L'intérimaire doit-il être intégré à l'évaluation des risques ?

Réponse courte

Oui. L'article L.131-12 rend l'utilisateur **seul responsable** des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail pendant la mission, ce qui place l'intérimaire dans le champ de l'ensemble des obligations de prévention pesant sur l'entreprise d'accueil.

Le raisonnement est le même pour tous les dispositifs de prévention : évaluation des risques, information sur les risques de danger grave et immédiat, formation au poste, consignes d'évacuation, équipements de protection. Le Titre III ne crée pas de régime allégé pour les salariés mis à disposition.

Le contrat de mise à disposition sert de support à cette obligation. Il doit mentionner les **caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir**, ce qui suppose d'y décrire l'environnement et les contraintes réelles, et non le seul intitulé de la fonction.

Définition

L'**évaluation des risques professionnels** est l'obligation générale de l'employeur d'identifier les risques auxquels les salariés sont exposés et d'arrêter les mesures de protection correspondantes. Elle relève des textes généraux du Livre III.

En travail intérimaire, cette obligation est portée par l'utilisateur au titre de l'article L.131-12, alors même qu'il n'est pas l'employeur du salarié concerné.

Questions fréquentes

Accepter un profil moins qualifié pose-t-il un problème de sécurité ?

Oui, sur les postes exposés. La qualification exigée conditionne l'aptitude à tenir le poste en sécurité : l'accepter sans corriger le contrat déplace un risque de conformité vers un risque d'accident.

Le poste d'un intérimaire figure-t-il dans l'évaluation des risques ?

Oui, comme tout autre. L'article L.131-12 place l'intérimaire dans le champ des obligations de prévention pesant sur l'entreprise d'accueil, sans créer de régime allégé.

Le temps de formation est-il rémunéré ?

Oui. L'article L.312-4 (2) prévoit que la formation est fournie gratuitement et, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail, le temps consacré étant du temps de travail effectif.

Quel document constitue le premier acte de prévention ?

Le contrat de mise à disposition, qui décrit les caractéristiques particulières du poste. C'est la seule source d'information de l'agence, qui n'a pas accès au site.

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

Une mission courte justifie-t-elle un allègement ?

Non. Aucun seuil de durée ne conditionne les obligations de prévention : elles sont identiques pour une mission d'un jour et pour une mission de six mois.

Conditions d’exercice

Les obligations de prévention s'appliquent à l'intérimaire sans condition de durée.

Obligation	Portée
Évaluation des risques du poste	Le poste occupé par l'intérimaire y figure comme tout autre
Information sur les risques de danger grave et immédiat	Le plus tôt possible, pour tout salarié exposé
Formation	Gratuite et, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail
Temps de formation	Considéré comme du temps de travail effectif
Mesures d'arrêt d'activité	Instructions permettant de quitter le lieu de travail en cas de danger grave
Condition de durée de mission	Aucune

Modalités pratiques

La chaîne d'information part du contrat de mise à disposition.

Étape	Contenu
Description du poste	Caractéristiques particulières mentionnées par l'utilisateur
Qualification exigée	Le niveau requis pour tenir le poste en sécurité
Reproduction dans le contrat de mission	Le salarié reçoit ces informations dans son propre contrat
Accueil sur site	Consignes, formation au poste et équipements, à la charge de l'utilisateur
Suivi	L'utilisateur répond des conditions pendant toute la mission

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

Pratiques et recommandations

Les missions courtes concentrent le risque. Un intérimaire présent une journée reçoit rarement l'accueil sécurité prévu pour une embauche, alors que le texte ne prévoit aucun seuil : la responsabilité de l'utilisateur est identique pour une mission d'un jour et pour une mission de six mois.

La description du poste dans le contrat de mise à disposition est le premier acte de prévention. Elle permet à l'agence de sélectionner un candidat disposant de la qualification requise et d'informer le salarié avant son arrivée, ce qu'aucune autre pièce ne permet.

La qualification exigée n'est pas une formalité administrative. Sur les postes exposés, elle conditionne l'aptitude à tenir le poste en sécurité, et accepter un profil moins qualifié que celui demandé sans corriger le contrat déplace un risque de conformité vers un risque d'accident.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Caractéristiques particulières du poste et qualification exigée
Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail	Reproduction de ces mentions dans le contrat de mission
Art. L.131-12, alinéa 1, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'utilisateur en matière de sécurité, d'hygiène et de santé
Art. L.312-4 (2) du Code du travail	Formation gratuite, dispensée pendant les heures de travail dans la mesure du possible
Art. L.312-4 (3) du Code du travail	Information sur les risques et mesures en cas de danger grave et immédiat
Art. L.134-2 du Code du travail	Contrôle par l'ITM

Aucun seuil de durée ne conditionne les obligations de prévention : elles sont identiques pour une mission d'un jour et pour une mission de six mois. La description du poste au contrat de mise à disposition constitue le premier acte de prévention, puisqu'elle est la seule source d'information de l'agence.

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.