Qui est l'employeur d'un salarié intérimaire, l'agence ou l'entreprise utilisatrice ?

Réponse courte

L'agence. Le contrat de mission la lie au salarié et l'article L.131-6 le répute contrat de travail. Mais la qualité d'employeur ne concentre pas toutes les obligations : l'article L.131-12 en déplace une partie considérable vers l'entreprise utilisatrice.

Pendant la durée de la mission, l'**utilisateur est seul responsable** du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail, ainsi que de l'application au salarié des dispositions légales, réglementaires, administratives et **conventionnelles** relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession. L'**agence est seule responsable** du salaire et des charges sociales et fiscales.

Le partage n'est donc pas celui que suggère l'intuition. Un accident sur le site engage l'utilisateur, un bulletin de salaire erroné engage l'agence, et la convention collective applicable au lieu de la mission s'impose à l'utilisateur alors qu'il n'a signé aucun contrat avec le salarié.

Définition

L'adverbe **seul**, employé deux fois par l'article L.131-12, exclut la responsabilité partagée. Le texte n'organise pas une solidarité mais une **répartition par blocs** : chaque obligation relève d'une seule des deux entreprises, et l'autre ne peut ni s'en prévaloir ni en répondre.

Cette architecture ne vaut que **pendant la mission**. Hors mission, le salarié n'est lié qu'à l'agence, et les périodes séparant deux missions relèvent du seul contrat de mission ou de son absence.

Questions fréquentes

Externaliser le recrutement met-il l'entreprise à l'abri des sanctions ?

Non. L'article L.134-3 vise nommément l'utilisateur qui recourt à un intérimaire sans contrat de mise à disposition conforme, et l'article L.131-12 lui laisse seul la sécurité. L'agence ne fait écran sur aucun de ces deux terrains.

L'entreprise utilisatrice peut-elle sanctionner un intérimaire qui commet une faute ?

Non, elle n'a aucun pouvoir disciplinaire. Elle peut mettre fin à la mise à disposition, mais c'est l'agence qui rompra le contrat de mission, et elle devra l'indemniser faute de pouvoir établir un motif grave.

La convention collective du client s'applique-t-elle à l'intérimaire ?

Pour les conditions de travail, oui. L'article L.131-12 vise expressément les dispositions conventionnelles relatives aux conditions de travail, dont l'utilisateur répond. Son salaire obéit en revanche à une règle de comparaison distincte.

Qui paie le salaire d'un intérimaire, l'agence ou le client ?

L'agence, seule responsable du salaire et des charges sociales et fiscales. L'entreprise utilisatrice le lui refacture, mais elle n'est jamais débitrice du salaire à l'égard du salarié.

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

Un accident sur le site engage-t-il l'agence ou l'entreprise d'accueil ?

L'entreprise d'accueil. L'article L.131-12 la rend seule responsable des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé pendant la mission, alors que l'agence reste l'employeur affilié et le débiteur du salaire.

Conditions d’exercice

La répartition couvre l'essentiel des obligations de l'employeur, mais elle laisse subsister des zones où chacun conserve les siennes.

Domaine	Responsable
Sécurité, hygiène et santé au travail	Utilisateur, seul
Conditions de travail et protection dans l'exercice de la profession	Utilisateur, seul
Dispositions conventionnelles applicables au poste	Utilisateur, seul
Salaire du salarié intérimaire	Agence, seule
Charges sociales et fiscales	Agence, seule
Retenues et décompte de salaire	Agence, seule
Conclusion et forme du contrat de mission	Agence, seule
Contrat de mise à disposition conforme	Agence et utilisateur, chacun passible de l'amende

Modalités pratiques

La qualité d'employeur reste utile pour trancher les questions que l'article L.131-12 ne règle pas.

Question	Réponse
Qui verse le salaire ?	L'agence, qui facture ensuite l'utilisateur
Qui déclare l'accident du travail ?	L'agence en tant qu'employeur affilié, l'utilisateur restant responsable des conditions de sécurité
Qui fournit les équipements de protection ?	L'utilisateur, au titre des conditions de sécurité et d'hygiène
Qui accorde le congé en nature ?	L'utilisateur, au prorata de la durée de la mission
Qui rompt le contrat de mission ?	L'agence, l'utilisateur ne pouvant que mettre fin à la mise à disposition
Qui est poursuivi en cas de défaut de contrat écrit ?	L'agence pour le contrat de mission, l'agence et l'utilisateur pour le contrat de mise à disposition

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

Pratiques et recommandations

Externaliser le contrat n'externalise pas le risque. L'article L.134-3 vise nommément l'utilisateur qui recourt à un intérimaire sans contrat de mise à disposition conforme, et l'article L.131-12 lui laisse seul la sécurité. Une entreprise qui accueille des intérimaires sans les intégrer à son évaluation des risques ni à ses formations de poste répond de leurs accidents comme de ceux de ses permanents.

La convention collective de l'entreprise utilisatrice régit les conditions de travail de l'intérimaire — durée du travail, repos, pauses — parce que l'article L.131-12 vise aussi les dispositions **conventionnelles**. Son salaire obéit en revanche à une autre règle, et son employeur relève souvent d'un autre secteur.

L'utilisateur dirige le travail mais n'a aucun pouvoir disciplinaire. Il peut mettre fin à la mise à disposition, pas sanctionner le salarié ni rompre son contrat de mission. Quand il demande à l'agence de se séparer de l'intérimaire, celle-ci rompt un contrat qu'elle devra indemniser, faute d'un motif grave qu'elle serait seule à pouvoir établir.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Le contrat de mission est réputé contrat de travail, sans preuve contraire
Art. L.131-12, alinéa 1, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'utilisateur en matière de sécurité, d'hygiène, de santé et de conditions de travail
Art. L.131-12, alinéa 2, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'agence pour le salaire et les charges sociales et fiscales
Art. L.131-12, alinéa 3, du Code du travail	Congé en nature auprès de l'utilisateur au prorata de la mission
Art. L.131-13 (2) du Code du travail	Retenues fiscales et sociales et remise du décompte de salaire
Art. L.131-16 du Code du travail	Rupture du contrat de mission à l'initiative de l'agence
Art. L.134-3 (1), 3°, du Code du travail	Amende encourue personnellement par l'utilisateur

L'agence est l'employeur, mais l'entreprise utilisatrice est seule responsable de la sécurité et des conditions de travail pendant la mission. Cette répartition par blocs exclut toute responsabilité partagée : chaque obligation relève d'une seule des deux entreprises.

© 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