Quelle formation à la sécurité l'entreprise doit-elle assurer à un intérimaire ?

Réponse courte

La même qu'à ses propres salariés. 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 des obligations générales de formation du Livre III.

L'article L.312-4 (2) précise le régime de cette formation : elle doit être fournie **gratuitement** aux salariés et, dans la mesure du possible, **pendant leurs heures de travail**. Le temps qui y est consacré est considéré comme du **temps de travail effectif**.

S'y ajoute une obligation d'information. L'utilisateur doit informer **le plus tôt possible** tout salarié qui est ou peut être exposé à un risque de danger grave et immédiat, sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection.

Définition

La **formation à la sécurité** vise l'aptitude du salarié à tenir son poste sans s'exposer ni exposer autrui. Elle est distincte de la qualification professionnelle exigée pour le poste, qui figure au contrat de mise à disposition.

Le **temps de travail effectif** signifie que la formation est rémunérée et entre dans le décompte des durées de travail, dont l'utilisateur répond au titre des conditions de travail.

Questions fréquentes

Cette formation est-elle à la charge du salarié ?

Non. L'article L.312-4 (2) impose qu'elle soit fournie gratuitement et, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail, le temps consacré étant du temps de travail effectif.

Quand l'information sur les risques doit-elle intervenir ?

Le plus tôt possible, ce qui, pour un intérimaire, signifie avant la prise de poste. C'est aussi le moment où le contrat de mise à disposition prend son sens opérationnel.

Que faire si le profil envoyé est moins qualifié que celui demandé ?

Ajuster le contrat et l'accueil. La qualification exigée déclarée conditionne le contenu de la formation, et l'accepter sans rien changer revient à confier un poste à quelqu'un qui n'a ni la qualification ni l'information correspondantes.

Quelle formation à la sécurité un intérimaire doit-il recevoir ?

La même que les salariés permanents. L'article L.131-12 place l'intérimaire dans le champ des obligations générales de formation du Livre III, sous la responsabilité de l'entreprise utilisatrice.

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

Une mission d'une journée échappe-t-elle à cette obligation ?

Non. Le texte ne prévoit aucune tolérance, et la formation étant du temps de travail effectif, elle est rémunérée et facturée : c'est un coût identifié, pas une charge invisible.

Conditions d’exercice

Le régime de la formation est fixé par le Livre III et s'applique à l'intérimaire par l'effet de l'article L.131-12.

Élément	Contenu
Débiteur	L'entreprise utilisatrice
Gratuité	La formation est fournie gratuitement au salarié
Moment	Pendant les heures de travail, dans la mesure du possible
Qualification du temps	Temps de travail effectif
Information sur les risques	Le plus tôt possible, pour tout salarié exposé à un danger grave et immédiat
Condition de durée de mission	Aucune

Modalités pratiques

La chaîne d'information commence avant l'arrivée du salarié.

Étape	Acteur	Contenu
Description du poste	Utilisateur	Caractéristiques particulières et contraintes réelles
Qualification exigée	Utilisateur	Niveau requis pour tenir le poste
Reproduction au contrat de mission	Agence	Le salarié reçoit ces informations
Accueil sur site	Utilisateur	Consignes, formation au poste, équipements
Information sur les risques graves	Utilisateur	Le plus tôt possible
Instructions d'arrêt d'activité	Utilisateur	Permettre de quitter le lieu de travail en cas de danger grave

Pratiques et recommandations

Les missions d'une journée sont celles où l'accueil sécurité est le plus souvent sacrifié, et le texte n'y prévoit aucune tolérance. La formation étant du temps de travail effectif, elle est rémunérée et facturée : c'est un coût identifié, pas une charge invisible.

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

La qualification exigée déclarée au contrat conditionne le contenu de la formation. Accepter un profil moins qualifié que celui commandé sans ajuster ni le contrat ni l'accueil revient à confier un poste à quelqu'un qui n'a ni la qualification ni l'information correspondantes.

L'information sur les risques doit intervenir « le plus tôt possible », ce qui, pour un intérimaire, signifie avant la prise de poste. C'est aussi le moment où le contrat de mise à disposition prend son sens opérationnel, puisqu'il a décrit les contraintes que l'accueil vient expliciter.

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 au 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, pendant les heures de travail, comptée comme temps de travail effectif
Art. L.312-4 (3) du Code du travail	Information sur les risques et instructions en cas de danger grave et immédiat
Art. L.312-4 (4) du Code du travail	Absence de préjudice pour le salarié qui s'éloigne d'une zone dangereuse

La formation est gratuite, dispensée pendant les heures de travail dans la mesure du possible, et comptée comme temps de travail effectif — donc rémunérée et facturée. Aucun seuil de durée de mission ne dispense l'utilisateur de cette obligation.

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.