

Qui est responsable de la sécurité d'un intérimaire au Luxembourg ?

Réponse courte

La **responsabilité de la sécurité** et de la santé d'un **salarié intérimaire** est **partagée** entre l'**agence de travail intérimaire** (employeur légal) et l'**entreprise utilisatrice** (lieu d'exécution du travail).

Répartition des responsabilités :

Agence d'intérim :

- **Vérification** que le poste ne présente pas de risques interdits
- **Information** du salarié sur les conditions générales de sécurité
- **Établissement** d'un contrat de mission conforme
- **Aptitude médicale** et formation préalable

Entreprise utilisatrice :

- **Responsabilité exclusive** des conditions de sécurité pendant la mission (article [L.131-12 CT](#))
- **Accueil** et formation pratique en sécurité
- **Fourniture des équipements** de protection individuelle (EPI)
- **Prévention des risques** professionnels au quotidien
- **Déclaration d'accident** auprès de l'[ITM](#)

En pratique, c'est l'entreprise utilisatrice qui assume la **responsabilité principale** de la sécurité et de la santé au quotidien, au même titre que pour ses salariés permanents.

Définition

Un **salarié intérimaire** est un travailleur embauché par une **agence de travail intérimaire** pour être mis à **disposition temporaire** d'une **entreprise utilisatrice**. Cette **relation triangulaire** crée un partage d'obligations spécifique en matière de sécurité :

- L'**agence d'intérim** reste l'**employeur juridique**
- L'**entreprise utilisatrice** est responsable des **conditions réelles d'exécution** du travail
- Le **salarié intérimaire** bénéficie des **mêmes protections** qu'un salarié permanent

Questions fréquentes

Comment déclarer un accident du travail d'un salarié intérimaire ?

La déclaration d'accident du travail d'un intérimaire doit être effectuée par l'entreprise utilisatrice auprès de l'ITM, avec contresignature obligatoire de l'agence d'intérim. L'entreprise utilisatrice doit collaborer pleinement aux investigations et prendre en charge immédiatement les soins et formalités.

L'agence d'intérim a-t-elle des obligations de sécurité envers ses intérimaires ?

Oui, l'agence d'intérim doit vérifier que le poste n'est pas interdit par la législation, s'assurer de l'aptitude médicale du salarié, l'informer des conditions générales de sécurité et des risques du poste, établir un contrat de mission conforme, et transmettre à l'entreprise utilisatrice toutes les informations sur l'aptitude et les restrictions du salarié.

Quelles sont les obligations de sécurité de l'entreprise utilisatrice envers un intérimaire ?

L'entreprise utilisatrice doit assurer l'accueil et l'intégration sécuritaire, dispenser la formation pratique spécifique au poste, fournir les équipements de protection individuelle (EPI), contrôler le respect des règles de sécurité, appliquer les mêmes conditions que pour les salariés permanents, et déclarer immédiatement tout accident à l'agence d'intérim et à l'ITM.

Qui est responsable de la sécurité d'un salarié intérimaire au Luxembourg ?

La responsabilité de la sécurité d'un salarié intérimaire est partagée entre l'agence de travail intérimaire (employeur légal) et l'entreprise utilisatrice (lieu d'exécution du travail). Cependant, l'entreprise utilisatrice assume la responsabilité principale et exclusive des conditions de sécurité pendant la mission, au même titre que pour ses salariés permanents.

Conditions d'exercice

Obligations de l'agence d'intérim

L'agence de travail intérimaire doit :

- **Vérifier** que le poste confié n'est pas **interdit par la législation** (travaux dangereux, interdits aux mineurs, etc.)
- **S'assurer de l'aptitude** médicale du salarié pour le poste
- **Inform**er le salarié des conditions générales de sécurité et des risques du poste
- **Établir un contrat de mission** conforme au Code du travail avec mentions des risques
- **Transmettre** à l'entreprise utilisatrice toutes les informations sur l'aptitude et les restrictions du salarié

Obligations de l'entreprise utilisatrice

L'entreprise utilisatrice est **seule responsable** (article [L.131-12 CT](#)) de :

- **Assurer l'accueil** et l'intégration sécuritaire du salarié intérimaire
- **Dispenser la formation pratique** en matière de sécurité spécifique au poste
- **Fournir les équipements** de protection individuelle (EPI) adaptés
- **Contrôler le respect** des règles d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail
- **Appliquer** les mêmes conditions de sécurité que pour les salariés permanents
- **Signaler immédiatement** tout accident à l'agence d'intérim et à l'[ITM](#)

Modalités pratiques

Avant le début de la mission

- **Évaluation des risques** liés au poste par l'entreprise utilisatrice
- **Information mutuelle** entre agence et entreprise utilisatrice sur les risques et contraintes
- **Adaptation des mesures** de prévention au profil du salarié intérimaire
- **Vérification de l'aptitude** médicale spécifique au poste

Pendant la mission

- **Accueil sécurité obligatoire** pour chaque intérimaire, même en mission courte
- **Formation pratique** aux procédures et équipements de sécurité
- **Fourniture et contrôle** du port des EPI
- **Surveillance** et accompagnement par un référent sécurité
- **Intégration** dans les dispositifs de prévention de l'entreprise

En cas d'accident du travail

Procédure de déclaration (article L.614-11 CT) :

- **Déclaration** effectuée par l'**entreprise utilisatrice** auprès de l'ITM
- **Contresignature** obligatoire par l'agence d'intérim
- **Collaboration pleine** de l'entreprise utilisatrice aux investigations
- **Prise en charge** immédiate des soins et formalités

Pratiques et recommandations

Pour l'entreprise utilisatrice

- **Organiser un accueil sécurité systématique** pour chaque intérimaire, même en cas de mission de courte durée
- **Documenter la remise** des équipements de protection individuelle
- **Désigner un référent sécurité** pour superviser et accompagner les intérimaires
- **Ne pas affecter** un salarié intérimaire à des tâches différentes de celles prévues au contrat sans vérifier les risques
- **Intégrer les intérimaires** dans les exercices de sécurité (incendie, évacuation, premiers secours)
- **Appliquer les mêmes standards** de sécurité que pour les salariés permanents

Pour l'agence d'intérim

- **Vérifier systématiquement** l'aptitude médicale avant chaque mission
- **Informé précisément** le salarié sur les risques du poste
- **Contrôler** que l'entreprise utilisatrice respecte ses obligations de sécurité
- **Assurer le suivi** du salarié pendant la mission
- **Collaborer** activement en cas d'accident ou d'incident

Gestion des comités de sécurité

- **Inclusion des intérimaires** dans les dispositifs de prévention des comités mixtes
- **Représentation** dans les délégations du personnel pour les questions de sécurité
- **Participation** aux réunions de sécurité selon la durée de mission

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Articles [L.131-1](#) à [L.131-12](#) : travail intérimaire et obligations de sécurité
 - Article [L.131-12](#) : responsabilité exclusive de l'entreprise utilisatrice
 - Article [L.614-11](#) : déclaration d'accident par l'entreprise utilisatrice
 - Articles [L.312-1](#) et suivants : obligations générales de sécurité de l'employeur
- **Directive européenne 91/383/CEE** : amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs intérimaires
- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : contrôle et sanctions en cas de manquement
- **Règlement grand-ducal du 9 juin 2006** : salarié désigné en matière de sécurité

Le **non-respect des obligations de sécurité** envers un salarié intérimaire peut engager la **responsabilité civile et pénale** de l'entreprise utilisatrice, en plus de celle de l'agence d'intérim. L'**ITM** contrôle strictement l'application des règles de sécurité et peut prononcer des **sanctions administratives** en cas de manquement. La **jurisprudence** confirme la responsabilité renforcée de l'entreprise utilisatrice pendant la durée de la mission.

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.