Sous combien de jours le salarié doit-il recevoir son contrat de mission ?

Réponse courte

Au plus tard dans les **deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition**. Le délai a été inscrit à l'article L.131-6 (1) par la loi du 24 juillet 2024, et il court à compter de l'arrivée du salarié chez l'utilisateur, non de la conclusion de l'accord ni du début des démarches.

Le contrat est donc **remis après le début du travail**. C'est la seule dérogation de ce type en droit du travail luxembourgeois : l'article L.121-4 impose au contraire que le contrat de droit commun soit constaté par écrit au plus tard **au moment de l'entrée en service**.

Le texte emploie le verbe « adresser », ce qui vise l'envoi au salarié et non la seule rédaction. À défaut d'écrit conforme, ou d'écrit spécifiant que le contrat est conclu pour une durée déterminée, le salarié a droit à l'**indemnité compensatoire de préavis** à charge de l'agence.

Définition

Le **jour ouvrable** est défini à l'article L.233-5 comme tout jour de calendrier à l'exception des dimanches et des jours fériés légaux. Le samedi en fait donc partie. Cette définition figure dans le chapitre du congé annuel, seul endroit où le Code la donne.

La **mise à disposition** est le fait matériel de placer le salarié auprès de l'utilisateur pour l'exécution de sa mission. C'est cet événement qui déclenche le décompte, pour ce contrat comme pour le contrat commercial.

Questions fréquentes

Comment prouver que le délai a été respecté ?

Par le justificatif de transmission ou de réception, que l'article L.121-4 impose de conserver en cas d'envoi électronique. C'est la seule pièce permettant d'établir la date d'envoi.

Le contrat de mission doit-il être remis avant le début du travail ?

Non. Il est adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition. C'est la seule dérogation de ce type en droit du travail luxembourgeois.

Quelle sanction pour un contrat remis hors délai ?

Une amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné, doublée dans son maximum en cas de récidive dans les deux ans, et l'indemnité compensatoire de préavis due au salarié.

Suffit-il d'établir le contrat sans l'envoyer ?

Non. Le texte emploie le verbe « adresser », ce qui vise la transmission effective au salarié, et non la seule rédaction du document par l'agence.

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

Une mission d'un seul jour échappe-t-elle à ce délai ?

Non, le délai reste de deux jours ouvrables. Les missions d'urgence commandées pour le jour même sont celles qui échappent le plus souvent au formalisme et qui coûtent le plus cher.

Conditions d’exercice

Les deux contrats du dispositif ont des délais voisins mais distincts.

Contrat	Délai	Point de départ	Obligation de qui
Mission	2 jours ouvrables	La mise à disposition	L'agence, envers le salarié
Mise à disposition	3 jours ouvrables	La mise à disposition	L'agence et l'utilisateur
Contrat de travail de droit commun	Au plus tard à l'entrée en service	L'entrée en service	L'employeur

Modalités pratiques

Le décompte se vérifie sur quelques situations courantes.

Mise à disposition	Échéance du contrat de mission
Lundi	Mercredi
Jeudi	Samedi, le samedi étant ouvrable
Vendredi	Lundi, le dimanche étant exclu
Veille d'un jour férié	Le férié ne compte pas, l'échéance recule d'un jour
Mission d'une seule journée	Le délai reste de deux jours ouvrables
Renouvellement de la mission	Suppose une clause de renouvellement ; à défaut, un contrat nouveau

Pratiques et recommandations

Le délai de l'agence est plus court que celui du contrat commercial, alors que son contrat doit reproduire les mentions de celui-ci. En pratique, l'agence doit donc avoir recueilli du client le motif, la qualification, l'horaire et le salaire de référence avant d'avoir formalisé le contrat de mise à disposition lui-même.

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

Les missions d'urgence commandées pour le jour même sont celles qui échappent le plus souvent au formalisme, et ce sont aussi celles qui coûtent le plus cher : la sanction du défaut d'écrit est une amende de 251 à 5 000 euros **par salarié concerné**, doublée dans son maximum en cas de récidive dans les deux ans.

Le verbe « adresser » suppose de conserver la trace de l'envoi. L'article L.121-4, applicable au contrat de mission, admet la transmission électronique à condition que le salarié y ait accès, puisse enregistrer et imprimer le document, et que l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 (1) du Code du travail	Contrat de travail écrit au plus tard à l'entrée en service et modalités de transmission
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Contrat de mise à disposition dans les trois jours ouvrables
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Contrat de mission adressé au salarié dans les deux jours ouvrables
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	Renouvellement subordonné à une clause du contrat initial ou à un avenant
Art. L.233-5 du Code du travail	Définition du jour ouvrable
Art. L.134-3 (4) du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié, doublée en récidive dans les deux ans

Le délai de deux jours ouvrables court depuis l'arrivée du salarié chez l'utilisateur, ce qui autorise la remise du contrat après le début du travail. Le texte impose d'adresser le contrat, et non seulement de l'établir, ce qui suppose de conserver la trace de l'envoi.

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.