Un intérimaire peut-il refuser une tâche dangereuse ?

Réponse courte

Il peut s'éloigner, et la loi le protège. L'article L.312-4 (4) énonce qu'un salarié qui, en cas de **danger grave, immédiat et qui ne peut être évité**, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, **ne peut en subir aucun préjudice**. La résiliation d'un contrat de travail prononcée en violation de cette règle est **abusive**.

L'utilisateur est tenu d'organiser cette possibilité. L'article L.312-4 (3) lui impose de prendre des mesures et de donner des instructions permettant au salarié d'arrêter son activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail, et de s'abstenir de demander la reprise tant que le danger persiste.

Ces obligations pèsent sur l'**utilisateur** et non sur l'agence, l'article L.131-12 le rendant seul responsable des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé pendant la mission. Mais c'est l'agence, seule à pouvoir rompre le contrat de mission, qui subirait la sanction d'une résiliation abusive.

Définition

Le **danger grave, immédiat et qui ne peut être évité** est la condition posée par le texte. Les trois qualificatifs sont cumulatifs, et la protection n'est pas subordonnée à la démonstration que le danger était réel dès lors que le salarié pouvait raisonnablement le croire.

L'**absence de préjudice** interdit toute conséquence défavorable : sanction, retenue de salaire, fin de mission ou rupture du contrat.

Questions fréquentes

Demander à l'agence de ne plus l'envoyer est-il permis ?

Non. La protection interdit tout préjudice, et la fin de la mise à disposition en est un. Elle ne se limite pas à la rupture du contrat.

Que faire si le supérieur est injoignable ?

Le salarié peut prendre les mesures appropriées, compte tenu de ses connaissances et moyens techniques, sans subir de préjudice — à moins d'avoir agi de manière inconsidérée ou commis une négligence lourde.

Que risque celui qui rompt son contrat pour ce motif ?

Rien : la résiliation prononcée en violation de cette règle est abusive. La sanction frappe l'employeur, c'est-à-dire l'agence, seule à pouvoir rompre le contrat de mission.

Quelles obligations pèsent sur l'entreprise d'accueil ?

Informer le plus tôt possible tout salarié exposé, donner les instructions permettant d'arrêter l'activité ou de quitter le lieu de travail, et s'abstenir de demander la reprise tant que le danger persiste.

Un intérimaire peut-il quitter un poste qu'il juge dangereux ?

Oui. L'article L.312-4 (4) prévoit qu'un salarié qui s'éloigne de son poste en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité ne peut en subir aucun préjudice.

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

Conditions d’exercice

Les obligations et les protections se répartissent entre les acteurs.

Élément	Titulaire ou débiteur
Faculté de s'éloigner	Le salarié
Absence de préjudice	Garantie au salarié
Caractère abusif de la résiliation	Sanction visant l'employeur, soit l'agence
Instructions et mesures d'arrêt d'activité	L'utilisateur
Abstention de demander la reprise	L'utilisateur
Information sur les risques	L'utilisateur, le plus tôt possible

Modalités pratiques

Le texte prévoit également une faculté d'action lorsque le supérieur est injoignable.

Situation	Règle
Danger grave et immédiat, supérieur joignable	Le salarié suit les instructions données par l'utilisateur
Danger grave et immédiat, supérieur injoignable	Le salarié peut prendre les mesures appropriées, compte tenu de ses connaissances et moyens
Conséquence de cette action	Aucun préjudice, sauf action inconsidérée ou négligence lourde
Persistance du danger	L'utilisateur s'abstient de demander la reprise, sauf exception dûment motivée
Rupture prononcée à raison de l'éloignement	Résiliation abusive

Pratiques et recommandations

La demande adressée à l'agence de ne plus envoyer un intérimaire qui s'est éloigné d'une zone dangereuse constitue un préjudice au sens du texte. La protection ne vise pas seulement la rupture : elle interdit toute conséquence défavorable, et la fin de la mise à disposition en est une.

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

L'intérimaire est le salarié le moins bien placé pour apprécier un danger, parce qu'il découvre le site et n'en connaît pas les usages. C'est précisément pour cela que l'information préalable et la formation au poste, qui incombent à l'utilisateur, prennent ici toute leur portée.

La sanction frappe l'employeur, c'est-à-dire l'agence, alors que le comportement fautif vient le plus souvent de l'utilisateur. Le contrat-cadre est le seul endroit où cette dissociation peut être réglée entre les deux entreprises.

Cadre juridique

Référence	Objet
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.131-16 du Code du travail	Rupture du contrat de mission par l'agence
Art. L.312-4 (3), 1° à 3°, du Code du travail	Information sur les risques, instructions d'arrêt d'activité et abstention de demander la reprise
Art. L.312-4 (4) du Code du travail	Absence de préjudice et caractère abusif de la résiliation
Art. L.312-4 (5) du Code du travail	Mesures prises par le salarié en cas d'impossibilité de contacter le supérieur

La protection interdit tout préjudice, ce qui inclut la fin de la mise à disposition demandée à l'agence et non seulement la rupture du contrat. La sanction de résiliation abusive frappe l'employeur, c'est-à-dire l'agence, alors que le comportement en cause émane généralement de l'utilisateur.

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.