Que risque l'entreprise qui ne respecte pas le délai de carence entre deux missions ?

Réponse courte

Pas d'amende. L'article L.134-3, qui énumère limitativement les manquements sanctionnés pénalement, **ne vise pas l'article L.131-11**. Le non-respect du délai de carence n'est donc passible ni de l'amende de 500 à 10 000 euros, ni de celle de 251 à 5 000 euros par salarié.

Le risque est **civil**, et il n'en est pas moins réel. Le recours prohibé est irrégulier, ce qui prive l'entreprise du bénéfice du dispositif et alimente la démonstration que le poste répond à un besoin permanent — précisément ce que l'article L.131-4 (1) interdit de pourvoir par un contrat de mise à disposition.

S'y ajoutent les manquements qui accompagnent souvent la violation de la carence : un contrat de mise à disposition non conforme, une durée cumulée dépassant douze mois, ou un maintien du salarié sans contrat. Ceux-là sont sanctionnés, pénalement pour les premiers, par la requalification pour le dernier.

Définition

Le **délai de carence** est une règle d'ordre public sans sanction pénale propre. Le Titre III organise ses sanctions à l'article L.134-3, dont l'énumération est limitative et ne comprend pas l'article L.131-11.

Cette absence ne rend pas la règle facultative : elle déplace le terrain du contentieux, du pénal vers le civil.

Questions fréquentes

Cela rend-il la règle facultative ?

Non, cela déplace le terrain du contentieux. Le recours prohibé est irrégulier et alimente la démonstration que le poste répond à un besoin permanent, ce que l'article L.131-4 interdit de pourvoir par intérim.

Comment la question remonte-t-elle le plus souvent ?

Par la délégation du personnel, qui peut demander communication de tous les contrats de mise à disposition conclus. Les enchaînements sur un même poste apparaissent alors sans enquête.

Le contrôle porte-t-il malgré tout sur ce point ?

Oui. L'article L.134-2 confie à l'ITM et à l'ADEM le contrôle de l'ensemble du Titre III, et le relevé mensuel permet de reconstituer les dates d'expiration comme les reprises de poste.

Le non-respect du délai de carence est-il puni d'une amende ?

Non. L'article L.134-3, qui énumère limitativement les manquements sanctionnés pénalement, ne vise pas l'article L.131-11. Aucune amende n'est encourue à ce titre.

Quels manquements sont eux réellement sanctionnés ?

L'absence de contrat conforme, l'exercice sans autorisation, le défaut d'écrit au contrat de mission et la mise à disposition illégale, chacun puni d'une amende multipliée par le nombre de salariés.

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

Conditions d’exercice

La comparaison avec les autres manquements du Titre III éclaire la nature du risque.

Manquement	Sanction pénale	Fondement
Absence de contrat de mise à disposition conforme	Amende de 500 à 10 000 euros par salarié	Art. L.134-3 (1), 3°
Exercice sans autorisation	Même amende, et interdiction d'exercer	Art. L.134-3 (1), 2°, a
Défaut d'écrit au contrat de mission	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié	Art. L.134-3 (4)
Mise à disposition illégale	Même amende, et responsabilité solidaire	Art. L.133-1 et L.134-3
Non-respect du délai de carence	**Aucune sanction pénale prévue**	Art. L.131-11

Modalités pratiques

Le risque se matérialise sur d'autres terrains que la sanction directe.

Terrain	Contenu
Régularité du recours	Le recours prohibé est irrégulier au regard du Titre III
Preuve d'un besoin permanent	La succession de contrats sur un même poste l'établit
Objet du contrat de mise à disposition	Il ne peut pourvoir durablement à un emploi permanent
Requalification	Si le salarié est maintenu sans contrat, l'utilisateur devient employeur
Contrôle	L'ITM et l'ADEM contrôlent l'application de l'ensemble du Titre III
Délégation du personnel	Elle peut demander communication des contrats de mise à disposition

Pratiques et recommandations

L'absence d'amende ne signifie pas l'absence de contrôle. L'article L.134-2 confie à l'ITM et à l'ADEM le contrôle de l'application du Titre III dans son ensemble, et le relevé mensuel de l'agence permet de reconstituer les dates d'expiration comme les reprises de poste.

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

Le vrai coût se paie en requalification. Une succession de contrats sur un même poste, entrecoupée de reprises trop rapides, décrit un besoin structurel et fragilise la position de l'entreprise dans le débat sur l'objet du contrat de mise à disposition.

La communication des contrats à la délégation du personnel est le canal le plus direct par lequel la question remonte. La demande porte sur l'ensemble des contrats conclus, ce qui fait apparaître les enchaînements sur un même poste sans qu'aucune enquête ne soit nécessaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (1) du Code du travail	Interdiction de pourvoir durablement à un emploi permanent
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Requalification en contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur
Art. L.131-11 du Code du travail	Délai de carence, sans sanction pénale propre
Art. L.134-1 (2) du Code du travail	Communication des contrats à la délégation du personnel
Art. L.134-2 du Code du travail	Contrôle de l'application du Titre III par l'ITM et l'ADEM
Art. L.134-3 du Code du travail	Énumération limitative des manquements sanctionnés pénalement

L'article L.134-3 ne vise pas l'article L.131-11 : le non-respect du délai de carence n'est passible d'aucune amende. Le risque se déplace sur le terrain civil, où la succession de contrats sur un même poste sert à établir le caractère permanent du besoin.

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.