Qui exerce le pouvoir disciplinaire sur un salarié intérimaire ?

Réponse courte

L'entrepreneur de travail intérimaire, seul employeur du salarié. C'est avec lui qu'est conclu le contrat de mission, et lui seul peut notifier un avertissement, un blâme ou une rupture.

L'entreprise utilisatrice dirige le travail sans détenir le pouvoir de sanction. L'article L.131-12 lui confie une responsabilité précise et limitée : pendant la mission, elle est **seule responsable** des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé et de l'application des règles relatives aux conditions de travail. L'agence, de son côté, reste seule responsable du salaire et des charges.

Face à un manquement, l'utilisateur constate et signale ; il peut mettre fin à la mise à disposition. La qualification disciplinaire, elle, appartient à l'agence, qui supporte le risque : une rupture anticipée du contrat de mission ouvre droit aux salaires restant à courir, sauf motif grave imputable au salarié (L.131-16).

Définition

Le **contrat de mission** lie l'entrepreneur de travail intérimaire au salarié intérimaire : c'est le contrat de travail, siège du lien de subordination juridique et du pouvoir disciplinaire.

Le **contrat de mise à disposition** lie l'agence à l'entreprise utilisatrice. Il organise l'exécution du travail chez l'utilisateur, sans transférer la qualité d'employeur. Sa rupture met fin à la mission, pas au contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment le délai d'un mois se compte-t-il pour un intérimaire fautif ?

À partir de la connaissance des faits par celui qui doit décider, c'est-à-dire l'agence. Un rapport qui tarde à lui parvenir consomme le délai sans que personne ne s'en aperçoive.

Comment réagir quand un intérimaire enfreint une consigne de sécurité ?

Faire cesser le risque immédiatement, l'utilisateur étant seul responsable de la sécurité pendant la mission, documenter l'incident, puis transmettre le rapport à l'agence qui décidera de la suite disciplinaire.

De quoi l'entreprise utilisatrice répond-elle pendant une mission d'intérim ?

Elle est seule responsable des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé et de l'application des règles relatives aux conditions de travail, selon l'article L.131-12. L'agence reste seule responsable du salaire et des charges.

L'entreprise utilisatrice peut-elle sanctionner un intérimaire au Luxembourg ?

Non. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'entrepreneur de travail intérimaire, seul employeur. L'utilisateur constate les faits, les signale et peut mettre fin à la mise à disposition.

Que risque une agence qui rompt un contrat de mission avant son terme ?

Des dommages-intérêts égaux aux salaires restant à courir, plafonnés au salaire correspondant au préavis qui aurait dû être observé, sauf motif grave imputable au salarié (art. L.131-16).

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

Conditions d’exercice

Deux responsabilités coexistent sur le même salarié, et le Code les répartit sans les confondre.

Prérogative	Titulaire
Notification d'un avertissement ou d'un blâme	Entrepreneur de travail intérimaire
Rupture du contrat de mission	Entrepreneur de travail intérimaire
Conditions de sécurité, d'hygiène et de santé	Utilisateur, seul responsable (L.131-12)
Application des règles sur les conditions de travail	Utilisateur, seul responsable (L.131-12)
Salaire, charges sociales et fiscales	Entrepreneur de travail intérimaire (L.131-12)
Fin de la mise à disposition	Utilisateur, dans les termes du contrat conclu avec l'agence
Constat des faits fautifs	Utilisateur, qui les signale par écrit à l'agence

Modalités pratiques

Le circuit de l'information conditionne la validité de la mesure, car le décideur n'est pas le témoin.

Étape	Détail
Constat	L'utilisateur rédige un rapport factuel daté, avec témoins identifiés
Transmission	Envoi à l'agence sans délai, le délai d'un mois courant dès sa connaissance des faits
Instruction	L'agence recueille les explications du salarié
Décision	L'agence seule qualifie les faits et notifie la mesure
Fin de mission	L'utilisateur peut y mettre fin selon le contrat de mise à disposition
Rupture anticipée	À l'initiative de l'agence : dommages-intérêts dus sauf motif grave (L.131-16)
Sécurité	Un manquement aux consignes engage la responsabilité de l'utilisateur, pas seulement du salarié

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

Pratiques et recommandations

Côté entreprise utilisatrice, le réflexe spontané est de sanctionner directement — retirer un accès, imposer une mise à pied, notifier un avertissement. Aucune de ces mesures n'est valable : elles émanent d'une personne qui n'est pas l'employeur et exposent l'utilisateur à répondre d'un exercice illégitime du pouvoir de direction. Le seul levier propre est la fin de la mise à disposition.

Le délai d'un mois se compte à partir de la connaissance des faits par celui qui doit décider, ce qui rend la transmission critique. Un rapport qui dort trois semaines chez l'utilisateur avant d'atteindre l'agence consomme le délai sans que personne ne s'en aperçoive ; formalisez un canal unique et daté entre les deux entreprises.

La sécurité mérite un traitement à part. Lorsqu'un intérimaire enfreint une consigne, l'utilisateur ne peut pas se contenter de signaler : il est seul responsable des conditions de sécurité pendant la mission et doit d'abord faire cesser le risque, documenter l'incident, puis transmettre. Cette double casquette — responsable de la prévention, dépourvu du pouvoir de sanction — est la source d'erreur la plus fréquente, et l'exigence d'une sanction proportionnée à la gravité des faits s'apprécie ensuite chez l'agence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-12 du Code du travail	Répartition des responsabilités entre utilisateur et entrepreneur de travail intérimaire
Art. L.131-16 du Code du travail	Rupture anticipée du contrat de mission et dommages-intérêts ; exception du motif grave
Art. L.131-14	Ancienneté appréciée en totalisant les contrats de mission
Art. L.131-15	Accès aux installations collectives de l'utilisateur
Art. L.124-10	Notion de motif grave et délai d'un mois
Art. L.312-1	Obligation de sécurité incombant à l'employeur et, pendant la mission, à l'utilisateur

Le salarié intérimaire a deux interlocuteurs mais un seul employeur. Toute mesure disciplinaire émanant de l'entreprise utilisatrice est privée de base juridique, quelle que soit la gravité des faits.

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.