Faut-il recopier les clauses du contrat commercial dans le contrat de mission ?

Réponse courte

Oui, intégralement. La deuxième des six mentions obligatoires de l'article L.131-6 (1) impose la **reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L.131-4, paragraphe 2**, c'est-à-dire des huit mentions du contrat de mise à disposition.

Le salarié reçoit ainsi, dans son propre contrat, ce que l'entreprise utilisatrice a déclaré à l'agence : le motif du recours, le nom du salarié remplacé, la durée de la mission, les caractéristiques du poste, la qualification exigée, le lieu, l'horaire normal et le **salaire d'un permanent de qualification équivalente**.

Cette mécanique crée une dépendance de calendrier que le texte ne résout pas : le contrat de mission doit être adressé dans les **deux jours ouvrables**, alors que le contrat de mise à disposition dispose de **trois**. L'agence doit donc obtenir les informations de son client avant d'avoir formalisé le contrat commercial lui-même.

Définition

La **reproduction** vise le report des mentions dans le contrat de mission, non un simple renvoi au contrat de mise à disposition. Le salarié n'étant pas partie à ce dernier, il n'y aurait pas accès autrement.

Les **huit mentions** reproduites décrivent la mission telle que l'utilisateur l'a définie. Elles s'ajoutent aux cinq autres mentions propres au contrat de mission et aux quatorze du droit commun.

Questions fréquentes

Comment l'agence peut-elle rédiger avant d'avoir le contrat commercial ?

En recueillant les informations dès la commande. Son délai est de deux jours ouvrables contre trois pour le contrat de mise à disposition, ce qui l'oblige à disposer des éléments avant de formaliser celui-ci.

Que se passe-t-il si les deux contrats divergent ?

Le salarié se prévaut de la mention la plus favorable, et chacune des deux entreprises se trouve tenue par son propre écrit. La divergence se retourne contre celui qui l'invoque.

Quelles informations passent ainsi du client au salarié ?

Les huit mentions du contrat commercial : motif du recours, nom du salarié remplacé, durée, caractéristiques du poste, qualification exigée, lieu, horaire normal et salaire d'un permanent équivalent.

Un avenant au contrat commercial suffit-il ?

Non, il appelle un avenant symétrique au contrat de mission. Laisser le second inchangé revient à conserver une description périmée dans le document que détient le salarié.

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

Un renvoi au contrat commercial suffit-il dans le contrat de mission ?

Non, le texte impose la reproduction des clauses et mentions. Le salarié n'étant pas partie au contrat de mise à disposition, il n'y aurait pas accès autrement.

Conditions d’exercice

Les mentions reproduites conservent la portée qu'elles avaient dans le contrat commercial.

Mention reproduite	Portée dans le contrat de mission
Motif du recours	Fonde la régularité de la mission et se vérifie par comparaison avec la réalité
Nom du salarié absent	Matérialise le motif de remplacement
Durée de la mission	Ou durée minimale à défaut de terme précis
Caractéristiques du poste	Information du salarié sur les contraintes et les risques
Qualification exigée	Base de comparaison du salaire
Lieu de la mission	Détermine les conditions de travail applicables
Horaire normal	Encadre la durée du travail
Salaire de référence	Montant minimal dû au salarié

Modalités pratiques

L'articulation des deux contrats soulève quelques questions récurrentes.

Question	Réponse
Un renvoi au contrat commercial suffit-il ?	Non, le texte impose la reproduction
Le salarié reçoit-il le contrat de mise à disposition ?	Non, il n'y est pas partie ; il en reçoit les mentions
Que faire si l'utilisateur tarde à transmettre les informations ?	Le délai de deux jours ouvrables court malgré tout
Une divergence entre les deux contrats ?	Elle crée une contradiction opposable à l'agence comme à l'utilisateur
Un avenant au contrat commercial ?	Il appelle un avenant correspondant au contrat de mission
Sanction du défaut de reproduction	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié (art. L.134-3 (4))

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

Pratiques et recommandations

Une divergence entre les deux contrats se retourne contre celui qui l'invoque. Quand le contrat commercial annonce une qualification et le contrat de mission une autre, le salarié se prévaut de la plus favorable, et l'agence comme l'utilisateur se trouvent chacun tenus par leur propre écrit.

Le décalage des délais impose de recueillir les informations à la commande, pas à la signature. Les huit mentions viennent toutes de l'utilisateur : une commande téléphonique qui ne précise ni le motif, ni la qualification, ni le salaire de référence rend le contrat de mission incomplet avant même d'exister.

Tout avenant au contrat de mise à disposition appelle un avenant symétrique. Un changement de poste, de lieu ou de salarié remplacé modifie des mentions que le contrat de mission doit reproduire, et laisser le second inchangé revient à conserver une description périmée dans le document que détient le salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Huit mentions du contrat de mise à disposition
Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail	Reproduction de ces clauses et mentions dans le contrat de mission
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Délai de trois jours ouvrables du contrat de mise à disposition
Art. L.131-6 (1), alinéa 1, du Code du travail	Délai de deux jours ouvrables du contrat de mission
Art. L.131-13 (1) du Code du travail	Portée du salaire de référence reproduit
Art. L.134-3 (4) du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié

Le texte impose la reproduction des huit mentions, et non un renvoi : le salarié n'étant pas partie au contrat de mise à disposition, il n'y aurait pas accès autrement. Le contrat de mission ayant un délai plus court que le contrat commercial, les informations doivent être recueillies dès la commande.

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.