Les intérimaires et sous-traitants sont-ils couverts par la prévention des RPS ?

Réponse courte

Oui. L'obligation de sécurité couvre **l'ensemble des personnes présentes dans l'entreprise** : l'employeur doit assurer la sécurité et la santé dans tous les aspects liés au travail (art. L.312-1), et la prévention des RPS s'étend aux intérimaires, apprentis et stagiaires comme aux salariés permanents.

Pour la **sous-traitance sur site**, la loi organise la coactivité : lorsque les salariés de plusieurs entreprises sont présents sur un même lieu de travail, les employeurs doivent **coopérer**, coordonner leurs activités de protection et de prévention, s'informer mutuellement des risques et en informer leurs salariés respectifs (art. L.312-2). Les facteurs psychosociaux — isolement des équipes externes, double hiérarchie, tensions entre populations — en font partie.

Le piège pratique est le **vide de responsabilité** : l'intérimaire ou le prestataire en souffrance ne sait pas à qui signaler, et chaque entreprise renvoie à l'autre. Les circuits de signalement et l'accès aux dispositifs d'écoute doivent être explicitement ouverts à ces populations.

Définition

Les **travailleurs externes** recouvrent ici les intérimaires mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire, les salariés détachés et les salariés de sous-traitants intervenant sur le site. Leur point commun face aux **RPS** : ils cumulent les facteurs de vulnérabilité — précarité du contrat, isolement vis-à-vis du collectif permanent, double rattachement hiérarchique — tout en étant souvent hors du champ de vision des dispositifs internes de prévention.

Conditions d’exercice

Les responsabilités se répartissent sans jamais créer de zone blanche.

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

Population	Régime applicable
Intérimaires	Couverts par la prévention de l'entreprise où ils travaillent ; l'obligation de sécurité s'applique sans distinction de contrat (art. L.312-1)
Salariés de sous-traitants	Restent sous la responsabilité de leur employeur, mais la coactivité impose coopération, coordination et information mutuelle des employeurs présents (art. L.312-2)
Apprentis et stagiaires	Couverts au même titre que les salariés, avec la vigilance renforcée due aux jeunes travailleurs
Évaluation des risques	Les postes occupés par des externes figurent dans l'évaluation, y compris leurs facteurs psychosociaux propres (art. L.312-5)

Modalités pratiques

L'intégration des externes à la prévention passe par des mesures simples et explicites.

Mesure	Mise en œuvre
Accueil sécurité élargi	Intégrer les RPS à l'accueil des intérimaires et prestataires : interlocuteurs, circuits de signalement, dispositifs d'écoute
Circuit de signalement convenu	Définir avec l'entreprise de travail intérimaire ou le sous-traitant qui traite un signalement RPS et comment l'information circule
Coordination de coactivité	Information mutuelle des risques entre employeurs présents sur le site, facteurs psychosociaux compris (art. L.312-2)
Suivi	Inclure les populations externes dans les indicateurs (incidents, turnover des missions, signalements) et l'analyse des situations de travail
Égalité d'accès	Dispositifs d'écoute et personnes ressources accessibles aux externes comme aux permanents

Pratiques et recommandations

L'angle mort le plus fréquent est statistique : les intérimaires n'apparaissent ni dans l'absentéisme ni dans le turnover de l'entreprise utilisatrice — une mission qui s'arrête ne laisse aucune trace. Suivre les **fins de mission anticipées** et leurs motifs donne l'indicateur manquant : des départs répétés sur le même poste signalent un problème d'organisation ou de management que les chiffres internes ne montreront jamais.

Ne pas externaliser la souffrance : confier durablement à des prestataires les tâches les plus exposées — horaires ingrats, contact difficile avec le public, cadences — ne fait pas disparaître le risque, il le déplace vers des populations moins protégées et moins écoutées. L'évaluation des risques doit couvrir ces postes avec la même exigence, qui que soit leur titulaire.

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

Clarifier la règle du jeu hiérarchique dès le premier jour : l'externe doit savoir qui lui donne les consignes, qui traite ses difficultés et vers qui remonter un problème relationnel. La double hiérarchie non explicitée — chef d'équipe du site d'un côté, employeur de l'autre — est en soi un facteur de stress et le meilleur moyen qu'un signalement se perde.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé, sans distinction de statut ou de contrat
Art. L.312-2	Coopération, coordination et information mutuelle des employeurs présents sur un même lieu de travail
Art. L.312-5	Évaluation des risques couvrant tous les postes, y compris ceux occupés par des externes
Art. L.312-6 et L.312-8	Information et formation des personnes exposées aux risques
Art. L.313-1	Signalement des situations de danger grave et immédiat par tout salarié

La précarité contractuelle ne réduit pas la protection : un intérimaire ou un prestataire en souffrance sur le site engage les mêmes obligations de prévention. Documenter les circuits convenus entre employeurs est la meilleure preuve que la coactivité a été organisée et non subie.

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.