Comment décrire le poste dans un contrat de mise à disposition ?

Réponse courte

En visant le **poste**, pas la personne. L'article L.131-4 (2) impose de mentionner les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et la qualification professionnelle exigée : ces deux mentions décrivent le besoin de l'entreprise, indépendamment du salarié que l'agence enverra.

La distinction a une conséquence directe sur la paie. Le salaire de référence se compare à celui d'un permanent de **même qualification ou de qualification équivalente**, et c'est la qualification écrite au contrat qui sert de point de départ. Une qualification déclarée en dessous du besoin réel produit un rappel de salaire.

Les caractéristiques particulières du poste servent un autre objectif : elles conditionnent la sécurité, dont l'article L.131-12 rend l'**utilisateur seul responsable**. Un poste exposé à un risque particulier doit être décrit comme tel, faute de quoi l'agence ne peut ni sélectionner ni informer utilement le salarié.

Définition

Les **caractéristiques particulières du poste** sont les éléments qui distinguent ce poste d'un autre portant le même intitulé : environnement de travail, équipements utilisés, contraintes physiques, risques spécifiques, port de charges, travail en hauteur, exposition à des agents dangereux.

La **qualification professionnelle exigée** est celle que requiert la tenue du poste. Elle ne se confond ni avec le diplôme du salarié pressenti, ni avec l'intitulé du poste.

Questions fréquentes

Faut-il décrire le poste ou le profil du salarié attendu ?

Le poste. Les caractéristiques particulières et la qualification exigée décrivent le besoin de l'entreprise, indépendamment du salarié que l'agence enverra.

L'intitulé du poste suffit-il dans le contrat de mise à disposition ?

Non. Deux postes de préparateur de commandes n'ont ni les mêmes contraintes ni le même risque selon qu'ils s'exercent en entrepôt sec ou en chambre froide, et c'est cet écart que la mention doit porter.

Pourquoi décrire les risques du poste alors que la sécurité incombe à l'utilisateur ?

Parce que l'agence n'a pas accès au site et ne connaît du poste que ce que l'utilisateur en écrit. Un poste décrit sans ses risques prive le salarié de toute information préalable.

Que faire si l'entreprise accepte un profil moins qualifié que celui demandé ?

Corriger la mention par avenant. Conserver la qualification initiale expose au rappel de salaire, puisque c'est elle qui sert de base à la comparaison des rémunérations.

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

Un intitulé repris du bon de commande interne convient-il ?

Rarement. Les intitulés internes ne décrivent pas le poste et ne permettent ni la sélection du candidat ni l'information sur les contraintes réelles.

Conditions d’exercice

Les deux mentions figurent dans le contrat de mise à disposition puis dans le contrat de mission.

Mention	Ce qu'elle décrit	Effet juridique
Caractéristiques du poste	L'environnement et les contraintes réelles	Support de l'obligation de sécurité de l'utilisateur
Qualification exigée	Le niveau requis pour tenir le poste	Base de comparaison du salaire
Lieu de la mission	Le site d'exécution	Détermine les conditions de travail applicables
Horaire normal	L'horaire pratiqué sur le poste	Encadre la durée du travail de l'intérimaire

Modalités pratiques

Quelques formulations courantes et ce qu'elles produisent.

Rédaction	Effet
« Manutentionnaire » seul	Insuffisant : ne décrit ni l'environnement ni les contraintes
« Cariste, chariot élévateur catégorie 3, entrepôt frigorifique »	Décrit la qualification et le risque, permet la sélection
Qualification minorée par rapport au besoin	Rappel de salaire au profit du salarié
Qualification surévaluée	Salaire de référence plus élevé, opposable à l'utilisateur
Poste décrit sans ses risques	L'utilisateur reste seul responsable de la sécurité
Intitulé repris du bon de commande interne	Souvent inexploitable, les intitulés internes ne décrivant pas le poste

Pratiques et recommandations

L'intitulé du poste ne suffit jamais. Deux postes de « préparateur de commandes » n'ont ni les mêmes contraintes ni le même risque selon qu'ils s'exercent en entrepôt sec ou en chambre froide, et c'est l'écart entre les deux que la mention est censée porter.

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

La qualification déclarée doit être corrigée quand l'entreprise accepte un profil différent de celui demandé. Une commande de cariste satisfaite par un manutentionnaire appelle un avenant : conserver la qualification initiale expose au rappel de salaire, la réécrire à la baisse après coup expose à la contradiction avec le besoin décrit.

La description du poste sert directement l'obligation de sécurité. L'agence n'a pas accès au site et ne connaît du poste que ce que l'utilisateur en écrit : un poste décrit sans ses risques prive le salarié de l'information préalable, alors que la responsabilité de sa protection pèse sur l'utilisateur seul.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Caractéristiques particulières du poste, qualification exigée, lieu et horaire normal
Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail	Reproduction de ces mentions dans le contrat de mission
Art. L.131-12, alinéa 1, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'utilisateur en matière de sécurité, d'hygiène et de santé
Art. L.131-13 (1) du Code du travail	Comparaison du salaire à celui d'un permanent de qualification équivalente

Les deux mentions décrivent le poste et non le salarié : la qualification exigée est celle que requiert le poste, et elle sert de base à la comparaison des salaires. Un poste décrit sans ses risques particuliers laisse entière la responsabilité de sécurité qui pèse sur l'utilisateur.

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.