Le contrat de mission est-il un véritable contrat de travail ?

Réponse courte

Oui, et la loi interdit d'en discuter. L'article L.131-6 (1) énonce que le contrat de mission est **réputé contrat de travail** et ajoute que **nulle preuve n'est admise contre cette présomption**. La présomption est donc **irréfragable**, ce qui la distingue de la plupart des présomptions du droit du travail.

L'agence qui soutiendrait avoir conclu un contrat d'entreprise, une prestation de services ou une convention de portage n'a aucun moyen de preuve recevable. Le juge n'a pas à rechercher l'existence d'un lien de subordination : la qualification résulte du texte.

La conséquence pratique est double. Le salarié bénéficie du droit du travail dans son ensemble, sous réserve des règles propres au Titre III ; et les litiges nés de ce contrat relèvent du tribunal du travail, tandis que ceux du contrat de mise à disposition relèvent de la juridiction commerciale ou de la justice de paix.

Définition

Une **présomption irréfragable** ne souffre aucune preuve contraire. Elle se distingue de la présomption simple, que la partie adverse peut renverser, et de la présomption mixte, dont le renversement n'est admis que par certains modes de preuve.

Le texte l'exprime en deux temps : d'abord la qualification, ensuite l'interdiction de la combattre. Cette rédaction écarte tout débat sur la réalité de la relation de travail.

Questions fréquentes

La présomption crée-t-elle un lien avec l'entreprise utilisatrice ?

Non. Pour que celle-ci devienne employeur, il faut un autre fondement : la poursuite du travail après la fin de la mission, qui fait naître un contrat à durée indéterminée en application de l'article L.131-10.

Le juge doit-il rechercher un lien de subordination ?

Non. La qualification résulte du texte lui-même, ce qui dispense de toute recherche sur la réalité de la relation de travail. La présomption est irréfragable, non simple.

Le salarié perd-il ses droits si aucun écrit n'a été établi ?

Non. La relation reste un contrat de travail dont l'agence n'a pas fixé les termes, ce qui ouvre au salarié l'indemnité compensatoire de préavis.

Le statut du salarié dépend-il de la régularité de l'agence ?

Non. Une agence dépourvue d'autorisation reste employeur, et la garantie financière exigée à l'article L.131-3 couvre précisément les salaires et charges en cas de défaillance.

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

Une agence peut-elle soutenir qu'elle a conclu une prestation de services ?

Non. L'article L.131-6 répute le contrat de mission contrat de travail et interdit toute preuve contraire. L'agence n'a aucun moyen de preuve recevable pour combattre cette qualification.

Conditions d’exercice

La présomption emporte l'application du droit du travail, avec les adaptations propres au Titre III.

Domaine	Règle applicable
Qualification de la relation	Contrat de travail, sans preuve contraire
Employeur	L'entrepreneur de travail intérimaire
Juridiction	Tribunal du travail
Mentions du contrat	Celles de l'article L.121-4, plus les six de l'article L.131-6
Durée maximale	Douze mois, règle propre au Titre III
Période d'essai	Trois, cinq ou huit jours travaillés, règle propre au Titre III
Congé annuel	Ouvert pour chaque mission, par dérogation à l'article L.233-6

Modalités pratiques

Certaines conséquences se produisent même lorsque le formalisme n'a pas été respecté.

Situation	Effet
Aucun contrat écrit	La relation reste un contrat de travail ; le salarié a droit à l'indemnité compensatoire de préavis
Agence dépourvue d'autorisation	La présomption joue quand même ; la garantie financière couvre salaires et charges
Contrat qualifié autrement par les parties	La qualification légale s'impose
Mission exécutée à l'étranger pour une agence luxembourgeoise	Le chapitre reste applicable au contrat de mission
Poursuite du travail chez l'utilisateur sans contrat	Naissance d'un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur

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

Pratiques et recommandations

La présomption ne se limite pas au contrat signé : elle s'attache à la relation de mission elle-même. Une agence qui n'a établi aucun écrit ne se trouve donc pas hors du droit du travail, elle se trouve dans un contrat de travail dont elle n'a pas fixé les termes, ce qui ouvre au salarié l'indemnité compensatoire de préavis.

Le sort du salarié ne dépend pas de la régularité de la situation de l'agence. Une agence sans autorisation reste employeur, et la garantie financière exigée à l'article L.131-3 a précisément pour objet de couvrir les salaires, accessoires, indemnités et charges en cas de défaillance.

La présomption joue au bénéfice du salarié, mais elle ne crée aucun lien avec l'entreprise utilisatrice. Pour que celle-ci devienne employeur, il faut un autre fondement : la poursuite du travail après la fin de la mission, qui fait naître un contrat à durée indéterminée en application de l'article L.131-10.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Mentions du contrat de travail applicables au contrat de mission
Art. L.131-3 (1) du Code du travail	Garantie financière couvrant salaires, accessoires, indemnités et charges
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Présomption irréfragable de contrat de travail
Art. L.131-6 (2) du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis à défaut d'écrit conforme
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Naissance d'un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur
Art. L.131-18 (2) du Code du travail	Compétence du tribunal du travail
Art. L.131-19 (2) du Code du travail	Application du chapitre aux missions effectuées hors du territoire

La présomption de l'article L.131-6 est irréfragable : aucune preuve n'est recevable pour établir que la relation ne serait pas un contrat de travail. Elle rend inutile toute recherche d'un lien de subordination, mais ne crée aucun lien contractuel avec l'entreprise utilisatrice.

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