Qui fournit les équipements de protection à un intérimaire ?

Réponse courte

L'**entreprise utilisatrice**. Les équipements de protection relèvent des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail, dont l'article L.131-12 rend l'utilisateur **seul responsable** pendant la durée de la mission.

La solution découle de la logique du dispositif. L'agence n'a pas accès au site, ne connaît du poste que ce que le contrat de mise à disposition en décrit, et n'a aucune prise sur l'organisation matérielle du travail. Elle ne peut donc ni évaluer le besoin d'équipement, ni en vérifier l'adéquation.

Le contrat de mise à disposition sert néanmoins de support à l'information. En y décrivant les **caractéristiques particulières du poste**, l'utilisateur permet à l'agence de sélectionner un candidat qualifié et de l'informer des contraintes avant son arrivée.

Définition

Les **équipements de protection** sont les moyens matériels destinés à protéger le salarié contre les risques du poste. Ils s'inscrivent dans les obligations générales de sécurité du Livre III, que l'article L.131-12 met à la charge de l'utilisateur pour les salariés mis à sa disposition.

La responsabilité étant **exclusive**, aucun partage contractuel entre l'agence et l'utilisateur ne peut la déplacer à l'égard du salarié.

Questions fréquentes

Comment anticiper le besoin d'équipement ?

Par une description précise du poste : travail en hauteur, exposition, port de charges, environnement froid. Un intitulé générique ne permet à personne d'anticiper la protection nécessaire.

Le salarié peut-il apporter son propre équipement ?

Cela ne dispense pas l'utilisateur de son obligation, qui est d'ordre public et porte sur l'adéquation de la protection au risque du poste.

Pourquoi l'agence ne peut-elle pas s'en charger ?

Elle n'a pas accès au site, ne connaît du poste que ce que le contrat en décrit, et n'a aucune prise sur l'organisation matérielle du travail. Elle ne peut ni évaluer le besoin ni en vérifier l'adéquation.

Qui doit remettre casque, gants et chaussures de sécurité à un intérimaire ?

L'entreprise utilisatrice. Les équipements de protection relèvent des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé, dont l'article L.131-12 la rend seule responsable pendant la mission.

Une clause du contrat-cadre peut-elle transférer cette charge ?

Non à l'égard du salarié. Confier à l'agence l'organisation matérielle reste possible comme prestation, mais l'utilisateur demeure comptable de l'adéquation des équipements et de la formation à leur usage.

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

Conditions d’exercice

La répartition suit celle de l'article L.131-12.

Élément	Responsable
Fourniture des équipements de protection	L'utilisateur
Adéquation au risque du poste	L'utilisateur
Formation à leur utilisation	L'utilisateur
Consignes de sécurité	L'utilisateur
Description du poste et de ses contraintes	L'utilisateur, dans le contrat de mise à disposition
Salaire et charges	L'agence

Modalités pratiques

Les stipulations contractuelles ne modifient pas la répartition légale.

Stipulation du contrat-cadre	Effet
L'agence fournit les équipements	Possible comme prestation, sans transfert de la responsabilité légale
Le salarié apporte ses propres équipements	Ne dispense pas l'utilisateur de son obligation
Refacturation des équipements	Question commerciale, sans effet sur l'obligation
Clause exonérant l'utilisateur	Sans effet, la responsabilité étant exclusive et d'ordre public
Silence du contrat	La règle légale s'applique

Pratiques et recommandations

Une organisation matérielle confiée à l'agence reste possible et se pratique. Elle relève alors de l'exécution, non du transfert de responsabilité : l'utilisateur demeure comptable de l'adéquation des équipements au risque du poste et de la formation à leur usage.

La description du poste conditionne tout le reste. Un poste mentionné sous un intitulé générique, sans indication des contraintes réelles — travail en hauteur, exposition, port de charges, environnement froid —, ne permet à personne d'anticiper l'équipement nécessaire.

Les missions courtes sont les plus exposées. Le temps d'accueil y est comprimé et l'équipement improvisé, alors que le texte ne prévoit aucun seuil de durée en dessous duquel les obligations de sécurité seraient allégées.

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

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) et (3) du Code du travail	Formation, information sur les risques et instructions en cas de danger grave
Art. L.134-2 du Code du travail	Contrôle par l'ITM

La responsabilité de l'utilisateur étant exclusive, aucune clause du contrat-cadre ne peut la transférer à l'agence à l'égard du salarié. Confier à celle-ci l'organisation matérielle reste possible, mais l'utilisateur demeure comptable de l'adéquation des équipements et de la formation à leur usage.

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.