit de mise à disposition conforme.

L'amende est **appliquée autant de fois qu'il y a de salariés** à l'égard desquels la disposition a été violée. Dix intérimaires accueillis sans contrat conforme, ce sont dix amendes. En cas de récidive, la peine devient un emprisonnement de deux à six mois et une amende de 1 250 à 12 500 euros, ou l'une de ces deux peines seulement.

Le tribunal peut en outre ordonner, aux frais du condamné, l'**affichage du jugement aux portes de l'entreprise** et sa publication dans les journaux qu'il désigne. Le risque civil s'ajoute au risque pénal : sans contrat encadrant la mission, la requalification en contrat à durée indéterminée devient difficile à écarter.

Définition

L'infraction est **matérielle** : elle est constituée par le seul défaut de contrat écrit conforme dans le délai, sans que l'utilisateur ait à avoir voulu contourner la loi. Le texte ne prévoit ni intention ni préjudice.

Elle est **autonome** de celle qui frappe l'agence. Les points 2° et 3° de l'article L.134-3 (1) visent séparément l'entrepreneur de travail intérimaire et l'utilisateur, chacun pour ses propres manquements, sans solidarité ni subsidiarité.

Questions fréquentes

Comment un contrôleur détecte-t-il les missions non couvertes par un contrat ?

En comparant le relevé mensuel de l'agence, qui déclare chaque mise à disposition, aux contrats détenus par l'utilisateur. Les missions déclarées sans contrat correspondant apparaissent immédiatement.

L'amende est-elle unique quel que soit le nombre d'intérimaires ?

Non, elle est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés. Dix intérimaires accueillis sans contrat conforme, ce sont dix amendes de 500 à 10 000 euros.

L'amende pour absence de contrat écrit vise-t-elle l'agence ou son client ?

Les deux, séparément. L'article L.134-3 (1), 3°, vise expressément tout utilisateur qui a recouru à un intérimaire sans contrat de mise à disposition conforme, sans solidarité ni subsidiarité avec l'agence.

Que risque l'entreprise en cas de réitération ?

Un emprisonnement de deux à six mois et une amende de 1 250 à 12 500 euros, ou l'une de ces peines. Le tribunal peut en outre ordonner l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication.

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

Un contrat signé mais incomplet expose-t-il au même risque ?

Oui. Le texte vise le contrat conforme aux dispositions de l'article L.131-4 : un document omettant le salaire de référence ou le nom du salarié remplacé est attaquable, même signé dans les délais.

Conditions d’exercice

Trois manquements distincts sont reprochables à l'utilisateur au titre du même article.

Manquement	Fondement
Recourir à un intérimaire sans y être autorisé par l'article L.131-3	Art. L.134-3 (1), 3°
Absence de contrat écrit de mise à disposition dans le délai	Art. L.134-3 (1), 3°
Contrat non conforme aux exigences de l'article L.131-4	Art. L.134-3 (1), 3°
Multiplication de l'amende	Autant de fois qu'il y a de salariés concernés
Récidive	Emprisonnement de 2 à 6 mois et amende de 1 250 à 12 500 euros
Peine complémentaire	Affichage et publication du jugement aux frais du condamné

Modalités pratiques

Le risque ne se limite pas à l'amende, et les différents chefs de responsabilité se cumulent.

Risque	Contenu
Pénal	Amende multipliée par le nombre de salariés, récidive aggravée
Requalification	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur si le salarié continue à travailler sans contrat
Réputation	Publication du jugement dans les journaux désignés par le tribunal
Contrôle	L'ITM et l'ADEM sont chargées d'assurer l'application du Titre III
Recoupement	L'agence transmet chaque mois au ministre un relevé des contrats de mission, communiqué à l'ADEM et à l'ITM
Délégation	Elle peut demander communication des contrats de mise à disposition conclus

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

Pratiques et recommandations

Le relevé mensuel de l'article L.131-21 rend le contrôle simple à mener. L'agence y déclare chaque mise à disposition, avec le nom du salarié, le poste, l'activité de l'établissement utilisateur et le nombre de jours travaillés. Comparer ce relevé aux contrats détenus par l'utilisateur suffit à faire apparaître les missions non couvertes.

Un contrat signé mais incomplet expose au même risque qu'un contrat absent : le texte vise le contrat « conforme aux dispositions de cet article ». Un document omettant le salaire de référence ou le nom du salarié remplacé est donc attaquable, alors même que les deux parties l'ont signé dans les délais.

La délégation du personnel peut réclamer les contrats de mise à disposition à tout moment. Une entreprise qui ne peut pas les produire donne à la fois le constat du manquement et son ampleur, puisque la demande porte sur l'ensemble des contrats conclus.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 du Code du travail	Forme, délai et mentions du contrat de mise à disposition
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Requalification en contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur
Art. L.131-21 du Code du travail	Relevé mensuel des contrats de mission transmis à l'ADEM et à l'ITM
Art. L.134-1 (2) du Code du travail	Communication des contrats de mise à disposition à la délégation du personnel
Art. L.134-2 du Code du travail	Contrôle par l'ITM et l'ADEM
Art. L.134-3 (1), 3°, du Code du travail	Amende de 500 à 10 000 euros à l'encontre de l'utilisateur
Art. L.134-3 (3) du Code du travail	Affichage et publication du jugement aux frais du condamné

L'article L.134-3 vise l'utilisateur personnellement, indépendamment des manquements de l'agence, et l'amende est multipliée par le nombre de salariés concernés. Un contrat signé dans les délais mais incomplet encourt la même sanction qu'un contrat absent, le texte exigeant un contrat conforme.

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.