Que doit contenir le contrat de mission remis au salarié ?

Réponse courte

Par écrit, établi par l'agence et **adressé au salarié dans les deux jours ouvrables** suivant sa mise à disposition. L'article L.131-6 (1) impose cette forme et réserve expressément l'application de l'article L.121-4, ce qui signifie que le contrat de mission porte **deux séries de mentions** : les quatorze du contrat de travail de droit commun, et les six qui lui sont propres.

Les six mentions spécifiques sont l'identité de l'utilisateur, la reproduction des clauses du contrat de mise à disposition, la date d'échéance du terme ou la durée minimale à défaut, le nom du salarié absent en cas de remplacement, la durée et les conditions de la période d'essai, et le cas échéant la clause de renouvellement.

Le contrat doit en outre **mentionner que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite**. À défaut d'écrit conforme, le salarié a droit à l'indemnité compensatoire de préavis, et l'agence encourt une amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné.

Définition

Le **contrat de mission** lie l'entrepreneur de travail intérimaire au salarié. L'article L.131-6 le répute contrat de travail et précise que **nulle preuve n'est admise contre cette présomption**.

Il est distinct du contrat de mise à disposition, conclu entre l'agence et l'utilisateur, mais il en dépend : la mention 2° impose de reproduire dans le contrat de mission les clauses et mentions énumérées à l'article L.131-4 (2).

Questions fréquentes

Combien de mentions un contrat de mission complet comporte-t-il ?

Vingt. Aux quatorze mentions de l'article L.121-4 s'ajoutent les six propres à l'article L.131-6, la formule « sans préjudice » maintenant intégralement les premières.

Comment l'agence obtient-elle les informations qu'elle doit reproduire ?

De l'utilisateur, à la commande. Le motif, les caractéristiques du poste et le salaire d'un permanent équivalent viennent de lui, et l'agence dispose d'un délai plus court que celui du contrat commercial.

Existe-t-il un modèle officiel de contrat de mission ?

L'ITM publie depuis la loi du 24 juillet 2024 différents modèles sur son site internet national officiel unique. Les confronter à sa documentation permet de vérifier qu'aucune des vingt mentions ne manque.

Le contrat doit-il évoquer une éventuelle embauche par le client ?

Oui, il doit mentionner que l'embauche par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite. Toute clause contraire est nulle et ne produit pas d'effets.

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

Quelle est la première des six mentions spécifiques ?

L'identité de l'utilisateur. Viennent ensuite la reproduction des clauses du contrat de mise à disposition, la date d'échéance ou la durée minimale, le nom du salarié absent, la période d'essai et la clause de renouvellement.

Conditions d’exercice

Quatre exigences de forme conditionnent la conformité.

Exigence	Contenu
Auteur	L'entrepreneur de travail intérimaire
Forme	Écrit
Délai	Adressé au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition
Contenu	Les mentions de l'article L.121-4, plus les six de l'article L.131-6
Mention imposée	L'embauche par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite
Clause nulle	Toute clause interdisant au salarié de s'engager avec l'utilisateur

Modalités pratiques

Les six mentions propres au contrat de mission se lisent dans l'ordre du texte.

Mention	Contenu
1°	L'identité de l'utilisateur
2°	La reproduction des clauses et mentions de l'article L.131-4 (2)
3°	La date d'échéance du terme ; à défaut de terme, la durée minimale
4°	Le nom du salarié absent, en cas de remplacement
5°	La durée et les conditions d'application de la période d'essai éventuelle
6°	Le cas échéant, la clause de renouvellement de l'article L.131-9

Pratiques et recommandations

La mention 2° fait entrer dans le contrat du salarié des informations que l'agence ne détient pas elle-même. Le motif du recours, les caractéristiques du poste et le salaire d'un permanent de qualification équivalente viennent de l'utilisateur : une agence qui rédige son contrat de mission avant d'avoir reçu ces éléments produit un document incomplet, alors que son délai est plus court que celui du contrat commercial.

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

La clause de renouvellement doit figurer dès le contrat initial ou faire l'objet d'un avenant. L'article L.131-9 subordonne le renouvellement à cette clause, de sorte qu'un contrat muet interdit de prolonger la mission sans conclure un contrat entièrement nouveau.

L'ITM publie depuis la loi du 24 juillet 2024 des modèles de contrat de mission sur son site officiel unique. Les confronter à sa propre documentation est le moyen le plus rapide de vérifier qu'aucune des vingt mentions ne manque.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Forme et quatorze mentions du contrat de travail de droit commun
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Mentions du contrat de mise à disposition, reproduites dans le contrat de mission
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Forme écrite, délai de deux jours ouvrables, présomption irréfragable et six mentions propres
Art. L.131-6 (2) du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis à défaut d'écrit conforme
Art. L.131-9 du Code du travail	Clause de renouvellement dans le contrat initial ou par avenant
Art. L.131-22 du Code du travail	Modèles de contrat de mission publiés par l'ITM
Art. L.134-3 (4) du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné

Le contrat de mission cumule les quatorze mentions de l'article L.121-4 et les six qui lui sont propres, dont la reproduction des clauses du contrat de mise à disposition. Il doit en outre indiquer expressément que l'embauche par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

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