Quelles sont les obligations de formation applicables aux salariés intérimaires au Luxembourg ?

Réponse courte

Les **salariés intérimaires** au Luxembourg doivent obligatoirement recevoir une **formation à la sécurité** dès leur arrivée dans l'entreprise utilisatrice, quelle que soit la durée de la mission. Si le poste présente des **risques particuliers**, une formation renforcée à la sécurité doit être dispensée avant toute prise de poste. L'entreprise utilisatrice doit assurer la traçabilité de cette formation et en conserver une **preuve écrite**.

L'entreprise de travail intérimaire doit informer les intérimaires sur les risques généraux liés à l'emploi en intérim et sur leurs droits à la formation professionnelle continue. Les intérimaires bénéficient, sous conditions, des dispositifs de **formation professionnelle continue** applicables aux salariés de droit commun, la mise en œuvre relevant principalement de l'entreprise de travail intérimaire. L'égalité de traitement impose que les intérimaires aient accès aux mêmes conditions de formation à la sécurité que les salariés permanents sur un poste équivalent.

Définition

Le **salarié intérimaire** est une personne engagée par une **entreprise de travail intérimaire** et mise à disposition, pour une durée déterminée, auprès d'une **entreprise utilisatrice** afin d'exécuter une mission précise. Le contrat de mission lie le salarié à l'entreprise de travail intérimaire, tandis qu'un contrat de mise à disposition est conclu entre les deux parties. Les obligations de formation des intérimaires impliquent à la fois l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice, selon la nature et l'objet de la formation.

Questions fréquentes

Comment tracer et documenter la formation à la sécurité dispensée à un intérimaire ?

L'entreprise utilisatrice doit conserver une feuille de présence signée ou un registre dédié comme preuve obligatoire de la formation dispensée. L'absence de preuve écrite peut engager la responsabilité civile et pénale de l'entreprise utilisatrice en cas d'accident du travail impliquant un intérimaire.

Les salariés intérimaires ont-ils accès à la formation professionnelle continue ?

Oui, les intérimaires bénéficient sous conditions des dispositifs de formation professionnelle continue applicables aux salariés de droit commun, la mise en œuvre relevant principalement de l'entreprise de travail intérimaire. L'égalité de traitement impose que les intérimaires aient accès aux mêmes conditions de formation à la sécurité que les salariés permanents sur un poste équivalent.

Quand doit avoir lieu la formation à la sécurité d'un salarié intérimaire ?

La formation doit être dispensée avant le début effectif de la mission ou, au plus tard, lors de la prise de poste, et doit être adaptée aux spécificités du poste et à l'expérience de l'intérimaire. Une formation complémentaire est requise en cas de changement de poste, de nouveaux équipements ou de modification des procédés de travail.

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

Quelles sont les obligations de formation applicables aux salariés intérimaires au Luxembourg ?

Les salariés intérimaires doivent obligatoirement recevoir une formation à la sécurité dès leur arrivée dans l'entreprise utilisatrice, quelle que soit la durée de la mission, conformément à l'article L. 312-1 du Code du travail. Si le poste présente des risques particuliers, une formation renforcée doit être dispensée avant toute prise de poste.

Qui est responsable de la formation à la sécurité des salariés intérimaires ?

L'entreprise utilisatrice est responsable de la formation à la sécurité, et l'entreprise de travail intérimaire est responsable d'informer les intérimaires sur les risques généraux liés à l'emploi en intérim et leurs droits à la formation continue. La responsabilité est conjointe entre les deux parties en matière de formation à la sécurité.

Conditions d’exercice

Les obligations de formation varient selon la partie responsable et la nature de la formation.

Obligation	Responsable	Détail
Formation à la sécurité	Entreprise utilisatrice	Obligatoire dès l'arrivée, quelle que soit la durée de la mission (art. L.312-1)
Formation renforcée à la sécurité	Entreprise utilisatrice	Requise avant toute prise de poste si le poste présente des risques particuliers
Information sur les risques généraux	Entreprise de travail intérimaire	Information sur les risques généraux liés à l'emploi en intérim et droits à la formation
Égalité de traitement	Entreprise utilisatrice	Les intérimaires bénéficient des mêmes conditions de formation à la sécurité que les salariés permanents
Formation professionnelle continue	Entreprise de travail intérimaire	Accès aux dispositifs de droit commun sous conditions

Modalités pratiques

La formation à la sécurité obéit à des modalités précises qui doivent être respectées dès la prise de poste.

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

Modalité	Détail
Moment de la formation	Avant le début effectif de la mission ou, au plus tard, lors de la prise de poste
Adaptation	Adaptée aux spécificités du poste et à l'expérience du salarié intérimaire
Traçabilité	Feuille de présence signée ou registre dédié (obligatoire)
Formation complémentaire	Requise en cas de changement de poste, nouveaux équipements ou modification des procédés
Frais	À la charge de l'entreprise utilisatrice pour la formation à la sécurité
Formation professionnelle continue	Accès sous conditions aux dispositifs de droit commun, mise en œuvre par l'entreprise de travail intérimaire

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'entreprise utilisatrice de **systématiser l'accueil sécurité** des intérimaires, même pour des missions très courtes, et de **conserver une preuve écrite** de la formation dispensée. L'entreprise de travail intérimaire doit **informer chaque intérimaire** de ses droits à la formation professionnelle continue et faciliter l'accès aux dispositifs existants, notamment la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou la reconversion professionnelle.

Une **coordination étroite** entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice est essentielle pour garantir le respect des obligations légales, assurer la traçabilité des actions de formation et prévenir tout risque de contentieux en cas d'accident du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-1 à L.125-18	Travail intérimaire
Art. L.312-1 à L.312-4	Sécurité et santé au travail, formation à la sécurité
Art. L.414-3	Égalité de traitement
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue
Jurisprudence luxembourgeoise	Responsabilité conjointe de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail intérimaire en matière de formation à la sécurité

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

L'absence de preuve écrite de la formation à la sécurité peut engager la responsabilité civile et pénale de l'entreprise utilisatrice en cas d'accident du travail impliquant un intérimaire. Il est donc essentiel de formaliser et d'archiver systématiquement la délivrance de cette formation.

Voir aussi

- Égalité d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel
- L'entreprise peut-elle proposer des formations spécifiques aux salariés expatriés ?
- Quels critères pour garantir l'équité dans l'accès à la formation ?
- Le refus d'accorder une formation peut-il être une discrimination ?
- Droits spécifiques à la formation selon le profil du salarié

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.