Qui assure la surveillance médicale d'un travailleur intérimaire ?

Réponse courte

Le travailleur intérimaire relève d'une double relation. Son **employeur juridique** est l'entrepreneur de travail intérimaire, qui doit à ce titre être affilié à un service de santé au travail (article L.321-1 du Code du travail). Mais pendant la mission, c'est l'**entreprise utilisatrice** qui est seule responsable des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail applicables au salarié (article L.131-12).

En pratique, les examens médicaux liés au **poste effectivement occupé** — notamment lorsqu'il s'agit d'un poste à risques — sont réalisés par le médecin du travail compétent pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé, c'est-à-dire le service de l'entreprise utilisatrice (article L.326-7). L'entreprise utilisatrice doit donc s'assurer que l'intérimaire dispose de l'avis d'aptitude requis avant l'affectation.

Définition

La **surveillance médicale de l'intérimaire** est l'application, à un salarié mis à disposition, des examens de médecine du travail exigés par le Code du travail. Sa particularité tient à la dissociation entre l'employeur juridique, qui signe le contrat de mission, et l'entreprise utilisatrice, où le travail est réellement exécuté.

Cette dissociation ne réduit pas les droits du salarié : la surveillance médicale reste due, et sa mise en œuvre concrète suit le poste occupé plutôt que le seul lien contractuel.

Conditions d’exercice

Chaque acteur assume une part définie de l'obligation.

Acteur	Responsabilité
Entrepreneur de travail intérimaire	Employeur juridique, tenu de s'affilier à un service (art. L.321-1)
Entreprise utilisatrice	Seule responsable de la sécurité et de la santé pendant la mission (art. L.131-12)
Médecin du travail compétent	Examens liés au poste occupé (art. L.326-7)
Salarié intérimaire	Bénéficie de la surveillance médicale comme tout salarié

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

Modalités pratiques

L'affectation à un poste à risques suppose un avis d'aptitude préalable, y compris en intérim.

Élément	Règle
Poste à risques	Examen d'aptitude requis **avant** l'affectation (art. L.326-1 et L.326-4)
Poste ordinaire	Examen dans les 2 mois de l'embauche
Service compétent	Celui de l'employeur auprès duquel le salarié est occupé
Preuve d'aptitude	Fiche d'examen médical vérifiée par l'entreprise utilisatrice

Pratiques et recommandations

Vérifier l'avis d'aptitude avant toute affectation à un poste à risques : l'entreprise utilisatrice étant seule responsable de la santé au travail pendant la mission, elle ne peut affecter un intérimaire à un tel poste sans s'être assurée que l'examen préalable a bien eu lieu.

Clarifier dans le contrat de mise à disposition qui organise concrètement l'examen et transmet la fiche d'aptitude, afin d'éviter que la responsabilité partagée ne se traduise par une absence de surveillance effective.

Traiter l'intérimaire comme les salariés permanents occupant le même poste : la nature temporaire de la relation ne dispense d'aucun examen, et l'entreprise utilisatrice supporte les conséquences d'une affectation irrégulière au même titre que pour son propre personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-12 du Code du travail	Responsabilité de l'entreprise utilisatrice pour la santé et la sécurité
Art. L.321-1 du Code du travail	Obligation d'affiliation de l'employeur juridique
Art. L.326-7 du Code du travail	Examens réalisés par le médecin compétent pour l'employeur d'occupation
Art. L.326-1 du Code du travail	Examen d'aptitude préalable pour les postes à risques

La surveillance médicale de l'intérimaire est partagée : l'entrepreneur de travail intérimaire s'affilie à un service, mais l'entreprise utilisatrice est seule responsable de la santé au travail pendant la mission. Les examens liés au poste sont assurés par le service compétent pour l'entreprise utilisatrice.

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

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.

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