Un salarié intérimaire peut-il signaler chez l'entreprise utilisatrice ?

Réponse courte

Oui, mais pas dans les mêmes conditions qu'un salarié permanent. L'intérimaire a le statut de **travailleur** visé au point 1° de l'article 2 (1), et les informations obtenues pendant sa mission le sont dans un **contexte professionnel** : sa qualité de personne protégée ne fait aucun doute.

La relation est en revanche triangulaire. Son employeur est l'**entrepreneur de travail intérimaire**, avec lequel il conclut le contrat de mission (L.131-1), tandis que l'entreprise utilisatrice est seule responsable, pendant la mission, des conditions de travail (L.131-12). Il est donc travailleur de l'entité chez l'agence, et simple personne en contact professionnel chez l'utilisateur, dont le canal ne lui est ouvert que si celui-ci le décide (art. 6 (1), alinéa 2).

Les représailles qui le visent portent la marque de ce statut : résiliation anticipée ou non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée (article 25, point 1°) et **non-conversion** d'un contrat temporaire en contrat permanent lorsqu'un emploi permanent pouvait légitimement être espéré (point 6°). Les deux sont nulles de plein droit.

Définition

Le salarié intérimaire s'engage envers un entrepreneur de travail intérimaire, par un contrat de mission, pour être mis à la disposition provisoire d'un utilisateur en vue d'une tâche précise et non durable (L.131-1). Deux entreprises sont ainsi en présence, et une seule est son employeur.

Pour la loi du 16 mai 2023, cette architecture est indifférente au principe : l'intéressé est un travailleur au sens du droit de l'Union, donc une personne protégée, quelle que soit celle des deux entités qui prendrait une mesure contre lui. Elle devient déterminante au moment de choisir le canal à saisir et d'identifier l'auteur de la représaille.

Conditions d’exercice

La qualité de personne protégée ne dépend pas de l'entité visée par le signalement ; l'accès au canal interne, lui, en dépend entièrement.

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

Élément	Détail
Employeur juridique	L'entrepreneur de travail intérimaire, lié au salarié par le contrat de mission (L.131-1)
Canal de l'agence	L'intérimaire y est travailleur de l'entité : le canal doit lui permettre de signaler (art. 6 (1), alinéa 2)
Canal de l'utilisateur	Il n'y est pas travailleur de l'entité ; l'ouverture relève de la faculté offerte aux personnes en contact professionnel avec elle (art. 6 (1), alinéa 2)
Seuil de 50 travailleurs	Apprécié entité par entité, chacune computant son propre effectif sur douze mois consécutifs (art. 6 (2))
Voie externe	Signalement direct auprès d'une autorité compétente, sans passage préalable par un canal interne (art. 16)
Condition de fond	Motifs raisonnables de croire que les informations étaient véridiques au moment du signalement (art. 4 (1), point 1°)

Modalités pratiques

La mesure peut venir de l'une ou l'autre entité, et l'article 25 ne distingue pas selon son auteur.

Aspect	Détail
Fin de mission décidée par l'utilisateur	La mise à disposition cesse ; l'acte reste une représaille s'il est suscité par le signalement (art. 3, point 11°)
Rupture par l'agence	Résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée ou mesure équivalente : point 1° de l'article 25, nul de plein droit
Pas d'embauche à l'issue	Non-conversion d'un contrat temporaire en contrat permanent lorsque le salarié pouvait légitimement espérer un emploi permanent : point 6°
Recours en nullité	Quinze jours suivant la notification de la mesure, par acte introductif d'instance devant la juridiction compétente (art. 26 (2))
Litige sur le contrat de mission	Relève de la compétence du tribunal du travail (L.131-18 (2))
Sanction pénale	Amende de 1 250 à 25 000 euros contre les personnes qui exercent des mesures de représailles (art. 27 (5), alinéa 1)

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

Pratiques et recommandations

L'intérimaire qui découvre une violation chez l'utilisateur se trouve devant un canal qui ne lui est pas destiné et devant un autre, celui de son agence, qui ne peut rien vérifier sur place. C'est la configuration qui pousse le plus naturellement vers la voie externe de l'article 16, ouverte sans passage préalable par l'interne. L'entreprise utilisatrice qui préfère traiter elle-même a un moyen simple : ouvrir expressément son canal aux personnes mises à sa disposition, faculté que lui reconnaît l'article 6 (1), alinéa 2.

Ne plus demander un intérimaire est la représaille la moins visible qui soit : l'utilisateur ne notifie rien, l'agence constate seulement qu'une mission s'arrête. L'article 25 interdit pourtant toutes formes de représailles sans désigner leur auteur, et l'amende de l'article 27 (5) frappe « les personnes » qui les exercent, l'utilisateur comme l'agence. Reste une difficulté pratique de taille pour le salarié : les quinze jours de l'article 26 (2) courent depuis la notification de la mesure, qu'aucune fin de mission silencieuse ne fournit.

Du côté de l'agence, rompre un contrat de mission avant son terme se paie déjà en dommages-intérêts égaux aux salaires restant à courir, plafonnés à la durée du préavis qui aurait dû être observé (L.131-16). S'y ajoute, après un signalement, la présomption de représailles de l'article 26 (4), qui met à sa charge la preuve des motifs. Conserver la demande écrite de l'utilisateur et sa date devient alors le seul élément permettant d'établir d'où venait réellement la décision.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 2 (1), point 1° de la loi du 16 mai 2023	Travailleurs au sens de l'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
Art. 6 (1), alinéa 2	Accès des travailleurs de l'entité au canal interne, ouverture facultative aux personnes en contact professionnel
Art. 16	Signalement externe direct auprès d'une autorité compétente
Art. 25, points 1° et 6°	Résiliation anticipée ou non-renouvellement d'un CDD, non-conversion en contrat permanent
Art. 26 (1), (2) et (4)	Nullité de plein droit, action dans les quinze jours, présomption de représailles
Art. 27 (5), alinéa 1	Amende pénale de 1 250 à 25 000 euros pour l'exercice de représailles
Art. L.131-1 du Code du travail	Entrepreneur de travail intérimaire, contrat de mission et salarié intérimaire
Art. L.131-12 du Code du travail	Responsabilité de l'utilisateur pour les conditions de travail pendant la mission
Art. L.131-16 du Code du travail	Dommages-intérêts en cas de résiliation du contrat de mission avant son terme
Art. L.131-18 (2) du Code du travail	Compétence du tribunal du travail pour les litiges relatifs au contrat de mission

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

L'intérimaire est protégé comme tout travailleur, mais le canal interne de l'entreprise utilisatrice ne lui est ouvert que si celle-ci en décide ainsi, la voie externe restant accessible directement. La fin de mission, la rupture anticipée du contrat de mission et la non-conversion en contrat permanent consécutives à un signalement sont nulles de plein droit, que la mesure vienne de l'agence ou de l'utilisateur.

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.