Le prêt de main-d'œuvre transfère-t-il la responsabilité de la sécurité ?

Réponse courte

L'**entreprise utilisatrice, seule**. L'article L.132-3 reprend mot pour mot la formule applicable au travail intérimaire : pendant la durée de la mission, l'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail, et de l'application au salarié des dispositions légales, réglementaires, administratives et **conventionnelles** relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

Le second alinéa opère le partage inverse : l'**employeur est seul responsable** du salaire du salarié faisant l'objet d'un prêt de main-d'œuvre ainsi que des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

La symétrie avec l'article L.131-12 est totale, à une différence près : ici, l'employeur n'est pas une agence mais l'entreprise d'origine, qui conserve le salarié dans ses effectifs et maintient son contrat sans perte de salaire.

Définition

L'**entreprise d'origine** est celle qui emploie le salarié et le met temporairement à disposition. Elle reste l'employeur pendant toute l'opération, le contrat de travail étant maintenu en application de l'article L.132-2 (1).

L'**utilisateur** est l'employeur d'accueil, qui dirige le travail sans être partie au contrat de travail du salarié qu'il reçoit.

Questions fréquentes

Ce partage diffère-t-il de celui du travail intérimaire ?

Non, il est identique. L'article L.132-3 reproduit la formule de l'article L.131-12 en remplaçant l'agence par l'entreprise d'origine, qui reste l'employeur.

Comment l'employeur d'origine est-il informé d'un accident ?

Aucun texte ne l'organise. Comme en travail intérimaire, le circuit relève de la convention conclue entre les deux entreprises, laquelle accompagne la requête conjointe adressée au ministre.

De quoi l'employeur d'origine répond-il alors ?

Du salaire du salarié prêté et des charges sociales et fiscales s'y rapportant, dont il est seul responsable. Le contrat de travail est par ailleurs maintenu sans perte de salaire.

L'employeur d'origine reste-t-il responsable de la sécurité du salarié prêté ?

Non. L'article L.132-3 rend l'entreprise utilisatrice seule responsable des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail pendant la durée de la mise à disposition.

Le salarié prêté bénéficie-t-il des mêmes obligations de prévention ?

Oui, comme les permanents de l'entreprise d'accueil : évaluation des risques du poste, formation, équipements et consignes. Aucun seuil de durée ne les allège.

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

Conditions d’exercice

La répartition ne souffre pas de partage, l'adverbe « seul » figurant dans les deux alinéas.

Domaine	Responsable
Sécurité, hygiène, santé au travail	L'utilisateur, seul
Conditions de travail	L'utilisateur, seul
Dispositions conventionnelles applicables au poste	L'utilisateur, seul
Protection dans l'exercice de la profession	L'utilisateur, seul
Salaire du salarié prêté	L'employeur d'origine, seul
Charges sociales et fiscales	L'employeur d'origine, seul

Modalités pratiques

Les autres droits du salarié prêté se répartissent selon la même logique.

Élément	Débiteur	Fondement
Maintien du contrat sans perte de salaire	Entreprise d'origine	Art. L.132-2 (1)
Salaire au moins égal à celui d'un permanent équivalent	Entreprise d'origine	Art. L.132-2 (2)
Répercussion des revalorisations	Entreprise d'origine, sur notification	Art. L.132-2 (2), par renvoi
Accès aux installations collectives	Utilisateur	Art. L.132-2 (3)
Formation et information sur les risques	Utilisateur	Art. L.312-4
Instructions en cas de danger grave	Utilisateur	Art. L.312-4 (3)

Pratiques et recommandations

Le salarié prêté relève des mêmes obligations de prévention que les permanents de l'entreprise d'accueil : évaluation des risques du poste, formation, équipements, consignes. Aucun seuil de durée ne les allège, et la mise à disposition étant souvent courte, c'est là que l'accueil sécurité est le plus fréquemment escamoté.

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

L'entreprise d'origine, elle, garde un salarié dont elle ne voit plus le poste de travail. Elle reste pourtant l'employeur affilié et le débiteur du salaire : un accident survenu chez l'utilisateur la concerne, alors qu'elle n'a aucune prise sur les conditions qui l'ont entouré.

Le circuit d'information entre les deux entreprises n'est organisé par aucun texte. Comme en travail intérimaire, il relève de la convention conclue entre elles, laquelle accompagne la requête conjointe adressée au ministre.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-12 du Code du travail	Formule équivalente applicable au travail intérimaire
Art. L.132-1 (3) du Code du travail	Requête conjointe des deux entreprises
Art. L.132-2 (1) du Code du travail	Maintien du contrat sans perte de salaire
Art. L.132-2 (2) et (3) du Code du travail	Salaire minimal et accès aux installations collectives
Art. L.132-3, alinéa 1, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'utilisateur pour la sécurité et les conditions de travail
Art. L.132-3, alinéa 2, du Code du travail	Responsabilité exclusive de l'employeur pour le salaire et les charges
Art. L.312-4 du Code du travail	Formation, information sur les risques et danger grave et immédiat

L'article L.132-3 reproduit la répartition de l'article L.131-12 en remplaçant l'agence par l'entreprise d'origine, qui reste l'employeur. L'utilisateur répond seul de la sécurité alors qu'il n'a aucun lien contractuel avec le salarié, et l'employeur répond seul du salaire alors qu'il ne voit plus le poste de travail.

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.