Un intérimaire sous contrat ancien peut-il exiger un document conforme ?

Réponse courte

Oui, sur demande. L'article L.131-6 (1), alinéa 5, oblige l'agence à remettre au salarié qui en fait la demande, **dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci**, un document conforme aux exigences nouvelles. La règle vise « un contrat ou une **relation de travail** existant au **4 août 2024** », date d'entrée en vigueur des dispositions issues de la loi du 24 juillet 2024.

L'obligation ne joue **que sur demande**. L'agence n'a pas à délivrer spontanément ce document, mais elle ne peut ni refuser lorsqu'il est réclamé, ni différer sa remise au-delà de deux mois. Aucune forme n'est imposée à la demande, dont la date de réception fait pourtant courir le délai.

Son inobservation relève de la même sanction que le défaut d'écrit initial : l'article L.134-3 (4) vise expressément l'alinéa 5, et punit d'une amende de **251 à 5 000 euros par salarié concerné**, portée au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

Définition

Le texte vise le contrat **ou la relation de travail** existant à la date du 4 août 2024. La seconde formule est plus large que la première : elle couvre la relation entretenue avec l'agence au-delà d'un contrat de mission déterminé.

Le **document conforme** est celui qui répond aux dispositions de l'article L.131-6, c'est-à-dire portant les six mentions propres au contrat de mission, sans préjudice de celles de l'article L.121-4.

Questions fréquentes

L'agence doit-elle délivrer ce document spontanément ?

Non, l'obligation ne joue que sur demande. Mais elle ne peut ni refuser lorsqu'il est réclamé, ni différer sa remise au-delà de deux mois.

La demande doit-elle revêtir une forme particulière ?

Non, le texte n'en impose aucune. C'est pourtant sa date de réception qui fait courir le délai de deux mois, ce qui rend le suivi de ces demandes utile pour l'agence.

La règle vise-t-elle seulement les contrats en cours à cette date ?

Non, elle vise « un contrat ou une relation de travail » existant au 4 août 2024. La seconde formule est plus large et couvre les salariés qui enchaînent les missions avec la même agence depuis cette période.

Quelle sanction en cas de refus ?

L'article L.134-3 (4) vise expressément l'alinéa 5 : amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné, portée au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans.

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

Un salarié peut-il réclamer un contrat mis à jour selon les règles de 2024 ?

Oui s'il relevait d'un contrat ou d'une relation de travail existant au 4 août 2024. L'agence doit lui remettre un document conforme dans les deux mois de sa demande.

Conditions d’exercice

Quatre éléments conditionnent l'obligation.

Élément	Contenu
Bénéficiaire	Le salarié dont le contrat ou la relation de travail existait au 4 août 2024
Déclenchement	Une demande du salarié
Délai	Deux mois à partir de la réception de la demande
Objet	Un document conforme aux dispositions de l'article L.131-6
Sanction	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié, doublée en récidive dans les deux ans

Modalités pratiques

La portée pratique de la règle dépend de la situation du salarié.

Situation	Analyse
Mission conclue après le 4 août 2024	Le contrat doit être conforme dès l'origine ; l'alinéa 5 est sans objet
Relation avec l'agence antérieure au 4 août 2024	La demande reste ouverte, la loi visant la relation de travail et non le seul contrat
Salarié dont la mission s'est achevée	Le texte ne subordonne pas la demande à une mission en cours
Demande verbale	Le texte n'impose aucune forme, mais la date de réception fait courir le délai
Refus de l'agence	Manquement à l'alinéa 5, sanctionné par l'article L.134-3 (4)

Pratiques et recommandations

La demande n'a pas de forme imposée, mais elle fait courir un délai de deux mois à compter de sa réception. Une agence qui ne trace pas ces demandes se prive du moyen d'établir qu'elle a répondu dans les temps, alors que la sanction se compte par salarié.

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

Le champ de la règle s'est réduit avec le temps, les contrats de mission ne pouvant excéder douze mois. Mais le texte vise aussi la **relation de travail**, notion plus large : un salarié qui enchaîne les missions avec la même agence depuis avant août 2024 entre dans le champ, et son ancienneté chez elle se totalise en application de l'article L.131-14.

Le plus simple reste d'aligner la documentation sur les exigences de 2024 pour l'ensemble du portefeuille, plutôt que de gérer deux modèles. Les modèles publiés par l'ITM servent de référence pour cette vérification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Mentions de droit commun applicables au contrat de mission
Art. L.131-6 (1), alinéa 5, du Code du travail	Document conforme remis sur demande dans les deux mois, pour les relations existant au 4 août 2024
Art. L.131-14 du Code du travail	Ancienneté totalisée sur l'ensemble des contrats de mission
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 et doublement en cas de récidive dans les deux ans

L'obligation ne s'exécute que sur demande du salarié, mais le délai de deux mois court dès la réception de celle-ci, sans condition de forme. Le texte visant la relation de travail et non le seul contrat, il couvre les salariés qui enchaînent les missions avec la même agence depuis avant le 4 août 2024.

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