Quelles sont les obligations de chaque acteur du travail intérimaire ?

Réponse courte

Le Titre III répartit les obligations entre trois acteurs selon une logique constante : l'**agence** répond de ce qui relève du contrat de travail, l'**entreprise utilisatrice** de ce qui relève du lieu de travail, et le **salarié** dispose de droits qu'aucun accord ne peut réduire.

L'agence conclut les deux contrats, verse le salaire, opère les retenues, remet le décompte, déclare les missions au ministre chaque mois, et détient l'autorisation assortie d'une garantie financière. L'utilisateur déclare le motif, le poste et le salaire de référence, répond **seul** de la sécurité et des conditions de travail, ouvre l'accès aux installations collectives et consulte sa délégation avant tout recours.

La ligne de partage est celle de l'article L.131-12 : l'utilisateur est seul responsable de la sécurité et des conditions de travail, l'agence seule responsable du salaire et des charges. Chacun encourt en propre les amendes de l'article L.134-3.

Définition

La relation est **triangulaire** : deux contrats, trois parties. Le contrat de mise à disposition lie l'agence à l'utilisateur, le contrat de mission lie l'agence au salarié, et l'utilisateur n'a aucun lien contractuel avec ce dernier.

Cette architecture explique que l'utilisateur dirige le travail sans être l'employeur, et que l'agence soit l'employeur sans avoir accès au site.

Questions fréquentes

Comment résumer le partage des rôles en travail intérimaire ?

L'utilisateur répond du lieu de travail, l'agence répond du contrat de travail. L'article L.131-12 pose cette ligne : sécurité et conditions de travail d'un côté, salaire et charges de l'autre.

Et sur l'entreprise utilisatrice ?

Déclarer le motif, le poste et le salaire de référence, conclure le contrat de mise à disposition dans les trois jours ouvrables, répondre seule de la sécurité, ouvrir les installations collectives et consulter sa délégation.

Quelles obligations pèsent principalement sur l'agence ?

Détenir l'autorisation et la garantie financière, conclure les deux contrats dans les délais, verser le salaire et les charges, remettre le décompte, et déclarer chaque mois ses missions au ministre.

Quelles trois mesures concentrent l'essentiel du risque ?

Un contrat de mise à disposition par salarié dans les trois jours, l'absence de maintien du salarié après le terme, et la consultation préalable de la délégation, qui ne se régularise pas.

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

Quels chiffres retenir en priorité ?

Trois et deux jours ouvrables pour les contrats, trois, cinq ou huit jours travaillés d'essai, douze mois de durée maximale, deux renouvellements, et un délai de carence égal au tiers de la durée du contrat.

Conditions d’exercice

Les obligations de chaque acteur, avec leur fondement.

Acteur	Obligation	Article
Agence	Autorisation ministérielle et garantie financière	L.131-2, L.131-3
Agence	Contrat de mission écrit sous 2 jours ouvrables, 20 mentions	L.131-6, L.121-4
Agence	Salaire, charges, retenues, décompte	L.131-12, L.131-13
Agence	Relevé mensuel au ministre dans les 8 premiers jours	L.131-21
Utilisateur	Contrat de mise à disposition écrit sous 3 jours ouvrables, 8 mentions	L.131-4
Utilisateur	Sécurité, hygiène, santé, conditions de travail	L.131-12
Utilisateur	Accès aux installations collectives	L.131-15
Utilisateur	Consultation préalable de la délégation	L.134-1

Modalités pratiques

Les chiffres clés du dispositif, tous vérifiables dans le Titre III.

Donnée	Valeur
Contrat de mise à disposition	3 jours ouvrables
Contrat de mission	2 jours ouvrables
Période d'essai	3, 5 ou 8 jours travaillés selon la durée du contrat
Durée maximale	12 mois, renouvellements compris, par salarié et par poste
Renouvellements	2 au maximum
Délai de carence	Le tiers de la durée du contrat
Amendes	500 à 10 000 euros, et 251 à 5 000 euros par salarié
Interdiction d'exercer	1 à 10 ans

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

Pratiques et recommandations

Trois obligations concentrent l'essentiel du risque et se règlent par des mesures simples. Le contrat de mise à disposition doit exister pour chaque salarié, dans les trois jours ouvrables : un circuit de signature déléguée au site suffit. Le salarié ne doit pas rester sur place après le terme : rapprocher les dates de fin de mission des accès au site ferme cette porte. Et la délégation doit être consultée avant tout recours : la consultation est préalable par nature et ne se régularise pas.

Deux règles font l'échelle du risque plutôt que les montants affichés. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés, et la requalification fait naître un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur dès le lendemain du terme, avec une ancienneté remontant au premier jour de mission.

Le salarié dispose enfin de droits que le dispositif protège spécifiquement : un salaire au moins égal à celui d'un permanent comparable, l'accès aux installations collectives, un congé annuel ouvert pour chaque mission, et la nullité de toute clause lui interdisant de se faire embaucher par l'utilisateur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-2 et L.131-3 du Code du travail	Autorisation, garantie financière et durée du titre
Art. L.131-4 du Code du travail	Contrat de mise à disposition, délai et huit mentions
Art. L.131-6 du Code du travail	Contrat de mission, délai, présomption irréfragable et six mentions
Art. L.131-7 à L.131-11 du Code du travail	Essai, terme, durée, renouvellements, requalification et délai de carence
Art. L.131-12 à L.131-15 du Code du travail	Responsabilités, salaire, ancienneté et installations collectives
Art. L.131-16 à L.131-22 du Code du travail	Rupture, contentieux, détachement, publicité et relevé mensuel
Art. L.132-1 à L.132-4 du Code du travail	Prêt temporaire de main-d'œuvre
Art. L.133-1 à L.133-3 du Code du travail	Mise à disposition illégale
Art. L.134-1 à L.134-3 du Code du travail	Consultation, contrôle et sanctions

La ligne de partage tient en une phrase : l'utilisateur répond du lieu de travail, l'agence répond du contrat de travail. Chacun encourt en propre les amendes de l'article L.134-3, sans que l'un puisse se retrancher derrière les manquements de l'autre.

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

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.

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