Quelles conséquences pour le salarié d'une mise à disposition illégale ?

Réponse courte

Trois, toutes favorables. Le contrat par lequel il a été engagé pour être mis à disposition est **nul** ; il est réputé engagé avec l'**utilisateur** dans les liens d'un contrat à durée indéterminée **dès le commencement de la prestation de travail** ; et il peut **mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité** jusqu'à la cessation de la mise à disposition.

La date d'effet est le point le plus favorable. La requalification ne court pas à compter d'un constat ou d'une décision, mais du **premier jour de travail** : toute l'ancienneté acquise devient de l'ancienneté chez l'utilisateur.

S'y ajoute une garantie de paiement. L'article L.133-3 rend l'utilisateur et celui qui met le salarié à disposition **solidairement responsables** du paiement des salaires et de leurs accessoires, des indemnités ainsi que des charges sociales et fiscales afférentes.

Définition

La **nullité** frappe le contrat conclu en violation de l'article L.133-1. Elle ne prive pas le salarié de ses droits : le texte lui substitue immédiatement un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur.

La **faculté de rupture sans préavis ni indemnité** est ouverte jusqu'à la cessation de la mise à disposition. Elle place le salarié dans une situation plus favorable que le droit commun, où la démission suppose un préavis.

Questions fréquentes

À quelle date remonte son ancienneté ?

Au premier jour de travail, non à la date d'un constat ou d'une décision. Toute la période accomplie devient de l'ancienneté chez l'utilisateur.

Peut-il quitter son poste sans conséquence ?

Oui, jusqu'à la cessation de la mise à disposition. Le texte lui permet de mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité, ce qui le place dans une situation plus favorable que le droit commun.

Que devient le contrat d'un salarié mis à disposition illégalement ?

Il est nul. Le salarié est alors réputé engagé avec l'utilisateur dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, dès le commencement de la prestation de travail.

Quels droits ouvre l'ancienneté ainsi acquise ?

Le préavis de droit commun, soit deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans, et l'indemnité de départ à partir de cinq années de services continus.

Qui garantit le paiement de ses salaires ?

Les deux entreprises, solidairement. L'article L.133-3 vise les salaires, leurs accessoires, les indemnités et les charges sociales et fiscales afférentes.

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

Conditions d’exercice

Les trois effets se produisent de plein droit.

Effet	Contenu	Fondement
Nullité	Le contrat conclu en violation est nul	Art. L.133-2 (1)
Requalification	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur	Art. L.133-2 (2)
Date d'effet	Le commencement de la prestation de travail	Art. L.133-2 (2)
Faculté de rupture	Sans préavis ni indemnité, jusqu'à la cessation de la mise à disposition	Art. L.133-2 (2)
Solidarité	Salaires, accessoires, indemnités, charges sociales et fiscales	Art. L.133-3

Modalités pratiques

La comparaison avec les requalifications de l'intérim fait apparaître la sévérité du régime.

Mécanisme	Date d'effet de l'ancienneté	Débiteur
Mise à disposition illégale	Le commencement de la prestation	L'utilisateur, avec solidarité pour les salaires
Poursuite du travail après la mission	Le premier jour de la mission	L'utilisateur
Contrat de mission irrégulier	Celle du contrat	L'agence
Embauche volontaire par l'utilisateur	Missions de l'année précédente	L'utilisateur

Pratiques et recommandations

L'ancienneté acquise commande ensuite les droits de fin de contrat. Un salarié requalifié bénéficie du préavis de droit commun, soit deux mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans, et l'indemnité de départ à partir de cinq années de services continus.

La solidarité protège le paiement mais ne change pas l'identité de l'employeur. Le salarié peut réclamer ses salaires à l'une ou l'autre des deux entreprises, alors que son contrat à durée indéterminée le lie à l'utilisateur.

La faculté de rupture sans préavis reste ouverte jusqu'à la cessation de la mise à disposition, et non au-delà. Passé ce moment, le salarié se trouve dans un contrat à durée indéterminée ordinaire avec l'utilisateur, soumis aux règles de droit commun.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-3 (2) du Code du travail	Délais de préavis selon l'ancienneté
Art. L.124-7 (1) du Code du travail	Indemnité de départ à partir de cinq années de services continus
Art. L.131-10 (1) du Code du travail	Requalification en cas de poursuite du travail après la mission
Art. L.133-1 du Code du travail	Interdiction de la mise à disposition illégale
Art. L.133-2 (1) et (2) du Code du travail	Nullité, requalification dès le commencement de la prestation et faculté de rupture
Art. L.133-3 du Code du travail	Responsabilité solidaire pour les salaires, indemnités et charges

La requalification produit ses effets dès le commencement de la prestation de travail, ce qui transforme toute la période accomplie en ancienneté chez l'utilisateur. La faculté de rompre sans préavis ni indemnité n'est ouverte que jusqu'à la cessation de la mise à disposition.

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.