Quel tribunal tranche un litige né d'une mission d'intérim ?

Réponse courte

Cela dépend du contrat en cause. L'article L.131-18 partage le contentieux en deux : les litiges relatifs au **contrat de mission** relèvent du **tribunal du travail**, ceux relatifs au **contrat de mise à disposition** relèvent, selon la valeur du litige, du **tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale** ou de la **justice de paix**.

Le critère n'est donc pas la qualité des parties ni l'objet du désaccord, mais l'identification du contrat sur lequel la demande est fondée. Un différend sur le salaire de l'intérimaire suit le contrat de mission ; un différend sur la facturation ou le coefficient suit le contrat commercial.

Cette répartition, introduite par la loi du 15 juillet 2021, écarte la clause attributive de compétence qu'un contrat-cadre voudrait imposer. Elle explique aussi que l'entreprise utilisatrice, qui n'est pas partie au contrat de mission, ne soit pas attraite devant le tribunal du travail sur ce fondement.

Définition

Le **contrat de mission** lie l'agence au salarié et est réputé contrat de travail. Le **contrat de mise à disposition** lie l'agence à l'utilisateur et a une nature commerciale. Le premier obéit au contentieux du travail, le second au contentieux commercial ou de paix.

L'article L.131-18 ne règle pas le cas des demandes dirigées directement par le salarié contre l'utilisateur, comme celles fondées sur la requalification de l'article L.131-10 : elles reposent alors sur l'existence d'un contrat de travail avec l'utilisateur, non sur le contrat de mise à disposition.

Questions fréquentes

Devant qui se règle un désaccord sur le coefficient de facturation ?

Devant le tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale ou la justice de paix, selon la valeur du litige. Le contrat de mise à disposition a une nature commerciale.

Le salarié peut-il attraire l'entreprise utilisatrice devant le tribunal du travail ?

Oui, mais pas sur le fondement du contrat de mise à disposition, auquel il n'est pas partie. Il invoque la naissance d'un contrat de travail avec elle sur le fondement de l'article L.131-10.

Un litige sur le salaire d'un intérimaire relève-t-il du tribunal du travail ?

Oui. Il se fonde sur le contrat de mission, et l'article L.131-18 (2) attribue ces litiges au tribunal du travail. Le contrat de mise à disposition relève d'une autre juridiction.

Un même événement peut-il ouvrir deux procédures ?

Oui. Quand une mission s'interrompt brutalement, le salarié agit contre l'agence devant le tribunal du travail, tandis que l'agence agit contre l'utilisateur devant la juridiction commerciale. Les deux avancent séparément.

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

Une clause de compétence peut-elle unifier le contentieux ?

Non. La répartition de l'article L.131-18 tient à la nature du contrat et, pour le volet commercial, à la valeur du litige. Une clause désignant une juridiction unique ne la modifie pas.

Conditions d’exercice

Le rattachement se fait au contrat, et la compétence en découle.

Litige	Fondement	Juridiction
Salaire, indemnités, rupture du contrat de mission	Contrat de mission	Tribunal du travail
Requalification en contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur	Contrat de travail né de l'article L.131-10	Tribunal du travail
Facturation, coefficient, conditions tarifaires	Contrat de mise à disposition	Tribunal d'arrondissement commercial ou justice de paix, selon la valeur
Indemnité de transfert réclamée par l'agence	Contrat de mise à disposition ou contrat-cadre	Juridiction commerciale ou justice de paix
Manquement de l'utilisateur aux conditions de sécurité	Obligations propres de l'article L.131-12	Selon la nature de l'action engagée

Modalités pratiques

La qualification du litige détermine aussi la procédure et les délais.

Aspect	Contrat de mission	Contrat de mise à disposition
Juridiction	Tribunal du travail	Tribunal d'arrondissement commercial ou justice de paix
Critère de répartition interne	Sans objet	La valeur du litige
Parties	Agence et salarié	Agence et utilisateur
Nature du contrat	Contrat de travail, par présomption irréfragable	Contrat commercial
Clause attributive de compétence	Sans effet sur cette répartition légale	Sans effet non plus

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

Pratiques et recommandations

Les clauses attributives de compétence des contrats-cadres méritent une relecture. Elles désignent souvent une juridiction unique pour tous les différends, ce que l'article L.131-18 ne permet pas : la répartition tient à la nature du contrat et, pour le volet commercial, à la valeur du litige.

Un même événement peut ouvrir deux contentieux devant deux juridictions. Quand une mission s'interrompt brutalement, le salarié agit contre l'agence devant le tribunal du travail pour ses dommages-intérêts, tandis que l'agence agit contre l'utilisateur devant la juridiction commerciale pour la mission non exécutée. Les deux procédures avancent séparément.

Le salarié qui vise l'utilisateur ne passe pas par le contrat de mise à disposition, auquel il n'est pas partie. Il invoque la naissance d'un contrat de travail avec lui, sur le fondement de l'article L.131-10, et le tribunal du travail redevient compétent.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 du Code du travail	Contrat de mise à disposition entre l'agence et l'utilisateur
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Contrat de mission réputé contrat de travail
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Naissance d'un contrat de travail avec l'utilisateur
Art. L.131-18 (1) du Code du travail	Litiges du contrat de mise à disposition devant le tribunal d'arrondissement commercial ou la justice de paix
Art. L.131-18 (2) du Code du travail	Litiges du contrat de mission devant le tribunal du travail

La compétence se détermine par le contrat sur lequel la demande est fondée, non par la qualité des parties. Une clause attributive de compétence insérée dans un contrat-cadre ne modifie pas la répartition légale de l'article L.131-18.

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