Qui répond des durées maximales de travail d'un intérimaire ?

Réponse courte

L'**entreprise utilisatrice**. L'article L.131-12 la rend seule responsable de l'application au salarié intérimaire des dispositions légales, réglementaires, administratives et **conventionnelles** relatives aux conditions de travail — ce qui couvre la durée du travail, les repos et les pauses.

L'agence n'a aucune prise sur ce point. Elle ne planifie pas le travail, ne constate pas les heures effectuées et ne dispose pas des relevés de temps : elle se borne à facturer sur la base de ce que l'utilisateur lui déclare, et à rémunérer les heures ainsi constatées.

Le contrat de mise à disposition doit d'ailleurs mentionner l'**horaire normal** du poste, information que l'utilisateur fournit et qui est reproduite dans le contrat de mission. C'est le cadre annoncé au salarié avant sa prise de poste, et il engage celui qui l'a déclaré : un poste annoncé en journée puis exécuté en équipes successives suppose un avenant.

Définition

Les **conditions de travail** au sens de l'article L.131-12 recouvrent l'organisation du temps de travail : durée journalière et hebdomadaire, heures supplémentaires, repos, pauses, travail de nuit ou du dimanche selon les règles applicables.

L'**horaire normal** est celui pratiqué sur le poste, mentionné au contrat de mise à disposition puis reproduit au contrat de mission.

Questions fréquentes

Comment détecter un écart entre heures facturées et heures payées ?

Par le rapprochement du décompte de salaire et de la facturation. Les relevés de temps sont une pièce commune aux deux entreprises, l'agence facturant sur la base des déclarations de son client.

L'agence a-t-elle une prise sur ce point ?

Aucune. Elle ne planifie pas le travail, ne constate pas les heures effectuées et ne dispose pas des relevés de temps : elle facture sur la base de ce que l'utilisateur lui déclare.

Quelle mention encadre l'organisation du temps de travail ?

L'horaire normal du poste, déclaré au contrat de mise à disposition puis reproduit au contrat de mission. C'est le cadre annoncé au salarié avant sa prise de poste.

Qui contrôle les horaires et les repos d'un intérimaire ?

L'entreprise utilisatrice. L'article L.131-12 la rend seule responsable de l'application des dispositions relatives aux conditions de travail, ce qui couvre la durée du travail, les repos et les pauses.

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

Un changement d'organisation impose-t-il un avenant ?

Oui. Un poste annoncé en journée puis exécuté en équipes successives suppose un avenant, la mention étant reproduite dans le document que détient le salarié.

Conditions d’exercice

La répartition est nette et sans partage.

Élément	Responsable
Durée du travail et repos	L'utilisateur, seul
Application des dispositions conventionnelles	L'utilisateur, seul
Déclaration de l'horaire normal	L'utilisateur, au contrat de mise à disposition
Reproduction de l'horaire	L'agence, au contrat de mission
Rémunération des heures effectuées	L'agence, seule
Déclaration des jours travaillés	L'agence, au relevé mensuel

Modalités pratiques

Plusieurs mentions du contrat de travail touchent à la durée du travail.

Mention	Fondement
Durée journalière ou hebdomadaire normale	Art. L.121-4 (2), 5°
Modalités des heures supplémentaires et de leur rémunération	Art. L.121-4 (2), 5°
Modalités de changement d'équipe	Art. L.121-4 (2), 5°
Horaire normal du travail	Art. L.121-4 (2), 6°, et art. L.131-4 (2)
Conventions collectives régissant les conditions de travail	Art. L.121-4 (2), 12°
Nombre de jours travaillés déclaré	Art. L.131-21

Pratiques et recommandations

L'horaire déclaré au contrat de mise à disposition engage l'utilisateur. Un poste annoncé en journée puis exécuté en équipes successives suppose un avenant, et non un simple ajustement verbal, puisque la mention est reproduite dans le contrat que détient le salarié.

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

L'agence facture sur la base de ce que l'utilisateur déclare, ce qui fait des relevés de temps une pièce commune aux deux entreprises. Un écart entre les heures facturées et les heures payées apparaît donc au rapprochement du décompte de salaire et de la facturation.

La convention collective applicable est celle qui régit les conditions de travail chez l'utilisateur, dont il répond au titre de l'article L.131-12. Un intérimaire peut ainsi relever d'un régime de durée du travail différent de celui de l'agence qui l'emploie, sans contradiction.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 (2), 5°, 6° et 12°, du Code du travail	Durée du travail, heures supplémentaires, horaire normal et conventions collectives
Art. L.131-4 (2) du Code du travail	Mention de l'horaire normal au contrat de mise à disposition
Art. L.131-6 (1), 2°, du Code du travail	Reproduction de cette mention au contrat de mission
Art. L.131-12, alinéa 1, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'utilisateur pour les conditions de travail
Art. L.131-12, alinéa 2, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'agence pour le salaire
Art. L.131-21 du Code du travail	Déclaration du nombre de jours travaillés au relevé mensuel

La durée du travail relève de l'utilisateur au titre des conditions de travail, alors que la rémunération des heures effectuées incombe à l'agence. L'horaire déclaré au contrat de mise à disposition engage l'utilisateur, puisqu'il est reproduit dans le contrat que détient le salarié.

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.