L'amende en travail intérimaire est-elle multipliée par le nombre de salariés ?

Réponse courte

Oui, et c'est la règle qui détermine réellement l'ampleur du risque. L'article L.134-3 (1), dernier alinéa, énonce que **l'amende prévue au présent paragraphe est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions visées ont été violées**.

La même logique gouverne la seconde fourchette. L'amende sanctionnant l'inobservation des exigences de forme du contrat de mission est fixée à **251 à 5 000 euros par salarié concerné**, la multiplication figurant cette fois dans le texte même de l'incrimination.

L'effet est arithmétique. Une agence non autorisée ayant placé trente intérimaires n'encourt pas une amende de 500 à 10 000 euros, mais **trente amendes** comprises dans cette fourchette. La même règle vaut pour l'entreprise utilisatrice qui accueille plusieurs salariés sans contrat conforme.

Définition

La **multiplication** n'est pas une circonstance aggravante mais une règle de calcul : chaque salarié à l'égard duquel la disposition a été violée constitue une occurrence distincte du manquement.

Elle se distingue de la **récidive**, qui aggrave la peine encourue en raison d'une condamnation antérieure, et qui peut se combiner avec la multiplication.

Questions fréquentes

Le risque augmente-t-il avec le volume d'activité ?

Oui, ce qui inverse l'intuition. Une petite structure accueillant deux intérimaires supporte un risque limité ; une entreprise en accueillant deux cents par an s'expose à une exposition sans rapport avec le montant unitaire.

S'agit-il d'une circonstance aggravante ?

Non, d'une règle de calcul : chaque salarié constitue une occurrence distincte du manquement. Elle se combine donc avec la récidive, qui aggrave la peine pour un autre motif.

Trente placements irréguliers exposent à quel montant ?

À trente amendes comprises entre 500 et 10 000 euros chacune, et non à une amende unique de 10 000 euros. L'effet est arithmétique.

Une amende unique couvre-t-elle plusieurs intérimaires irréguliers ?

Non. L'article L.134-3 (1) précise que l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions visées ont été violées.

Une régularisation efface-t-elle les occurrences passées ?

Non, mais elle arrête la progression du compteur. C'est la mesure la plus rentable dès qu'un écart est constaté, le relevé mensuel permettant de dénombrer les situations irrégulières.

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

Conditions d’exercice

La règle s'applique aux deux fourchettes, sur des fondements différents.

Amende	Base de multiplication	Fondement
500 à 10 000 euros	Autant de fois qu'il y a de salariés concernés	Art. L.134-3 (1), dernier alinéa
251 à 5 000 euros	Par salarié concerné	Art. L.134-3 (4)
Récidive du premier bloc	Emprisonnement et amende aggravée	Art. L.134-3 (1)
Récidive du second bloc	Double du maximum, dans les deux ans	Art. L.134-3 (4)

Modalités pratiques

L'ordre de grandeur se calcule simplement.

Situation	Exposition
Cinq salariés sans contrat de mise à disposition	Cinq amendes de 500 à 10 000 euros
Vingt contrats de mission incomplets	Vingt amendes de 251 à 5 000 euros
Cinquante intérimaires placés sans autorisation	Cinquante amendes de 500 à 10 000 euros
Deux manquements distincts sur les mêmes salariés	Les deux fourchettes se cumulent
Récidive	Peines aggravées, appliquées selon la même logique

Pratiques et recommandations

Le risque croît avec le volume, ce qui inverse l'intuition. Une petite structure accueillant deux intérimaires supporte un risque limité ; une entreprise qui en accueille deux cents par an et néglige le formalisme s'expose à une exposition sans rapport avec le montant unitaire affiché.

Un contrôle qui porte sur une période entière révèle toutes les occurrences à la fois. Le relevé mensuel de l'article L.131-21 déclare chaque mise à disposition, ce qui permet de dénombrer les situations irrégulières sans avoir à interroger l'entreprise.

La régularisation vaut donc surtout pour l'avenir. Elle n'efface pas les occurrences passées, mais elle arrête la progression du compteur, ce qui reste la mesure la plus rentable dès qu'un écart est constaté.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Exigences de forme du contrat de mission
Art. L.131-21 du Code du travail	Relevé mensuel permettant de dénombrer les mises à disposition
Art. L.134-2 du Code du travail	Contrôle par l'ITM et l'ADEM
Art. L.134-3 (1) du Code du travail	Amende de 500 à 10 000 euros appliquée autant de fois qu'il y a de salariés
Art. L.134-3 (4) du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné

La multiplication est une règle de calcul et non une circonstance aggravante : elle se combine donc avec la récidive. Le relevé mensuel déclaré par l'agence permet de dénombrer les occurrences sans interroger l'entreprise.

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.