Un contrat-cadre avec l'agence dispense-t-il d'un contrat par intérimaire ?

Réponse courte

Non. L'article L.131-4 (2) impose que le contrat de mise à disposition soit établi **pour chaque salarié individuellement**. Un accord-cadre annuel, un bon de commande global ou une convention de référencement ne satisfont à aucune des exigences du texte.

La raison tient au contenu exigé. Les huit mentions obligatoires décrivent une mission précise : le motif du recours, le nom du salarié remplacé, la durée, les caractéristiques du poste, la qualification, le lieu, l'horaire et le salaire de référence. Aucune ne peut être renseignée à l'avance pour un salarié inconnu.

Le contrat-cadre garde son utilité pour ce qu'il règle réellement : les **conditions tarifaires**, les délais de facturation, les modalités de commande et les engagements de service. Il ne dispense d'aucun contrat individuel, et c'est ce dernier que l'ITM demande lors d'un contrôle.

Définition

Le **contrat-cadre** est une convention commerciale qui organise les relations futures entre deux entreprises sans constituer par lui-même l'opération. Le Code du travail ne le mentionne pas et ne lui reconnaît aucun effet dans le dispositif du travail intérimaire.

Le **contrat de mise à disposition** est au contraire attaché à une mission déterminée et à un salarié déterminé. Il naît de chaque mise à disposition et s'éteint avec elle.

Questions fréquentes

Comment gérer le formalisme avec un volume important d'intérimaires ?

Par un circuit automatisé plutôt qu'une validation juridique au cas par cas. Le délai de trois jours ouvrables ne s'accommode d'aucun goulot d'étranglement quand l'entreprise accueille des centaines de missions par an.

Que règle utilement un accord-cadre avec une agence d'intérim ?

Les conditions tarifaires, les délais de facturation, la procédure de commande et les engagements de service. Il ne dispense d'aucun contrat individuel, que le Code exige pour chaque salarié.

Un bon de commande peut-il tenir lieu de contrat de mise à disposition ?

Oui s'il en remplit les conditions : écrit, individuel, signé par les deux parties dans les trois jours ouvrables, et comportant les huit mentions obligatoires. Beaucoup d'entreprises disposent déjà du support adéquat.

Une clause attributive de compétence modifie-t-elle le tribunal compétent ?

Non. L'article L.131-18 répartit le contentieux selon la nature du contrat et la valeur du litige, et une clause désignant une juridiction unique ne modifie pas cette répartition légale.

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

Une clause interdisant d'embaucher l'intérimaire est-elle valable dans un contrat-cadre ?

Non, elle est nulle et sans effet. Les indemnités de transfert facturées à ce titre reposent sur une base fragile dès qu'elles sont présentées comme la sanction d'une interdiction plutôt que comme le prix d'un service rendu.

Conditions d’exercice

Le partage entre les deux documents suit la nature de ce qu'ils règlent.

Objet	Document approprié
Coefficient de facturation et tarifs	Contrat-cadre
Délais de paiement et de facturation	Contrat-cadre
Procédure de commande et interlocuteurs	Contrat-cadre
Motif du recours et durée de la mission	Contrat de mise à disposition
Poste, qualification, lieu, horaire	Contrat de mise à disposition
Salaire de référence	Contrat de mise à disposition
Identité du salarié	Contrat de mise à disposition

Modalités pratiques

Certaines stipulations fréquentes des contrats-cadres se heurtent au Code du travail.

Stipulation	Sort
Interdiction d'embaucher l'intérimaire	Nulle et sans effet (art. L.131-4 (3))
Indemnité forfaitaire en cas d'embauche	Discutable si présentée comme la sanction de l'interdiction annulée
Renonciation de l'utilisateur à contester les factures	Sans effet sur les obligations d'ordre public du Titre III
Clause attributive de compétence	Se heurte à la répartition de l'article L.131-18
Mentions renvoyées au bon de commande	Admissible si le bon de commande est écrit, signé et individuel
Reconduction tacite du cadre	Sans incidence sur l'obligation de contracter mission par mission

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

Pratiques et recommandations

Un bon de commande peut valoir contrat de mise à disposition s'il en remplit les conditions : écrit, individuel, signé par les deux parties dans les trois jours ouvrables, et comportant les huit mentions. Beaucoup d'entreprises disposent déjà du support adéquat sans le savoir, et l'ajustement porte alors sur les mentions manquantes plutôt que sur la création d'un nouveau document.

Le nombre de contrats à produire lors d'un contrôle est le meilleur indicateur du dispositif à mettre en place. Une entreprise qui accueille deux cents intérimaires par an a besoin d'un circuit automatisé, pas d'une validation juridique au cas par cas : le délai de trois jours ouvrables ne s'accommode d'aucun goulot d'étranglement.

Les clauses attributives de compétence insérées dans les contrats-cadres méritent d'être relues. L'article L.131-18 répartit le contentieux selon la nature du contrat et la valeur du litige, et une clause qui désignerait le tribunal du travail pour les litiges commerciaux ne modifie pas cette répartition.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Contrat écrit dans les trois jours ouvrables
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Établissement pour chaque salarié individuellement et huit mentions
Art. L.131-4 (3) du Code du travail	Nullité de la clause interdisant l'embauche par l'utilisateur
Art. L.131-18 du Code du travail	Répartition du contentieux selon la nature du contrat et la valeur du litige
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 encourue par l'utilisateur en l'absence de contrat conforme

Le contrat de mise à disposition doit être établi pour chaque salarié individuellement : aucun accord-cadre ne peut s'y substituer. Un bon de commande peut en tenir lieu s'il est écrit, individuel, signé dans les trois jours ouvrables et complet.

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