



Le travail intérimaire: rapport national

Luxembourg

Introduction

Le travail intérimaire au Luxembourg sous ses aspects
législatifs et réglementaires

Le travail intérimaire au Luxembourg sous ses aspects
statistiques

Conclusions

Glossaire

Bibliographie

Ce rapport est disponible sous format électronique et n'a pas été soumis aux procédures éditoriales normales de la Fondation

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002.

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

Pour plus de renseignements sur les travaux de la Fondation dans ce domaine, veuillez contacter:

John Hurley
Chargée de liaison de l'information
Téléphone: (353 1) 204 32 09
Fax: (353 1) 282 64 56
E-mail: joh@eurofound.eu.int

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'EU, dont le rôle est de fournir aux décideurs en matière de politique sociale des conclusions, des connaissances et des conseils à partir de recherches comparatives. La Fondation a été fondée en 1975 par le Règlement (CEE) n° 1365/75 du 26 mai 1975.

Introduction

Dans le cadre de ce rapport, nous allons présenter la situation du travail intérimaire au Luxembourg en deux grandes parties.

1. La première partie sera consacrée aux sources légales et réglementaires du travail intérimaire.
2. La deuxième partie présentera le travail intérimaire au Luxembourg sous l'angle des informations statistiques récoltées à son sujet dans le pays pour le mois de mai 2000.

Nous présenterons ensuite un ensemble de conclusions sur le thème du travail intérimaire au Luxembourg.

1 Le travail intérimaire au Luxembourg sous ses aspects législatifs et réglementaires

Nous allons passer en revue trois grands types d'aspects législatifs et réglementaires organisant le fonctionnement du travail intérimaire au Luxembourg :

1. Un ensemble de législations déterminant le cadre général du travail intérimaire.
2. Les conventions collectives de travail traitant du sujet.
3. Une convention particulière signée entre l'ADEM¹ et l'ULEDI² sur le travail intérimaire.

Législation

En vertu de la loi luxembourgeoise³, le contrat de travail de droit commun comprend trois éléments fondamentaux: il est à durée indéterminée, il est à plein temps et il consacre une relation bilatérale de subordination.

A côté de cette forme classique, voire rigide, de relation de travail, se sont développées d'autres formes plus flexibles, que ce soit pour répondre aux attentes des travailleurs (aménagement du temps de travail en vue de concilier vie professionnelle et vie familiale) ou des employeurs (alternance de périodes de production intense et de périodes creuses), pour adapter le marché de l'emploi aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (développement du télétravail), ou pour résorber le chômage dont le taux a connu une croissance importante au cours des deux dernières décennies. Par comparaison à la forme classique, on parle souvent de formes particulières, voire atypiques, d'emploi.

Ce qualificatif souligne bien les dérogations que ces nouvelles formes de travail peuvent apporter aux règles classiques. On parle même parfois d'emplois précaires, dès lors que la garantie de stabilité dans le temps, inhérente au contrat à durée indéterminée, tend à disparaître.

Parmi ces formes atypiques, il en est une tout à fait particulière qui bat en brèche les trois éléments fondamentaux du contrat classique, cités plus haut: le travail intérimaire se caractérise par sa durée limitée, ses horaires flexibles et l'apparition d'un intermédiaire dans la relation de travail qui devient donc triangulaire. Trois acteurs sont donc présents: l'entreprise de travail intérimaire, l'entreprises utilisatrice et le travailleur intérimaire, et deux contrats sont conclus: un contrat de mission et un contrat de mise à disposition.

En outre, de par ses caractéristiques, le travail intérimaire pallie le manque de flexibilité des autres formes de travail.

Pour particulière qu'elle soit, cette forme de travail est loin d'être neuve: il existait déjà une certaine organisation du travail temporaire au 19^{ème} siècle, même s'il faut attendre le milieu du 20^{ème} siècle pour voir apparaître une forme plus moderne de travail temporaire. La première implantation d'une entreprise de travail intérimaire au Luxembourg date du milieu des années 60 mais il a toutefois fallu attendre 1994 pour adopter une législation spécifique en la matière.

¹ Administration de l'Emploi.

² Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail intérimaire.

³ Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, Mémorial A35 du 5 juin 1989, page 611.

⁴ Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, Mémorial A42 du 31 mai 1994, page 740, et règlement grand-ducal du 14 décembre 1994.

Le développement du travail intérimaire a été stimulé, tant au Luxembourg que dans le reste de l'Europe, par la pénurie de main-d'œuvre dans la période de forte croissance des années 60. Ainsi, les entreprises utilisatrices ont-elles pu parer, grâce à l'apport des travailleurs intérimaires, à des surcroûts exceptionnels d'activité. En ce sens, le travail intérimaire remplit une fonction économiquement utile.

Toutefois, s'agissant d'une forme de travail très spéciale, le législateur luxembourgeois a décidé de l'encadrer de manière bien particulière, tant pour éviter les abus possibles, comme le recours à cette forme de travail en dehors des périodes de besoin de main-d'œuvre supplémentaire, que pour sauvegarder les intérêts des travailleurs intérimaires en leur assurant un traitement égal à celui des travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice. En effet, autour du personnel stable et intégré de l'entreprise gravitent des salariés qui ne bénéficient pas du même statut que ce personnel permanent. Cela engendre un risque de création d'inégalités entre des travailleurs qui, s'ils fournissent le même travail au sein de l'entreprise, sont rattachés à des employeurs différents avec des statuts différents.

Le législateur a pris soin d'encadrer cette forme de travail sans toutefois en remettre en cause l'utilité économique. Il a dû mettre en balance, d'une part l'intérêt économique de ces entreprises qui connaissent des fluctuations importantes de production et, d'autre part, les droits des salariés. Cela explique pourquoi l'examen de ce projet de loi fut si long : le projet a été déposé par le ministre du travail le 30 mai 1989, et ce n'est que cinq ans plus tard que la loi a été promulguée.

Cette dualité d'intérêts forme l'ossature de l'examen de la loi : dans un premier temps, nous examinerons comment et à quelles conditions la loi de 1994 autorise le recours au travail intérimaire. Il apparaîtra que le législateur privilégie en premier lieu le contrat à durée indéterminée (CDI), et que dans les cas dérogatoires dûment justifiés, il fait référence en priorité au contrat à durée déterminée (CDD). Le travail intérimaire est ainsi souvent décrit en comparaison avec le CDD.

Ensuite, nous décrirons la manière dont le législateur a protégé les droits des travailleurs intérimaires dans les domaines du droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité.

Encadrement du travail intérimaire

L'article 1er de la loi du 19 mai 1994 dispose qu'est entrepreneur de travail intérimaire (ETI ou ETT par la suite) toute personne, physique ou morale, dont l'activité commerciale consiste à embaucher et à rémunérer des travailleurs salariés en vue de les mettre à la disposition provisoire d'une entreprise (dite utilisatrice) pour l'accomplissement mission, c'est-à-dire une tâche précise et non durable.

Activité commerciale de l'ETT

L'article 3, § 2 ajoute que l'ETT doit exercer cette activité à titre exclusif. Le travail intérimaire est ainsi différencié du prêt de main-d'œuvre qui consiste à détacher auprès d'une autre entreprise un salarié travaillant habituellement dans l'entreprise de son employeur afin d'y travailler momentanément.

Autorisations

Deux autorisations⁵ sont nécessaires: une autorisation d'établissement délivrée par le ministre des classes moyennes⁶ et une autorisation du ministre du travail. En outre, l'ETT doit fournir une garantie financière

⁵ Ce qui constitue une exception à l'article 1er (3) de la loi du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, Mémorial A72 du 28 décembre 1988, page 1493.

⁶ Article 2, §1 de la loi du 19 mai 1994.

assurant, en cas de défaillance, le paiement des rémunérations et de leurs accessoires, et doit justifier de garanties nécessaires d'honorabilité et de qualification professionnelle. Pour obtenir la garantie d'honorabilité, l'ETT est soumise à une enquête administrative⁷ qui prend en compte, entre autres éléments, les antécédents judiciaires et les qualifications professionnelles.

Recours au travail intérimaire

Pour la définition de la tâche précise et non durable, le texte renvoie à l'article 5 de la loi de 1989 sur le contrat de travail, qui énumère les situations dans lesquelles le recours au contrat à durée déterminée est permis. En faisant expressément référence à cette autre forme de relation de travail, le législateur a ainsi marqué son intention de les placer sur un pied d'égalité juridique et sa volonté de situer le niveau de protection du travailleur intérimaire à un niveau proche, voire équivalent à celui du droit commun.

Le recours au travail intérimaire est ainsi permis dans les cas suivants:

- remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu;
- emploi à caractère saisonnier⁸ ;
- emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée⁹ ;
- exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle n'entrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;
- surcroît d'activité temporaire;
- exécution de travaux urgents pour prévenir des accidents;
- insertion des demandeurs d'emploi.

Il est en revanche interdit d'y avoir recours pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Relation triangulaire

Deux contrats concomitants doivent être conclus : un contrat de mise à disposition, contrat commercial conclu entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice, et prévoyant les conditions de mise à disposition du salarié intérimaire, et un contrat de mission, conclu entre l'ETT, seul employeur du travailleur intérimaire, et ce dernier.

Contrat de mise à disposition

Ce contrat officialise la relation entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice.

⁷ Ces garanties sont détaillées dans le règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994.

⁸ Malgré la prévisibilité des emplois à caractère saisonnier, le législateur a maintenu ces emplois pour maintenir la flexibilité à l'embauche que seul le recours à une ETT peut offrir.

⁹ Une fois encore, le législateur établit un parallèle entre le travail intérimaire et le contrat à durée déterminée, en faisant référence au règlement grand-ducal pris en application de la loi de 1989.

Conclu par écrit au plus tard dans les trois jours ouvrables à compter de la mise à disposition du travailleur intérimaire, il comprend au moins:

- le motif de recours et le cas échéant le nom du salarié remplacé¹⁰
- la durée de la mission
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire normal
- la rémunération touchée dans l'entreprise utilisatrice par un salarié permanent à qualification équivalente

Contrat de mission

Ce contrat règle les rapports entre l'ETT et le travailleur intérimaire. Le texte établit une présomption légale irréfragable selon laquelle ce contrat de mission constitue un contrat de travail au sens de la loi du 24 mai 1989, qui doit donc répondre aux exigences de l'article 4 de cette loi.

Conclu par écrit et adressé au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition, il comprend en outre:

- les clauses du contrat de mise à disposition
- la date d'échéance du terme si nécessaire ou au moins la durée minimale du contrat
- la durée de la période d'essai
- le cas échéant, la clause de renouvellement.

L'article 8 de la loi exige que la durée de la mission soit précisée. Il énumère ensuite les cas exceptionnels où cette exigence ne s'applique pas tout en précisant que dans ces hypothèses le contrat doit être conclu pour une durée minimale:

- remplacement d'un salarié absent
- emploi saisonnier
- emploi dans les secteurs où il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée

La durée du contrat de mission ne peut excéder douze mois, renouvellement compris. Dans ce cas, le législateur a rompu le parallèle avec le contrat à durée déterminée qui peut être conclu pour une durée de 24 mois. C'est la Commission du travail et de l'emploi de la Chambre des Députés qui a expressément rompu ce parallélisme, en vue d'endiguer le recours excessif au travail intérimaire et de montrer clairement qu'en cas de dérogation à la règle générale, "le contrat à durée déterminée régi par le droit du travail constitue encore le "moindre mal" et donc une situation à privilégier par rapport au travail intérimaire". En agissant ainsi, le Luxembourg s'est également rapproché des législations de ses pays voisins.

¹⁰ Le législateur luxembourgeois applique le même principe qu'en matière de préretraite, à savoir que le remplacement se fait nombre par nombre et non pas poste par poste.

¹¹ Rapport de la commission du travail et de l'emploi du 12 avril 1994, Document parlementaire n° 3346/12.

La sanction du non-respect de cet article est la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

Statut des travailleurs intérimaires

La loi du 19 mai 1994, ainsi que la législation du travail, s'appliquent à la conclusion et à l'exécution, par une ETT établie en dehors du Luxembourg, du contrat de mise à disposition et du contrat de mission ayant pour objet l'occupation d'un travailleur intérimaire par un utilisateur exerçant son activité au Luxembourg.

Elle s'applique également au contrat de mission conclu par une ETT sise au Luxembourg pour des missions effectuées en dehors du pays.

Droit du travail

Situation chez l'utilisateur

Le principe est l'égalité de statut entre le travailleur intérimaire et ses collègues salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

La législation du lieu de travail (ainsi que les dispositions réglementaires et conventionnelles étendues) est applicable concernant entre autres le contrat de travail, le salaire social minimum, la durée du travail et le repos hebdomadaire, les congés payés, les mesures de protection des femmes enceintes, ...

L'article 13 de la loi de 1994 vise la rémunération du travailleur intérimaire, qui incombe exclusivement à l'ETT (article 12, § 2). La règle de base de l'égalité des salaires et traitements entre travailleurs intérimaires et salariés de l'entreprise utilisatrice, est tempérée par la suite de l'article.

En effet, il est impossible de les mettre sur un pied d'égalité absolu. La loi crée dès lors un lien entre la rémunération d'un travailleur intérimaire et celle d'un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions. Cet ancrage de la rémunération du travailleur intérimaire dans la grille des salaires applicable dans l'entreprise utilisatrice permet donc d'éliminer les possibilités d'abus, tout en prévoyant que d'autres éléments de rémunération provenant par exemple de l'ancienneté ou des mérites personnels du salarié de référence ne sont pas automatiquement transposables au salaire du travailleur intérimaire.

Le travailleur intérimaire doit également avoir accès aux avantages et équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

L'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail.

Situation dans l'ETT

L'ETT est seule responsable du paiement des rémunérations et des charges fiscales et sociales s'y rapportant.

Le travailleur intérimaire participe également à l'élection de la délégation du personnel de l'ETT à certaines conditions¹².

¹² Articles 17 et 18 de la loi du 19 mai 1994.

En outre, conformément au droit commun¹³, l'ETT doit, en tant qu'employeur, veiller aux examens de médecine du travail, notamment les examens d'embauche et les examens périodiques.

Résiliation du contrat de mission

Les articles 19 et 20 règlent la résiliation anticipée du contrat de mission par l'ETT ou par le travailleur intérimaire. Dans ces deux cas, la loi établit encore un parallélisme entre le droit commun et la réglementation du travail intérimaire.

Sécurité sociale

Il y a en ce domaine application des règles du droit commun, le travailleur intérimaire étant en relation de travail avec l'ETT pendant la durée du contrat de mission.

Le salarié intérimaire est affilié pendant la durée du contrat de mission. C'est à l'ETT, employeur du travailleur intérimaire, qu'il revient de procéder à l'affiliation au Centre Commun de la Sécurité Sociale et de prélever à la source les charges afférentes au salaire.

Pendant la période d'affiliation, il a droit à toutes les prestations auxquelles a droit tout salarié. Il a également droit aux allocations de chômage dans les mêmes conditions que tout travailleur salarié.

Travailleurs non-résidents: en principe, il y a assujettissement au système de sécurité sociale du pays d'activité¹⁴. Donc, l'ETT qui met des travailleurs intérimaires à la disposition d'une entreprise localisée dans un autre Etat membre acquitte les cotisations sociales auprès de l'institution compétente de l'Etat d'emploi, c'est-à-dire l'Etat où est exécutée la prestation de travail.

Les articles 14 et suivants du Règlement 1408/71 introduisent cependant un certain nombre d'exceptions à la règle édictée à l'article 13, notamment en faveur des travailleurs détachés. A certaines conditions¹⁵, le salarié détaché demeure soumis à la législation du pays de départ et l'ETT qui met des travailleurs intérimaires à la disposition d'une entreprise localisée dans un autre Etat membre acquitte les cotisations auprès de l'institution compétente de son propre Etat.

Ces conditions touchent tant à l'ETT qu'au salarié:

- conditions touchant à l'ETT:
 - maintien du lien de subordination;
 - l'ETT doit mettre habituellement du personnel à la disposition d'utilisateurs établis sur le territoire de l'autre Etat.

¹³ Loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, articles 15 et suivants.

¹⁴ Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971 - Article 13.2 a)

¹⁵ Ces conditions sont définies dans le Règlement 1408/71 et dans la Décision n° 162 du 31 mai 1996 de la Commission administrative des Communautés européenne pour la sécurité sociale des travailleurs migrants.

Le travail intérimaire: Luxembourg

- conditions touchant au salarié:
 - la durée prévisible du travail n'excède pas 12 mois;
 - le salarié n'est pas envoyé en remplacement d'autres travailleurs arrivés au terme de leur période de détachement;
 - le salarié doit être affilié dans l'Etat de détachement du fait d'une activité antérieure.

Fiscalité

Le Luxembourg a la particularité d'accueillir chaque jour un nombre considérable de travailleurs non-résidents (également appelés travailleurs frontaliers, même si ce terme doit être compris selon la définition sociale¹⁶ et non selon la définition fiscale¹⁷). Ainsi que nous le constaterons dans la deuxième partie, une importante partie de la main-d'œuvre salariée vient de France, de Belgique ou d'Allemagne, et le travail intérimaire n'échappe pas à la règle.

Il est donc extrêmement important pour un travailleur intérimaire étranger en contrat de mission avec une ETT sise au Luxembourg de savoir quel est le droit fiscal applicable.

Le lieu d'imposition dépend des éléments suivants: le lieu de l'entreprise utilisatrice, la durée des missions sur une année civile et le lieu de résidence du salarié.

Voici, schématiquement, le résultat sous forme de tableau. L'exemple pris ici est l'exemple belgo-luxembourgeois, mais il est identique aux modèles franco et germano-luxembourgeois.

Lieu de travail de l'entreprise utilisatrice	Résidence du salarié	Sur une année civile, durée totale des missions		Lieu d'imposition	
B	B			B	
L	L			L	
		En Belgique			
		< 183 jours	> 183 jours	ETT L avec ES en B ETT autre nationalité	ETT L sans ES en B
B	L			B	L
B	L			B	B
		Au Luxembourg			
		< 183 jours	> 183 jours	ETT B avec ES au L ETT autre nationalité	ETT B sans ES au L
L	B			L	L
L	B			L	B

Légende: B = Belgique, L = Luxembourg, ES = Etablissement stable, ETT = Entreprise de travail temporaire

¹⁶ Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971 - Article 1er (b): le terme "travailleur frontalier" désigne tout travailleur salarié ou non salarié qui exerce son activité professionnelle sur le territoire d'un Etat membre et réside sur le territoire d'un autre Etat membre, où il retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

¹⁷ Les conventions bilatérales préventives de la double imposition conclues entre le Luxembourg et ses voisins ne comprennent pas la notion fiscale de travailleur frontalier, ni les exceptions que ce statut engendre.

Conventions collectives

Il existe au Luxembourg deux conventions collectives en matière de travail intérimaire.

L'une concerne les employés des entreprises de travail intérimaire; elle a été conclue entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L¹⁸ et LCGB¹⁹ le 13 mai 1998.

La deuxième convention collective concerne les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire; elle a été conclue entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB le 13 mai 1998 également.

Les deux conventions sont arrivées à échéance le 31 décembre 2000. Des négociations ont eu lieu pour leur renouvellement et elles ont abouti à la signature de deux nouvelles conventions le 22 mars 2001.

Il nous faut signaler que ces conventions se rapprochent très fort des dispositions légales régissant le droit du travail en matière de travail intérimaire. Nous ne ferons donc apparaître essentiellement que les spécificités propres aux conventions collectives. On retrouvera certains aspects déjà présentés dans la partie présentant la législation, de manière à bien faire apparaître les points de comparaison entre les deux conventions.

Pour ce faire, nous allons passer en revue les principaux aspects des deux conventions. Nous présenterons ceux-ci de manière parallèle de façon à bien voir quelles sont les différences éventuelles qui apparaissent pour certaines dispositions entre les deux conventions, compte tenu bien sûr qu'elles s'adressent à des publics différents, l'un de ces publics étant constitué de salariés permanents et non temporaires. En effet, la convention collective pour les employés des entreprises de travail intérimaire s'applique au personnel des agences d'intérimaires, c'est-à-dire à des personnes qui ne sont pas en mission mais ont un contrat à durée déterminée. Lorsque des dispositions seront rigoureusement semblables dans chacune des conventions, nous le ferons apparaître en une seule colonne commune aux deux conventions.

Champ d'application

Convention collective pour les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire	Convention collective pour les employés des entreprises de travail intérimaire
La convention s'applique: <ul style="list-style-type: none">- à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères de travail intérimaire travaillant au Luxembourg;- aux travailleurs intérimaires travaillant sur le territoire du Luxembourg ainsi qu'à ceux détachés à l'étranger;- aux travailleurs des deux sexes pour lesquels le principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination doit être appliqué.	La convention s'applique: <ul style="list-style-type: none">- à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères de travail intérimaire travaillant au Luxembourg;- aux employés travaillant sur le territoire du Luxembourg ainsi qu'à ceux détachés à l'étranger ;- aux travailleurs des deux sexes pour lesquels le principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination doit être appliqué.

Toute modalité non stipulée est régie par la loi du 19 mai 1994 portant règlement du travail intérimaire et du prêt temporaire de main d'œuvre.

¹⁸ Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg.

¹⁹ Confédération des Syndicats Chrétiens du Luxembourg.

Embauchage et congédiement

Embauchage

Convention collective pour les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire	Convention collective pour les employés des entreprises de travail intérimaire
<p>Le contrat de mission liant l'entrepreneur de travail intérimaire à chacun des salariés mis à la disposition d'un utilisateur doit comporter:</p> <ul style="list-style-type: none">- la mention du motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire;- la durée de la mission;- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire normal;- l'indication de la rémunération touchée dans l'entreprise utilisatrice par un salarié ayant la même qualification ou une qualification équivalente embauché par elle dans les mêmes conditions comme travailleur permanent;- la date de l'échéance du terme si le contrat est conclu pour une durée précise, la durée minimale dans le cas contraire;- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;- le cas échéant, la clause de renouvellement.	<p>Le contrat de travail spécifiera, non limitativement:</p> <ul style="list-style-type: none">- le régime sous lequel l'intéressé est embauché;- la nature de l'emploi occupé;- le salaire de base et autres accessoires éventuels;- le type de contrat, à durée déterminée ou non;- la durée de la période d'essai éventuellement prévue.
<p>Le contrat de mission doit mentionner que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.</p>	

Période d'essai

Convention collective pour les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire	Convention collective pour les employés des entreprises de travail intérimaire
<p>- Le contrat peut comporter une période d'essai. Il s'agit d'une simple faculté;</p> <p style="padding-left: 20px;">- La clause d'essai ne peut être renouvelée</p>	<p>- Le contrat peut comporter une période d'essai. Il s'agit d'une simple faculté;</p> <p style="padding-left: 20px;">- La clause d'essai ne peut être renouvelée</p>
<p>La durée de la période d'essai ne peut excéder:</p> <ul style="list-style-type: none">- 3 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à 1 mois;- 5 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à 1 mois;- 8 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à 2 mois.	<p>La durée de la période d'essai:</p> <ul style="list-style-type: none">- ne peut être inférieure à 2 semaines²⁰;- ne peut être supérieure à 3 mois pour les salariés non-titulaires d'un CATP ou équivalent ;- ne peut être supérieure à 6 mois pour les salariés titulaires d'un CATP ou équivalent.
<p>Lorsque le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.</p>	<p>Si le traitement mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal, la période maximale d'essai ne peut être supérieure à 12 mois.</p>
<p>Jusqu'à l'expiration de la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par lettre recommandée à la poste, sans préavis, ni indemnité.</p>	<p>Chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail pendant la période d'essai moyennant un préavis dont la durée est basée sur un rapport entre semaines et jours.</p>

²⁰

Certificat d'aptitude technique et professionnelle.

Durée du contrat

Convention collective pour les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire	Convention collective pour les employés des entreprises de travail intérimaire
<p><i>Le contrat de mission doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision lorsqu'il est conclu dans les cas suivants:</i></p>	
<ul style="list-style-type: none">- pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu;- pour les emplois à caractère saisonnier;- pour les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.	
<p><i>Lorsque dans ces cas, le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.</i></p>	
<p>A l'exception du caractère saisonnier, la durée du contrat de mission ne peut excéder 12 mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellement compris.</p>	<p>Le contrat conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée.</p>
<p>Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.</p>	
<p>En règle générale, et sauf dans certains cas précis, à l'expiration du contrat, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat de mission a pris fin, au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellement compris.</p>	
<p>La résiliation du contrat de mission</p> <ul style="list-style-type: none">- à l'initiative de l'entrepreneur de travail intérimaire avant le terme prévu au contrat ouvre un droit pour le travailleur intérimaire à des dommages-intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans que le montant puisse dépasser la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme, sauf pour motif grave ou faute du travailleur.- à l'initiative du travailleur intérimaire ouvre droit pour l'entrepreneur de travail intérimaire à des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par lui sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme.	<p>Le contrat peut être dénoncé :</p> <ul style="list-style-type: none">- par l'employeur avec préavis, l'employeur payant au salarié une indemnité de départ de plusieurs mois de salaire, proportionnellement aux années de service effectuées.- par le salarié moyennant des délais de préavis calculés en mois en fonction des années de service effectuées.- de commun accord.

Rémunérations

Convention collective pour les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire	Convention collective pour les employés des entreprises de travail intérimaire
	<ul style="list-style-type: none">- des chèques-repas sont alloués aux employés des agences de travail intérimaire et ils sont limités au nombre de jours de travail effectivement prestés ;- au salaire de base s'ajoutent des suppléments horaires pour heures supplémentaires, pour le travail de nuit, celui du dimanche et des jours fériés.

Négociations

Les deux conventions, comme nous l'avons indiqué plus haut, sont arrivées à échéance le 31 décembre 2000. Actuellement, des négociations sont en cours en vue de leur renouvellement. Malheureusement, à l'heure où nous écrivons ces lignes, le contenu de ces négociations, qui ne sont toujours pas finalisées, n'a pas été communiqué.

Convention ADEM-ULEDI

La convention

En date du 18 décembre 1997, l'ADEM et l'ULEDI ont conclu entre elles, à Luxembourg, une convention-cadre en matière de travail intérimaire²¹. Cette convention comporte les points majeurs suivants.

La convention instaure une collaboration entre l'ADEM et les entreprises de travail intérimaire affiliées à l'ULEDI en vue d'améliorer (article 1):

- les chances de placement des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ;
- les services à rendre aux entreprises ;
- la transparence du marché du travail.

Ensuite, cette convention instaure des obligations mutuelles. C'est ainsi que les entreprises de travail intérimaire:

- s'engagent à communiquer leurs offres de mission d'une durée initiale de deux semaines au moins à l'ADEM
- s'engagent à fournir le descriptif de la mission (durée minimale, profil précis du candidat, nature du poste, horaires, salaire de référence), les coordonnées de l'entreprise utilisatrice, si possible;
- s'engagent à participer au suivi administratif des offres d'emploi déposées à l'ADEM;
- s'engagent, dans le cadre des actions de mises à disposition, à favoriser l'accès à l'emploi, à qualification

²¹ Convention-cadre entre l'Administration de l'Emploi (ADEM) et l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), Luxembourg, 18 décembre 1997.

égale, d'un contingent de demandeurs d'emploi présentant une durée d'inscription supérieure à six mois.

De son côté, l'ADEM s'engage à :

- développer une étroite collaboration avec les entreprises de travail intérimaire, concrétisée par la diffusion des offres clairement identifiables en tant qu'offres de travail temporaire;
- ne pas contacter les entreprises utilisatrices pour pourvoir directement les postes ayant fait l'objet d'un dépôt d'offre par les entreprises de travail intérimaire;
- ne pas communiquer à des tiers les informations concernant les entreprises utilisatrices et à conserver une stricte confidentialité sur toutes les informations transmises par les entreprises de travail intérimaire quant à leurs méthodes de travail, leurs moyens, clientèles et stratégies.

A ces effets, l'ADEM et l'ULEDI échangeront toutes informations utiles à leur bonne collaboration sur le marché de l'intérim et notamment en ce qui concerne le secteur des services et celui de l'artisanat requérant une main-d'œuvre semi-qualifiée. Ces informations doivent avoir pour objet de mieux adapter leurs services respectifs aux demandeurs d'emploi.

De plus, l'ADEM et l'ULEDI s'attacheront, en particulier, à utiliser les possibilités offertes par l'intérim dans le processus d'insertion ou de réinsertion des chômeurs de longue durée. Pour ces derniers, il est de plus prévu, en cas de besoin, de mettre en place des structures de formation et de suivi.

Depuis 1997, un certain nombre de personnes cadres, ayant travaillé dans des services du personnel du secteur privé ont été détachées auprès de l'ADEM, à savoir sept consultants, spécialistes des ressources humaines dont la mission principale est l'établissement et le développement des relations avec les employeurs, la prospection dans les entreprises, le conseil d'assistance au placeur, la sélection des candidats appropriés. Un de ces consultants vient notamment d'une société de travail temporaire et s'occupe spécialement des relations avec ces entreprises.

L'ADEM et le travail intérimaire²²

Les activités principales de l'ADEM en ce qui concerne le travail intérimaire sont les suivantes :

- Informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire et les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi. Les orienter dans leurs recherches en fonction de leur profil et du type de travail recherché;
- Conseiller les demandeurs d'emploi sur la préparation de leur dossier de candidature (curriculum vitae, lettre de motivation) et sur les techniques pour passer les entretiens d'embauche (attitude, présentation, argumentaires, réponses aux questions, ...);
- Assister les placeurs dans les activités de suivi et de placement des demandeurs d'emploi;
- Sensibiliser les entreprises de travail temporaire sur l'importance et l'utilité d'une collaboration avec

²² Ministère du Travail et de l'Emploi, rapport d'activité 1999, Luxembourg, mars 2000, pp.106-107.

l'ADEM (déclarations de places vacantes, feed-back sur les candidats assignés, favoriser l'embauche des résidents, ...);

- Répondre aux déclarations de places vacantes des entreprises de travail intérimaire en faisant une présélection des candidates et en faisant parvenir les candidatures à court terme;
- Informer les sociétés d'intérim sur des questions concernant la législation du travail et la sécurité sociale, la mise au travail des candidats, les déclarations de places vacantes, les règlements de l'ADEM concernant le suivi des dossiers de chômage dans le cadre des missions d'intérim, ...

Pour la grande majorité des sociétés de travail temporaire contactées, l'image de l'ADEM s'est sensiblement améliorée au cours des dernières années. Beaucoup de sociétés trouvent qu'un réel effort a été fourni pour se rapprocher du secteur intérimaire et notent une présence active de l'ADEM sur le terrain.

Ce rapprochement est surtout dû au fait que l'ADEM réagit plus rapidement aux offres d'emploi déclarées par le secteur. Le contact permanent et régulier du consultant et des placeurs de l'ADEM avec les sociétés en question est à la base de cette confiance réciproque. Mieux connaître les besoins et la spécificité de chaque société de travail temporaire est l'objectif principal de cette collaboration; l'embauche des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et donc de demandeurs résidents, en est la suite voulue.

Nombreuses sont les sociétés d'intérim qui, de leur côté, font aussi des efforts pour embaucher des demandeurs d'emploi résidents. Ce mouvement est induit par les employeurs qui sont prêts à accorder leur préférence aux résidents.

Avec certaines sociétés d'intérim, les contacts sont quasi quotidiens et, en règle générale, la demande est en forte croissance. La confiance concernant la qualité des candidats envoyés par l'ADEM existe. Par rapport à mai 1999, les demandes de candidats ont pratiquement triplé en fin d'année, notamment dans le secteur tertiaire, surtout pour les postes en secrétariat, réception et comptabilité.

Toutes les entreprises de travail temporaire ne sont pas forcément intéressées par une collaboration avec les services de l'ADEM. Toutefois, les entreprises en relation avec l'ADEM confirment que de nombreux secteurs du marché du travail luxembourgeois se trouvent actuellement en pénurie de main d'œuvre et que le soutien apporté par l'ADEM porte ses fruits en termes d'embauche. Pour certaines sociétés, le taux de mise au travail dépasse les 20% des candidats assignés par l'ADEM.

2

Le travail intérimaire au Luxembourg sous ses aspects statistiques

Comme nous le signalions en introduction, les données statistiques présentées dans ce document ont toutes pour référence le mois de mai 2000.

Tableau 1: *la part du travail intérimaire dans la population totale ayant un emploi*²³

Emploi total ²⁴	Emplois intérimaires	%
262 241	6065	2,3%

La part du travail intérimaire dans l'emploi total au Luxembourg représente 2,3%.

Tableau 2: *nombre de travailleurs intérimaires par nationalité*²⁵

Nationalité	Femmes	Hommes	Total	%
<i>Pays de l'Union Européenne</i>	1615	4347	5962	98,3
Allemagne	39	40	79	1,3
Autriche	0	1	1	
Belgique	123	311	434	7,1
Danemark	8	1	9	
Espagne	13	27	40	
Finlande	4	3	7	
France	1203	2992	4195	69,1
Grande-Bretagne	15	9	24	
Grèce	4	2	6	
Irlande	5	2	7	
Italie	42	133	175	
Luxembourg	93	114	207	3,4
Pays-Bas	7	8	15	
Portugal	53	704	757	
Suède	6	0	6	
<i>Autres pays européens</i>	4	17	21	0,3
<i>Pays non européens</i>	5	25	30	0,5
<i>Non déterminés</i>	8	44	52	0,9
TOTAL	1632	4433	6065	100

Avant d'apporter quelque commentaire que ce soit au tableau 2, il nous faut faire part d'une précision très importante. Les chiffres communiqués dans ce tableau ne font malheureusement pas la différence entre les travailleurs intérimaires frontaliers et les travailleurs intérimaires résidents. Les deux y sont mélangés. Toute

²³ Source: IGSS/CCSS.

²⁴ Non compris 779 agents locaux.

²⁵ Travail intérimaire. Rapport. IGSS, Luxembourg, mai 2000.

comparaison avec les phénomènes des flux de travailleurs frontaliers doit donc être avancée avec prudence, comme nous allons le remarquer.

Plusieurs constats apparaissent toutefois à la lecture de ce tableau:

- la majorité, pour ne pas dire la totalité des travailleurs intérimaires au Luxembourg proviennent des pays de l'Union Européenne;
- ce sont les travailleurs intérimaires de nationalité française qui sont de loin les plus nombreux puisqu'ils représentent à eux seuls 69,1% de l'ensemble des travailleurs intérimaires;
- les travailleurs intérimaires de nationalité luxembourgeoise sont, par contre, très peu nombreux dans leur propre pays vu que leur proportion n'atteint que 3,4% de l'ensemble.

La forte proportion de travailleurs français mais également de nationalité belge (7,1%) confirme que le Luxembourg ne peut en aucun cas être considéré comme un marché national du travail, qu'il soit marché du travail intérimaire mais également marché du travail classique. En effet, le Luxembourg connaît, de par la forte proportion de travailleurs frontaliers sur son sol, un marché régional du travail.

Le marché classique du travail au Luxembourg connaît, en effet, une forte affluence de travailleurs frontaliers en provenance des pays limitrophes du Grand-Duché, à savoir l'Allemagne, la Belgique et la France. Afin d'en prendre bien conscience, nous allons reproduire ci-après les chiffres que représentent ces travailleurs sur le marché du travail classique durant le mois de mai 2000.

Tableau 3: *l'emploi salarié au Luxembourg* ²⁶

Nationalité	Nombre ²⁷	%
Résidents	157 613	64,7
Frontaliers	85 930	35,3
		<i>en % de la totalité des frontaliers</i>
Allemands	16 272	18,9
Belges	23 888	27,8
Français	45 770	53,3
TOTAL	243 543	100

Ce dernier tableau, même si la comparaison ne peut être parfaite pour la raison invoquée plus haut, reflète néanmoins le même phénomène que pour le travail intérimaire. Les frontaliers salariés sont dans l'ordre croissant d'abord Allemands, puis Belges et surtout Français.

²⁶ Indicateurs rapides, Série L. STATEC, Luxembourg, octobre 2000.

²⁷ Il s'agit donc ici de l'emploi salarié. Au même moment, l'emploi total au Luxembourg atteignait 262 241 unités.

Le travail intérimaire: Luxembourg

Il est impossible, à nouveau pour la raison statistique expliquée ci-dessus, d'affirmer que le phénomène des frontaliers est plus accentué sur le marché du travail intérimaire que sur le marché classique mais on pourrait bien le penser au regard du faible taux de travailleurs intérimaires de nationalité luxembourgeoise dont tout laisse supposer qu'ils sont résidents dans leur pays. Le Luxembourg a toujours beaucoup attiré des travailleurs frontaliers en provenance de la Lorraine, vu l'important taux de chômage qui a régné dans cette région et qui y règne toujours depuis des années.

Dans le tableau 2, deux autres nationalités émergent : les Italiens et les Portugais. Ces derniers sont en effet très représentés. On peut en induire qu'ils sont les reflets, comme résidents, des importantes vagues d'immigration en provenance d'Italie et du Portugal que le Luxembourg a connu dès les années 50.

Quant aux travailleurs intérimaires de nationalité luxembourgeoise, tout laisse à penser qu'ils sont bien résidents dans le pays dont ils ont la nationalité et qu'ils ne sont par conséquent que fort peu présents sur le marché du travail intérimaire.

Tableau 4: travailleurs intérimaires par sexe ²⁸

Sexe	Nombre	%
Femmes	1632	26,9
Hommes	4433	73,1
TOTAL	6065	100

Pratiquement les trois quarts des travailleurs intérimaires au Luxembourg sont des hommes. Le secteur du travail intérimaire est donc peu féminisé.

La disproportion entre hommes et femmes travailleurs intérimaires peut s'expliquer en grande partie par les qualifications de ceux-ci. Sur les dix codes de qualifications BIT les plus représentés en nombre de jours de missions, 73,9% concernent des hommes pour seulement 26,1% de femmes:

Code BIT	Hommes	Femmes	Total
411	72	413	485
412	146	138	284
419	181	331	512
712	1220	1	1221
713	783	9	792
721	431	2	433
724	230	0	230
828	1016	727	1743
931	462	0	462
932	627	199	826
	5168 (73,9%)	1820 (26,1%)	6988

Sur ces dix codes BIT, les codes 411, 412 et 419 concernent le secteur employé, traditionnellement plus favorable à l'emploi féminin. La parité en faveur des femmes est effective seulement pour les codes 411 et 419.

²⁸ Travail intérimaire. Rapport. IGSS, Luxembourg, mai 2000.

Afin d'avoir une idée plus générale des qualifications des travailleurs intérimaires au Luxembourg, nous reproduisons ci-après un tableau complet des qualifications et proportions de ceux-ci par rapport aux qualifications. Ce tableau est communiqué à titre indicatif.

Code B.I.T.	Jours		Contrats		Jours/ Contrats
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
113 CHEFS TRADITIONNELS ET CHEFS DE VILLAGE	68	0	1	0	68,00
114 DIRIGEANTS ET CADRES SUPERIEURS D'ORGANISATIONS SPECIALISEES	306	0	1	0	306,00
122 CADRES DE DIRECTION; PRODUCTION ET OPERATIONS	136	0	1	0	136,00
123 AUTRES CADRES DE DIRECTION	35	0	1	0	35,00
212 MATHEMATICIENS; STATISTIENS ET ASSIMILES	473	6	2	8	59,13
213 SPECIALISTES DE L'INFORMATIQUE	2766	26	1	27	102,40
214 ARCHITECTES; INGENIEURS ET ASSIMILES	257	4	0	4	64,25
235 AUTRES SPECIALISTES DE L'ENSEIGNEMENT	1233	10	3	13	94,85
243 ARCHIVISTES; BIBLIOTHECAIRES; DOCUMENTALISTES ET ASSIMILES	121	0	1	1	121,00
311 TECHNICIENS DES SCIENCES PHYSIQUES ET TECHNIQUES	626	9	0	9	69,56
312 PUPITREURS ET AUTRES OPERATEURS DE MATERIELS INFORMATIQUES	220	2	0	2	110,00
321 TECHNICIENS ET TRAVAILLEURS ASSIMILES DES SCIENCES DE LA VIE ET DE LA SANTE	153	1	0	1	153,00
322 PROFESSIONS INTERMEDIAIRES DE LA MEDECINE MODERNE (A L'EXCEPTION DU PERSONNEL INFIRMIER)	74	0	1	1	74,00
332 PROFESSIONS INTERMEDIAIRES DE L'ENSEIGNEMENT	163	12	59	71	2,33
341 PROFESSIONS INTERMEDIAIRES DES FINANCES ET DE LA VENTE	213	1	0	1	213,00
342 AGENTS COMMERCIAUX ET COURTIERS	1740	14	6	20	87,00
343 PROFESSIONS INTERMEDIAIRES DE LA GESTION ADMINISTRATIVE	4397	21	45	66	66,62
411 SECRETAIRES ET OPERATEURS SUR CLAVIER	31895	72	413	485	65,76
412 EMPLOYES DES SERVICES COMPTABLES ET FINANCIERS	21219	146	138	284	74,71
413 EMPLOYES D'APPROVISIONNEMENT; D'ORDONNANCEMENT ET DES TRANSPORTS	349	3	0	3	116,30
419 AUTRES EMPLOYES DE BUREAU	37143	181	331	512	72,83
421 CAISSIERS; GUICHETIERS ET ASSIMILES	431	0	11	11	39,18
422 EMPLOYES DE RECEPTION ET D'INFORMATION DE LA CLIENTELE	4604	10	96	106	43,43
512 INTENDANTS ET PERSONNEL DES SERVICES DE RESTAURATION	1980	183	276	459	4,31
513 PERSONNEL SOIGNANT ET ASSIMILE	178	4	0	4	44,50
516 PERSONNEL DES SERVICES DE PROTECTION ET DE SECURITE	160	3	0	3	53,33
522 VENDEURS ET DEMONSTRATEURS EN MAGASIN	2501	31	99	130	19,24
523 VENDEURS A L'ETAL ET SUR LES MARCHES	1	0	1	1	1,00
614 PROFESSIONS DU FORESTAGE ET ASSIMILEES	11	1	0	1	11,00
711 MINIEURS; CARRIERES; BOUTEFEU ET TAILLEURS DE PIERRE	887	27	0	27	32,85
712 OUVRIERS DU BATIMENT (GROS OEUVRE) ET ASSIMILES	61827	1220	1	1221	50,64
713 OUVRIERS DU BATIMENT (FINITIONS) ET ASSIMILES	16916	783	9	792	21,36
714 OUVRIERS PEINTRES; RAVALEURS DE FACADES ET ASSIMILES	4400	205	0	205	21,46
721 MOULEURS DE FONDERIE; SOUDEURS; TOILIERS -CHAUDRONNIERS; MONTEURS DE CHARPENTE METALLIQUES ET ASSIMILES	18230	431	2	433	42,10
722 FORGERONS; OUTILLEURS ET ASSIMILES	18	4	0	4	4,50
723 MECANICIENS ET AJUSTEURS DE MACHINES	6206	154	9	163	38,07
724 MECANICIENS ET AJUSTEURS D'APPAREILS ELECTRIQUES ET ELECTRONIQUES	8992	230	0	230	39,10
731 MECANICIENS DE PRECISION SUR METAL ET MATERIAUX SIMILAIRES	1868	27	0	27	69,19
732 POTIERS; SOUFFLEURS DE VERRE ET ASSIMILES	193	3	0	3	64,33

Code B.I.T.	Jours	Contrats		Jours/ Contrats
		Hommes	Femmes	
733 OUVRIERS DES METIERS D'ARTISANAT SUR BOIS; SUR TEXTILE; SUR CUIR ET SUR DES MATERIAUX SIMILAIRES	153	9	0	9
734 ARTISANS ET OUVRIERS DE L'IMPRIMERIE ET ASSIMILES	100	7	15	22
741 ARTISANS ET OUVRIERS DE L'ALIMENTATION ET ASSIMILES	1293	32	39	71
742 ARTISANS ET OUVRIERS DU TRAITEMENT DU BOIS; EBENISTES ET ASSIMILES	1199	65	1	66
743 ARTISANS ET OUVRIERS DES METIERS DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT ET ASSIMILES	135	10	6	16
812 CONDUCTEURS D'INSTALLATIONS DE TRANSFORMATION DES METAUX	2392	35	0	35
814 CONDUCTEURS D'INSTALLATIONS POUR LE TRAVAIL DU BOIS ET LA FABRICATION DU PAPIER	56	2	0	2
816 CONDUCTEURS D'INSTALLATIONS DE PRODUCTION D'ENERGIE ET ASSIMILES	88	7	0	7
821 CONDUCTEURS DE MACHINES A TRAVAILLER LES METAUX ET LES PRODUITS MINERAUX	855	6	0	6
824 CONDUCTEURS DE MACHINES A BOIS	9	2	0	2
828 OUVRIERS DE L'ASSEMBLAGE	26588	1016	727	1743
829 AUTRES CONDUCTEURS DE MACHINES ET OUVRIERS DE L'ASSEMBLAGE	5458	224	2	226
831 CONDUCTEURS DE LOCOMOTIVES ET ASSIMILES	45	2	0	2
832 CONDUCTEURS DE VEHICULES A MOTEUR	6203	260	2	262
833 CONDUCTEURS DE MATERIELS MOBILES AGRICOLES ET D'AUTRES ENGINES MOBILES	2299	78	0	78
834 MATELOTS DE PONT ET ASSIMILES	89	2	0	2
913 AIDES DE MENAGE ET AUTRES AIDES; NETTOYEURS ET BLANCHISSEURS	5098	266	324	590
914 PERSONNEL DU SERVICE D'IMMUEUBLE; LAYEURS DE VETRES ET ASSIMILES	806	31	15	46
915 MESSAGERS; PORTEURS; GARDIENS; PORTIERS ET ASSIMILES	342	10	0	10
916 EBOUEURS ET MANOEUVRES ASSIMILES	2360	183	8	191
921 MANOEUVRES DE L'AGRICULTURE; DE LA PECHE ET ASSIMILES	144	4	0	4
931 MANOEUVRES DES MINES; DU BATIMENT ET DE S TRAVAUX PUBLICS	15026	462	0	462
932 MANOEUVRES DES INDUSTRIES MANUFACTURIERES	20871	627	199	826
933 MANOEUVRES DES TRANSPORTS ET MANUTENTIONNAIRES	4340	597	40	637
998 NON DETERMINE	63	2	0	2
Table Total	329102	7765	2884	10649

Tableau 5: *entreprises de travail intérimaire membres de la FEDIL et de l'ULEDI*²⁹

Entreprises	Domicile	FEDIL ³⁰	ULEDI
AGYR Luxembourg SA	Esch/Alzette	x	x
ALTER EGO TRAVAIL TEMPORAIRE SA	Luxembourg	x	x
BUREAU-SERVICES Sarl	Luxembourg	x	x
CREYF'S INTERIM SA	Luxembourg	x	x
D.L.S.I. Luxembourg SA	Esch/Alzette	x	x
DEFI-INTER LUX Sarl	Esch/Alzette	x	
DEXTRE PRIMO Intérim Sarl	Luxembourg	x	x
EPI LUX TT Luxembourg Sarl	Luxembourg	x	x
Groupe ADECCO Luxembourg	Luxembourg	x	x
INTERFACE Sarl TRAVAIL INTERIMAIRE	Howald	x	x
INTERIM JOB Sarl	Luxembourg	x	x
INTERIM SA	Luxembourg	x	x
KELLY SERVICES Luxembourg Sarl	Luxembourg	x	x
MANPOWER AIDE TEMPORAIRE Sarl	Luxembourg	x	x
RANDSTAD INTERIM SA	Luxembourg	x	x
ROWLANDS TEMPORAIRE – RTT LUX SA	Luxembourg	x	x
S.E.I. Luxembourg Sarl	Esch/Alzette	x	
SOFITEX Sarl	Esch/Alzette	x	x
TURBOLUX Sarl	Mondorf-Bains	x	x
VEDIOR INTERIM Luxembourg SA	Luxembourg	x	x

Les entreprises de travail intérimaire installées au Luxembourg se concentrent essentiellement dans la capitale puis à Esch/Alzette, la deuxième ville la plus importante du Grand-Duché. En cela, elles suivent les principaux bassins d'emploi du pays.

Pour ainsi dire toutes ces entreprises sont affiliées à l'ULEDI. Il faut toutefois ajouter à cette liste une dizaine d'autres entreprises qui ne sont pas affiliées aux institutions précitées, cette affiliation n'étant pas obligatoire.

Tableau 6 : *contrats de mission*

Date	Contrats			Personnes		
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
<i>Mai 1999</i>	2088	7105	9193	1271	3778	5049
<i>Mai 2000</i>	3086	8021	11107	1632	4433	6065
<i>Variation</i>	47,8%	12,9%	20,8%	28,4%	17,3%	20,1%

²⁹ www.fedil.lu, janvier 2001.

³⁰ Fédération des Industriels Luxembourgeois.

³¹ Travail intérimaire. Rapport. IGSS, Luxembourg, mai 2000.

Le travail intérimaire: Luxembourg

Les sociétés de travail intérimaire ont enregistré une augmentation du volume de contrats de missions et donc de leurs chiffres d'affaires en l'an 2000. La progression des femmes y est néanmoins assez nette et pourrait induire un changement dans la représentation globale des femmes au sein du secteur du travail intérimaire.

Tableau 7: entreprises ayant recours à des travailleurs intérimaires³²

Date	Domicile de l'entreprise					Total
	Luxembourg	Allemagne	Belgique	France	Autres pays	
Mai 1999	965	20	53	105	6	1149
Mai 2000	1021	9	40	82	3	1155
Variation	5,8%	-55,0%	-24,5%	-21,9%	-50,0%	0,52%

On constate que c'est au Luxembourg même que se trouvent principalement les entreprises recourant à des travailleurs intérimaires. En un an, le nombre de ces entreprises demanderesse a augmenté de 5,8%. Par contre, durant la même période les entreprises situées hors du Luxembourg et recourant à des intérimaires ont fortement diminué.

Bien que ce tableau ne mentionne pas le lieu de travail des intérimaires, Luxembourg ou un autre pays, mais uniquement le domicile de l'entreprise utilisatrice, il y a deux explications possibles:

- Une reprise économique dans le pays de l'entreprise concernée et donc un intérêt moindre à développer une part de marché au Luxembourg.
- La création d'un établissement stable au Luxembourg changeant ainsi la nationalité de l'entreprise utilisatrice.

³² Travail intérimaire. Rapport. IGSS, Luxembourg, mai 2000.

Tableau 8: *personnel des entreprises ayant recours à des travailleurs intérimaires par secteur d'activité*³³

	intérimaires	autre personnel
Non déterminés	284	94
01 Agriculture, chasse, services annexes	57	103
02 Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	5	32
14 Autres industries extractives	12	121
15 Industries alimentaires	44	804
16 Industrie du tabac	21	409
17 Industrie textile	31	333
20 Travail du bois et fabrication d'articles en bois	19	397
21 Industrie du papier et du carton	19	241
22 Edition, imprimerie, reproduction	170	1591
24 Industrie chimique	201	1071
25 Industrie du caoutchouc et des plastiques	145	2171
26 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	180	1169
27 Métallurgie	110	6557
28 Travail des métaux	324	2375
29 Fabrication de machines et équipements	67	1929
31 Fabrication de machines et appareils électriques	48	400
33 Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique, d'horlogerie	14	1347
34 Industrie automobile	5	138
36 Fabrication de meubles, industries diverses	74	206
37 Récupération	101	171
40 Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur	7	730
45 Construction	2057	11148
50 Commerce et réparation automobile	143	967
51 Commerce de gros et intermédiaires de commerce	407	3469
52 Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	201	2640
55 Hôtels et restaurants	254	2028
60 Transports terrestres	117	801
62 Transports aériens	6	2938
63 Services auxiliaires des transports	57	246
64 Postes et télécommunications	61	3633
65 Intermédiation financière	470	17358
66 Assurance	53	854
67 Auxiliaires financiers et d'assurance	145	2633
70 Activités immobilières	72	285
71 Locations sans opérateur	14	67
72 Activités informatiques	26	708
73 Recherche et développement	20	1922
74 Services fournis principalement aux entreprises	403	9912
75 Administration publique	2	0
80 Education	1	19
85 Santé et action sociale	7	710
90 Assainissement, voirie et gestion des déchets	78	549
91 Activités associatives	5	13
92 Activités récréatives, culturelles et sportives	13	375
93 Services personnels	1	12
95 Services domestiques	18	3
99 Activités extra-territoriales	219	297
TOTAL	6788	85976

³³ Travail intérimaire. Rapport. IGSS, Luxembourg, mai 2000.

A la lecture du précédent tableau, on constate tout de suite qu'un seul secteur d'activité est réellement prédominant quant au nombre de travailleurs intérimaires qu'il rassemble, à savoir le secteur de la construction.

Ensuite, on trouve l'intermédiation financière, le commerce de gros et les services aux entreprises.

On trouve aussi certains secteurs d'activité où les intérimaires sont assez bien représentés par rapport à l'autre personnel.

Ainsi, pour les codes NACE 01, 37 et 70, l'explication possible serait le caractère saisonnier de ces activités. Pour le code 01, agriculture, chasse et services annexes le caractère saisonnier est un fait.

Pour le code NACE 99, l'explication pourrait résider dans l'aide que les sociétés d'intérim luxembourgeoises apportent en matière de recrutement à des entreprises ayant des difficultés à trouver un personnel qualifié aux frontières du Luxembourg. En effet, la qualité des salaires, des prestations sociales et de la fiscalité luxembourgeoise, vident littéralement cette bande frontière de son personnel le plus qualifié. Certaines entreprises installées en périphérie du Luxembourg n'ont pas d'autre solution que de faire appel à une société d'intérim luxembourgeoise qui elle, peut lui fournir ce personnel puisque ce sont les salariés intérimaires eux même qui sont demandeurs de cette situation fort avantageuse.

Tableau 9: *nombre de contrats de mission et nombre de jours de travail par secteur d'activité*³⁴

Code n.a.c.e.	Jours	Contrats			Jours/ Contrats
		Hommes	Femmes	Total	
Non déterminés	30275	994	168	1162	26,10
01 Agriculture, chasse, services annexes	904	88	1	89	10,16
02 Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	75	5	0	5	15,00
14 Autres industries extractives	392	12	2	14	28,00
15 Industries alimentaires	1078	67	13	80	13,48
16 Industrie du tabac	940	4	30	34	27,65
17 Industrie textile	853	128	1	129	6,61
20 Travail du bois et fabrication d'articles en bois	500	23	0	23	21,74
21 Industrie du papier et du carton	472	19	9	28	16,86
22 Edition, imprimerie, reproduction	3770	158	220	378	9,97
24 Industrie chimique	6410	140	498	638	10,05
25 Industrie du caoutchouc et des plastiques	4314	273	25	298	14,48
26 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	11059	222	8	230	48,08
27 Métallurgie	8393	153	8	161	52,13
28 Travail des métaux	17818	408	20	428	41,63
29 Fabrication de machines et équipements	4700	64	20	84	55,95
31 Fabrication de machines et appareils électriques	2135	49	8	57	37,46
33 Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique, d'horlogerie	277	8	7	15	18,47
34 Industrie automobile	112	5	0	5	22,40
36 Fabrication de meubles, industries diverses	2135	129	75	204	10,47
37 Récupération	3236	154	0	154	21,01
40 Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur	1286	4	3	7	183,71
45 Construction	101599	2713	38	2751	36,93
50 Commerce et réparation automobile	9312	53	107	160	58,20
51 Commerce de gros et intermédiaires de commerce	15012	417	175	592	25,36
52 Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	2635	191	119	310	8,50
55 Hôtels et restaurants	2380	276	369	645	3,69
60 Transports terrestres	2241	166	6	172	13,03
62 Transports aériens	572	4	3	7	81,71
63 Services auxiliaires des transports	1159	85	11	96	12,07
64 Postes et télécommunications	5402	16	55	71	76,08
65 Intermédiation financière	39522	183	344	527	74,99
66 Assurance	2572	24	41	65	39,57
67 Auxiliaires financiers et d'assurance	9408	69	99	168	56,00
70 Activités immobilières	2827	79	10	89	31,76
71 Locations sans opérateur	1115	9	7	16	69,69
72 Activités informatiques	3335	16	15	31	107,58
73 Recherche et développement	1696	17	6	23	73,74
74 Services fournis principalement aux entreprises	9216	365	297	662	13,98
75 Administration publique	107	0	4	4	26,75
80 Education	62	0	1	1	62,00
85 Santé et action sociale	276	4	3	7	39,43
90 Assainissement, voirie et gestion des déchets	1118	104	11	115	9,72
91 Activités associatives	471	1	6	7	67,29
92 Activités récréatives, culturelles et sportives	366	6	11	17	21,53
93 Services personnels	74	0	1	1	74,00
95 Services domestiques	622	25	4	29	21,45
99 Activités extra-territoriales	22361	91	227	318	70,54
TOTAL	336594	8021	3086	11107	30,30

³⁴ Travail intérimaire. Rapport. IGSS, Luxembourg, mai 2000.

Tableau 10: évolution du travail intérimaire ³⁵

Date	Nombre d'heures prestées	Travailleurs intérimaires (fin de mois)
	<i>1000 heures</i>	<i>Nombre de personnes</i>
1995	341,7	2483
1996	362,6	2736
1997	439,7	3248
1998	525,2	3902
1999	528,0	3904

³⁵ Note de conjoncture, STATEC, Luxembourg, décembre 2000.

Conclusions

De tout ce qui précède, nous pouvons tirer comme conclusions sur le travail intérimaire au Luxembourg ce qui suit:

1. Le travail intérimaire au Luxembourg dispose de bases législatives dans la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, dans la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire, dans la loi du 28 décembre 1998 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, dans le règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994.
2. Ces diverses dispositions légales assurent un encadrement juridique du travail intérimaire et règlent le statut général des travailleurs intérimaires.
3. Les dispositions légales sont complétées par deux conventions collectives de travail. L'une se rapporte aux travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire, l'autre concerne les employés des entreprises de travail intérimaire. Ces conventions prévoient des dispositions spécifiques, dont certaines sont déjà prévues par la loi, dans les divers domaines que sont l'embauchage et le congédiement, la période d'essai, la durée du contrat et les rémunérations.
4. Des négociations ont eu lieu en vue du renouvellement de ces conventions collectives. Ces négociations ont abouti le 22 mars 2001.
5. Une convention signée entre l'ADEM et l'ULEDI complète encore les dispositions légales et collectives en instaurant une collaboration entre l'ADEM et les entreprises de travail intérimaire affiliées à l'ULEDI. L'activité de l'ADEM en matière de travail intérimaire ne cesse d'augmenter en qualité.
6. Plusieurs caractéristiques apparaissent en matière de travail intérimaire au Luxembourg. On peut dire de celui-ci les conclusions suivantes:
 - il représente 2,3% de l'emploi total;
 - il est dominé par des travailleurs de nationalité française alors que les nationaux luxembourgeois n'y sont que faiblement représentés;
 - les hommes sont nettement majoritaires même si en l'an 2000, on a pu constater une augmentation sensible de la proportion de femmes;
 - 20 entreprises de travail intérimaire sont affiliées à la FEDIL et 18 à l'ULEDI;
 - les entreprises ayant recours à des travailleurs intérimaires au Luxembourg sont majoritairement domiciliées au Luxembourg
 - c'est le secteur de la construction qui comprend le plus grand nombre de travailleurs intérimaires.

Glossaire

ADEM:	Administration de l'Emploi;
CATP:	Certificat d'aptitude technique et professionnelle;
CDD:	Contrat à durée déterminée;
CDI:	Contrat à durée indéterminée;
CCSS:	Centre Commun de la Sécurité Sociale;
ETI:	Entreprise de travail intérimaire;
ETT:	Entreprise de travail temporaire;
FEDIL:	Fédération des Industriels luxembourgeois;
IGSS:	Inspection Générale de la Sécurité Sociale;
LCGB:	Confédération des Syndicats Chrétiens du Luxembourg;
OGB-L:	Confédération de Syndicats Indépendants du Luxembourg;
STATEC:	Office national des statistiques du Grand-Duché de Luxembourg;
ULEDI:	Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire.

Bibliographie

Documents législatifs et réglementaires

- Règlement (CEE) n°1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971.
- Loi du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, Mémorial A72 du 28 décembre 1988, page 1493.
- Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, Mémorial A35 du 5 juin 1989.
- Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, Mémorial A42 du 31 mai 1994.
- Règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994.

Documents statistiques

- Travail intérimaire. Rapport. IGSS, Luxembourg, mai 2000.
- Indicateurs rapides, Série L. STATEC, Luxembourg, octobre 2000.
- Note de conjoncture, STATEC, Luxembourg, décembre 2000.

Divers

- Rapport de la Commission du travail et de l'emploi du 12 avril 1994, Document parlementaire n°3346/12.
- Convention-cadre entre l'Administration de l'Emploi (ADEM) et l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), Luxembourg, le 18 décembre 1997.
- Contrat collectif pour les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire, conclu entre l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI, d'une part et l'OGB-L et le LCGB, d'autre part, Luxembourg, le 13 mai 1998.
- Convention collective de travail pour les employés des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), d'une part et l'OGB-L et le LCGB, d'autre part, Luxembourg, le 13 mai 1998.
- Ministère du Travail et de l'Emploi, rapport d'activité 1999, Luxembourg, mars 2000.

F. Clément et J. de Marneffe, CEPS/INSTEAD, Luxembourg

EF/02/31/FR