Qui répond de la sécurité d'un intérimaire sur le site ?

Réponse courte

L'**entreprise utilisatrice, seule**. L'article L.131-12, alinéa 1, énonce que pendant la durée de la mission, l'utilisateur est **seul responsable** du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail, et 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'adverbe « seul » exclut toute responsabilité partagée avec l'agence. Celle-ci reste l'employeur et répond du salaire et des charges, mais elle n'a ni accès au site, ni prise sur l'organisation du travail.

La conséquence est directe : un intérimaire doit être intégré à l'évaluation des risques, à la formation au poste et aux consignes de sécurité de l'entreprise d'accueil **comme un salarié permanent**. Externaliser le contrat n'externalise pas cette obligation.

Définition

La **responsabilité exclusive** de l'utilisateur porte sur trois domaines cumulés : les conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail ; l'application des dispositions relatives aux conditions de travail ; et la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

Le texte vise expressément les dispositions **conventionnelles**, ce qui étend l'obligation aux règles issues de la convention collective applicable chez l'utilisateur.

Questions fréquentes

Comment l'agence peut-elle informer le salarié des risques ?

Seulement par ce que l'utilisateur écrit dans le contrat de mise à disposition. N'ayant pas accès au site, elle ne connaît du poste que ses caractéristiques particulières telles qu'elles sont déclarées.

L'agence partage-t-elle la responsabilité de la sécurité ?

Non. L'article L.131-12 rend l'entreprise utilisatrice seule responsable des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail pendant la mission. L'adverbe « seul » exclut tout partage.

L'obligation s'étend-elle aux règles conventionnelles ?

Oui. Le texte vise expressément les dispositions conventionnelles relatives aux conditions de travail, ce qui inclut la durée du travail, les repos et les pauses applicables chez l'utilisateur.

Quelle situation est la plus exposée ?

La mission d'une journée. La brièveté conduit à sauter l'accueil sécurité assuré pour un salarié embauché, alors que le texte ne prévoit aucun seuil de durée.

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

Un intérimaire doit-il suivre le même accueil sécurité qu'un embauché ?

Oui. Il doit être intégré à l'évaluation des risques, à la formation au poste et aux consignes de sécurité comme un salarié permanent : externaliser le contrat n'externalise pas cette obligation.

Conditions d’exercice

La répartition ne souffre pas de partage.

Domaine	Responsable
Sécurité, hygiène, santé au travail	L'utilisateur, seul
Conditions de travail	L'utilisateur, seul
Dispositions conventionnelles applicables au poste	L'utilisateur, seul
Protection dans l'exercice de la profession	L'utilisateur, seul
Salaire et charges sociales et fiscales	L'agence, seule
Contrat de mission et son formalisme	L'agence, seule

Modalités pratiques

Les obligations générales de l'employeur en matière de sécurité s'appliquent donc à l'utilisateur pour l'intérimaire qu'il accueille.

Obligation	Contenu
Information sur les risques	Informer le plus tôt possible tout salarié exposé à un risque de danger grave et immédiat
Mesures d'arrêt d'activité	Permettre au salarié d'arrêter son activité ou de quitter le lieu de travail en cas de danger grave
Non-reprise	S'abstenir de demander la reprise dans une situation où persiste un danger grave et immédiat
Absence de préjudice	Le salarié qui s'éloigne d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice
Formation	Fournie gratuitement et, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail
Description du poste	Les caractéristiques particulières figurent au contrat de mise à disposition

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

Pratiques et recommandations

L'agence ne connaît du poste que ce que l'utilisateur en écrit. Les caractéristiques particulières mentionnées au contrat de mise à disposition sont sa seule source d'information : un poste décrit sans ses risques prive le salarié de toute information préalable, alors que la responsabilité de sa protection reste entière du côté de l'utilisateur.

Le risque n'est pas seulement civil. L'article L.134-3 vise nommément l'utilisateur pour ses propres manquements au dispositif, et les obligations de sécurité relèvent par ailleurs des textes généraux du Livre III, dont l'ITM contrôle l'application.

Un intérimaire arrivé le matin pour la journée doit avoir reçu les consignes du poste avant de commencer. C'est la situation la plus exposée, parce que la brièveté de la mission conduit à sauter l'accueil sécurité que l'on assure pour un salarié embauché.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Caractéristiques particulières du poste déclarées par l'utilisateur
Art. L.131-12, alinéa 1, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'utilisateur en matière de sécurité 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
Art. L.312-4 (2) et (3) du Code du travail	Formation, information sur les risques et mesures en cas de danger grave et immédiat
Art. L.312-4 (4) du Code du travail	Absence de préjudice pour le salarié qui s'éloigne d'une zone dangereuse
Art. L.134-2 du Code du travail	Contrôle par l'ITM et l'ADEM

La responsabilité de l'utilisateur est exclusive, ce qui écarte tout partage avec l'agence, laquelle n'a ni accès au site ni prise sur l'organisation du travail. L'agence ne connaît du poste que ce que le contrat de mise à disposition en décrit.

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.