Quels manquements aux règles du travail intérimaire sont sanctionnés pénalement ?

Réponse courte

Une liste **limitative**, fixée à l'article L.134-3. Elle vise la mise à disposition illégale, quatre manquements propres à l'entrepreneur de travail intérimaire, un manquement propre à l'utilisateur, et l'inobservation des exigences de forme du contrat de mission.

Le premier bloc, puni d'une amende de **500 à 10 000 euros**, comprend : mettre des salariés à disposition en violation de l'article L.133-1 ; exercer l'activité d'agence sans autorisation ; mettre un salarié à disposition sans y être autorisé ou sans contrat de mise à disposition dans le délai ; embaucher sans contrat de mission écrit dans le délai ; exercer sans observer les conditions de l'autorisation ; et, pour l'**utilisateur**, recourir à un intérimaire sans autorisation ou sans contrat de mise à disposition conforme.

Le second bloc, ajouté par la loi du 24 juillet 2024, punit d'une amende de **251 à 5 000 euros par salarié** l'inobservation des exigences de forme du contrat de mission.

Définition

Le caractère **limitatif** de l'énumération a une conséquence directe : un manquement au Titre III qui n'y figure pas n'est pas pénalement sanctionné. C'est notamment le cas du délai de carence de l'article L.131-11.

Les manquements sont **autonomes** les uns des autres : l'agence et l'utilisateur répondent séparément de ce qui leur incombe, sans solidarité ni subsidiarité.

Questions fréquentes

L'entreprise utilisatrice est-elle visée en propre ?

Oui, au point 3°. Elle répond du fait de recourir à un intérimaire sans y être autorisée ou sans contrat de mise à disposition conforme, sans pouvoir se retrancher derrière son prestataire.

La liste des infractions du Titre III est-elle ouverte ?

Non, elle est limitative. Un manquement au Titre III qui ne figure pas à l'article L.134-3 n'est pas pénalement sanctionné, ce qui est le cas du délai de carence.

Les manquements sont-ils solidaires entre les deux entreprises ?

Non, ils sont autonomes. L'agence et l'utilisateur répondent séparément de ce qui leur incombe, sans solidarité ni subsidiarité.

Qu'a ajouté la loi du 24 juillet 2024 ?

Une amende de 251 à 5 000 euros par salarié pour l'inobservation des exigences de forme du contrat de mission, et l'inobservation des conditions attachées à l'autorisation parmi les manquements ouvrant l'interdiction d'exercer.

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

Quels manquements sont reprochables à l'agence ?

Cinq : exercer sans autorisation, mettre à disposition sans contrat conforme, embaucher sans contrat de mission écrit, exercer sans observer les conditions de l'autorisation, et commettre une infraction à la mise à disposition illégale.

Conditions d’exercice

Le premier bloc de l'article L.134-3 (1).

Point	Manquement	Auteur
1°	Mettre des salariés à disposition en violation de l'article L.133-1	Toute personne
2°, a	Exercer l'activité d'agence sans autorisation, directement ou par personne interposée	L'entrepreneur
2°, b	Mettre à disposition sans y être autorisé ou sans contrat de mise à disposition dans le délai	L'entrepreneur
2°, c	Embaucher un intérimaire sans contrat de mission écrit dans le délai	L'entrepreneur
2°, d	Exercer sans observer les conditions imposées par l'autorisation	L'entrepreneur
2°, e	Commettre une infraction aux articles L.133-1 et L.133-2	L'entrepreneur
3°	Recourir à un intérimaire sans autorisation ou sans contrat de mise à disposition conforme	L'utilisateur

Modalités pratiques

Les peines et leur champ d'application.

Peine	Montant ou durée	Champ
Amende principale	500 à 10 000 euros	Tous les manquements du paragraphe 1
Multiplication	Autant de fois qu'il y a de salariés concernés	Tous les manquements du paragraphe 1
Récidive	2 à 6 mois d'emprisonnement et 1 250 à 12 500 euros, ou l'une de ces peines	Tous les manquements du paragraphe 1
Interdiction d'exercer	1 à 10 ans	Points 1 et 2, lettres a et d
Affichage et publication	Aux frais du condamné	Tous les cas
Amende de forme	251 à 5 000 euros par salarié	Art. L.131-6 (1), alinéas 1, 3 et 5
Récidive dans les deux ans	Peines portées au double du maximum	Amende de forme

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

Pratiques et recommandations

L'utilisateur est visé en propre au point 3°, et non par ricochet. Il ne peut donc pas se retrancher derrière les manquements de son prestataire : le défaut de contrat de mise à disposition conforme lui est reproché personnellement.

L'inobservation des conditions attachées à l'autorisation, ajoutée en 2024 au point 2°, d, est désormais sanctionnée comme l'exercice sans titre et ouvre l'interdiction d'exercer. La distinction entre exercer sans autorisation et exercer en méconnaissant ses conditions a perdu son intérêt pratique.

L'absence de sanction pénale pour certains manquements ne les rend pas indifférents. Le non-respect du délai de carence ne figure pas dans la liste, mais il fragilise la position de l'entreprise sur le terrain civil, où se joue la requalification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Exigences de forme du contrat de mission
Art. L.131-11 du Code du travail	Délai de carence, absent de la liste des manquements sanctionnés
Art. L.133-1 et L.133-2 du Code du travail	Mise à disposition illégale
Art. L.134-3 (1) du Code du travail	Énumération limitative des manquements et amende de 500 à 10 000 euros
Art. L.134-3 (2) du Code du travail	Interdiction d'exercer de un à dix ans
Art. L.134-3 (3) du Code du travail	Affichage et publication du jugement
Art. L.134-3 (4) du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié et récidive dans les deux ans

L'énumération est limitative : un manquement au Titre III qui n'y figure pas n'est pas pénalement sanctionné, ce qui est le cas du délai de carence. L'entreprise utilisatrice est visée en propre et ne peut se retrancher derrière les manquements de son prestataire.

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.