Le contrat de mission peut-il être transmis par voie électronique ?

Réponse courte

Oui, sous trois conditions cumulatives fixées par l'article L.121-4 (1), applicable au contrat de mission par le renvoi de l'article L.131-6. Le salarié doit **y avoir accès**, le document doit pouvoir être **enregistré et imprimé**, et l'employeur doit **conserver un justificatif** de sa transmission ou de sa réception.

Le contrat reste par ailleurs soumis à l'exigence du **double exemplaire**, le premier étant remis à l'employeur et le second au salarié. La voie électronique change le support, non l'obligation de remettre au salarié son propre exemplaire.

Le délai demeure de **deux jours ouvrables** suivant la mise à disposition. Le texte impose d'**adresser** le contrat, ce qui vise sa transmission effective : le justificatif exigé par l'article L.121-4 sert précisément à établir que cette transmission a eu lieu dans le délai.

Définition

Le **justificatif de transmission ou de réception** est la preuve, conservée par l'employeur, que le document est parvenu au salarié ou lui a été envoyé. Le texte laisse le choix entre les deux, et n'impose aucune technologie particulière.

La condition d'**accès** vise la situation concrète du salarié : un envoi vers un espace auquel il ne peut pas se connecter ne satisfait pas à l'exigence, quelle que soit la qualité du système.

Questions fréquentes

La dématérialisation supprime-t-elle l'exigence du double exemplaire ?

Non. Le contrat reste passé en double exemplaire, le premier remis à l'employeur et le second au salarié. La voie électronique change le support, non l'obligation de remise.

Pourquoi le justificatif de transmission est-il décisif ?

Parce qu'il établit la date d'envoi. En cas de contestation sur le respect du délai de deux jours ouvrables, c'est la seule pièce dont dispose l'agence.

Que faire pour une première mission avec un salarié sans adresse électronique ?

Employer le format papier, qui reste ouvert. Mieux vaut cela que découvrir après coup que le salarié n'a jamais pu ouvrir son espace, la condition d'accès n'étant alors pas remplie.

Un contrat de mission peut-il être envoyé par voie dématérialisée ?

Oui, sous trois conditions cumulatives : le salarié doit y avoir accès, le document doit pouvoir être enregistré et imprimé, et l'employeur doit conserver un justificatif de sa transmission ou de sa réception.

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

Un espace personnel en ligne remplit-il ces conditions ?

Oui s'il permet le téléchargement et l'impression, et si l'agence conserve la trace de la mise à disposition du document. Un simple affichage à l'écran, sans possibilité d'enregistrer, ne suffit pas.

Conditions d’exercice

Trois conditions cumulatives, auxquelles s'ajoutent les exigences propres au contrat de mission.

Condition	Contenu
Accès	Le salarié doit avoir accès au document
Conservation	Le document doit pouvoir être enregistré et imprimé
Preuve	L'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception
Double exemplaire	Un pour l'employeur, un pour le salarié
Délai	Deux jours ouvrables suivant la mise à disposition
Contenu	Les vingt mentions applicables au contrat de mission

Modalités pratiques

La dématérialisation touche plusieurs documents de la relation, qui n'obéissent pas tous aux mêmes règles.

Document	Régime
Contrat de mission	Format papier ou électronique, aux conditions de l'article L.121-4 (1)
Contrat de mise à disposition	L'article L.131-4 exige un écrit, sans préciser le support
Décompte de salaire	À remettre à la fin de chaque mois avec le dernier versement (art. L.125-7)
Modèles publiés par l'ITM	Diffusés sur son site internet national officiel unique
Preuve du respect du délai	Le justificatif de transmission ou de réception

Pratiques et recommandations

Un espace personnel en ligne satisfait aux conditions s'il permet le téléchargement et l'impression, et si l'agence conserve la trace de la mise à disposition du document. Un simple affichage à l'écran, sans possibilité d'enregistrer, ne remplit pas la deuxième condition.

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

Le justificatif est ce qui protège l'agence en cas de contestation. Le défaut d'écrit conforme ouvre au salarié l'indemnité compensatoire de préavis et expose à une amende de 251 à 5 000 euros par salarié : dans les deux cas, la question posée sera celle de la date de transmission.

L'accès effectif suppose d'anticiper les situations où le salarié n'a pas d'adresse électronique active, ou n'a pas encore reçu ses identifiants. Le format papier reste ouvert, et il vaut mieux l'employer pour une première mission que découvrir après coup que le salarié n'a jamais pu ouvrir son espace.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 (1) du Code du travail	Double exemplaire, transmission papier ou électronique et conditions applicables
Art. L.125-7 du Code du travail	Remise du décompte de salaire à la fin de chaque mois
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Contrat de mise à disposition écrit dans les trois jours ouvrables
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Contrat de mission écrit 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.131-22 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

La transmission électronique est admise si le salarié a accès au document, peut l'enregistrer et l'imprimer, et si l'agence conserve un justificatif de transmission ou de réception. Ce justificatif est la seule pièce permettant d'établir que le délai de deux jours ouvrables a été respecté.

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.