Que se passe-t-il en cas d'accident du travail d'un intérimaire ?

Réponse courte

La répartition de l'article L.131-12 s'applique à plein. L'**utilisateur** répond des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé qui ont entouré l'accident, puisqu'il en est seul responsable pendant la mission. L'**agence** reste l'employeur affilié, seule responsable du salaire et des charges sociales s'y rapportant.

L'accident survient donc chez une entreprise qui n'est pas l'employeur, ce qui suppose une circulation rapide de l'information entre les deux. Aucune disposition du Titre III ne l'organise, et c'est au contrat-cadre d'y pourvoir.

La responsabilité de l'utilisateur ne se limite pas au constat. Un poste décrit sans ses risques dans le contrat de mise à disposition, un intérimaire non intégré à l'évaluation des risques ou privé de formation au poste : chacun de ces manquements lui est imputable, et non à l'agence.

Définition

L'**employeur affilié** est l'entreprise auprès de laquelle le salarié est déclaré à la sécurité sociale. En travail intérimaire, c'est l'agence, débitrice du salaire et des charges sociales et fiscales en application de l'article L.131-12, alinéa 2.

La **responsabilité des conditions de sécurité** est distincte de la qualité d'employeur : le texte la place sur l'utilisateur, seul, pendant la durée de la mission.

Questions fréquentes

L'utilisateur doit-il informer l'agence de l'accident ?

Aucune disposition du Titre III ne l'organise, alors que l'agence est l'employeur affilié. C'est au contrat-cadre de prévoir le circuit et le délai de cette information.

Quelles pièces construisent le dossier ?

Le contrat de mise à disposition, qui décrit le poste, et les éléments détenus par l'utilisateur : consignes, formation, équipements. Un poste décrit sommairement affaiblit sa position plus que celle de l'agence.

Quels manquements sont imputables à l'entreprise d'accueil ?

Un poste décrit sans ses risques dans le contrat de mise à disposition, un intérimaire non intégré à l'évaluation des risques, ou privé de formation au poste. Aucun n'est imputable à l'agence.

Qui répond d'un accident survenu à un intérimaire sur le site ?

L'entreprise utilisatrice pour les conditions de sécurité qui l'ont entouré, l'agence pour sa qualité d'employeur affilié et le versement du salaire et des charges.

Un salarié qui s'est éloigné d'une zone dangereuse est-il protégé ?

Oui. L'article L.312-4 (4) interdit qu'il en subisse un préjudice et rend abusive la résiliation prononcée en violation de cette règle, ce qui vise l'agence, seule à pouvoir rompre le contrat de mission.

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

Conditions d’exercice

Chaque entreprise répond de ce qui lui incombe.

Élément	Responsable
Conditions de sécurité, d'hygiène et de santé	L'utilisateur, seul
Évaluation des risques et formation au poste	L'utilisateur
Équipements de protection	L'utilisateur
Qualité d'employeur et affiliation	L'agence
Salaire et charges sociales	L'agence
Information de l'agence	Non organisée par le Titre III

Modalités pratiques

Les obligations générales de sécurité applicables se lisent au Livre III.

Obligation	Contenu
Information préalable	Informer le plus tôt possible tout salarié exposé à un risque de danger grave et immédiat
Instructions d'arrêt	Permettre d'arrêter l'activité ou de quitter le lieu de travail en cas de danger grave
Non-reprise	S'abstenir de demander la reprise tant que le danger persiste
Absence de préjudice	Le salarié qui s'éloigne d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice
Formation	Gratuite, pendant les heures de travail dans la mesure du possible
Contrôle	ITM, pour l'application du Livre III comme du Titre III

Pratiques et recommandations

La circulation de l'information est le point faible et il se règle par contrat. Le Titre III n'impose à l'utilisateur aucune obligation d'informer l'agence d'un accident, alors que celle-ci est l'employeur affilié : le contrat-cadre doit prévoir le circuit et le délai.

Le dossier se construit à partir de pièces détenues par les deux entreprises. Le contrat de mise à disposition décrit le poste et ses caractéristiques ; les consignes, la formation et les équipements relèvent de l'utilisateur. Un poste décrit sommairement affaiblit la position de ce dernier bien plus que celle de l'agence.

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

Le salarié qui s'est éloigné d'une zone dangereuse est protégé. L'article L.312-4 (4) interdit qu'il en subisse un préjudice et rend abusive la résiliation prononcée en violation de cette règle — ce qui vise ici l'agence, seule à pouvoir rompre le contrat de mission.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Caractéristiques particulières du poste
Art. L.131-12, alinéa 1, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'utilisateur en matière de sécurité
Art. L.131-12, alinéa 2, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'agence pour le salaire et les charges sociales
Art. L.131-16 du Code du travail	Rupture du contrat de mission par l'agence
Art. L.312-4 (2) et (3) du Code du travail	Formation, information et instructions en cas de danger grave et immédiat
Art. L.312-4 (4) du Code du travail	Absence de préjudice et caractère abusif de la résiliation
Art. L.134-2 du Code du travail	Contrôle par l'ITM

L'accident survient chez une entreprise qui n'est pas l'employeur, et le Titre III n'organise aucune obligation d'information de l'utilisateur vers l'agence. Ce circuit relève donc du contrat-cadre, alors que l'agence est l'employeur affilié.

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.