

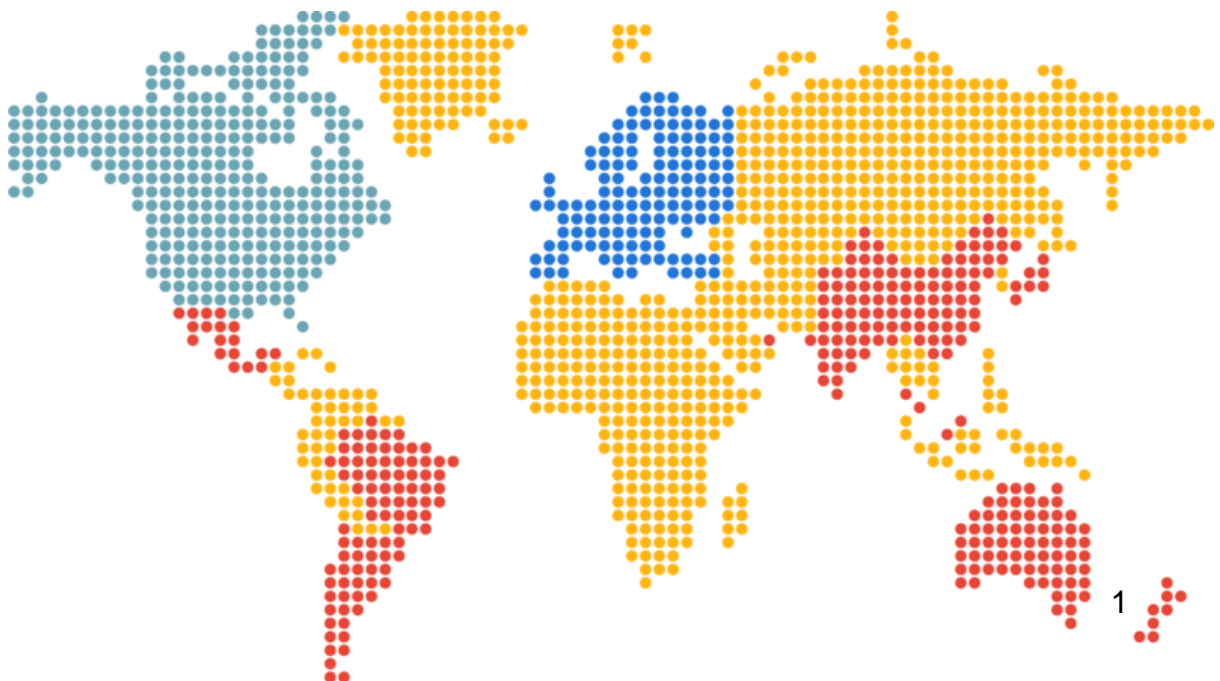
guide du



travail temporaire.

## Table des matières

Introduction.....	1
Contrat de mise à disposition.....	1
Contrat de mission.....	2
Période d’essai .....	3
Durée de la mission .....	3
Renouvellement / Succession des missions .....	3
Heures supplémentaires.....	4
Formalités administratives .....	5
Droits des travailleurs intérimaires .....	5
Rémunération .....	5
Congés.....	6
Cessation du contrat de travail intérimaire .....	6
Permis de travail .....	7
Contentieux .....	7
Adresses utiles .....	7
Randstad en bref.....	8
Nos agences .....	9



## introduction.

Randstad se veut être un expert du marché de l'emploi et accorde une grande importance à la connaissance et au respect de la législation du travail. En élaborant ce guide, nous souhaitons partager avec vous ces connaissances afin d'attirer votre attention de façon concrète sur certains droits et devoirs auxquels vous pouvez être confrontés dans le cadre de vos relations de travail.

Ces informations pratiques ont pour but de vous donner, dans les grandes lignes et de la manière la plus concise possible, un aperçu des principales règles en matière de législation du travail et en particulier à propos du travail temporaire.

Nous avons mis l'accent sur les points qui, dans la pratique, retiennent le plus notre attention.

Nous espérons que cet outil pourra vous être utile dans vos activités.



## contrat de mise à disposition.

Il s'agit du contrat qui lie l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Ce contrat doit impérativement être conclu par écrit dans les trois jours qui suivent la mise au travail du personnel intérimaire, et ce, individuellement pour chaque personne employée.

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable.

Le contrat de mise à disposition doit comporter les mentions suivantes:

- le motif de l'embauche (si l'intérimaire remplace un salarié absent, le nom de cette personne),
- la durée de la mission,
- les caractéristiques particulières du poste à pourvoir, les qualifications professionnelles nécessaires, le lieu et l'horaire de la mission,
- la rémunération de l'intérimaire (elle doit être équivalente à celle du personnel fixe de l'entreprise utilisatrice, embauché dans les mêmes conditions et avec des qualifications équivalentes).

La clause du contrat de mise à disposition interdisant à l'entreprise utilisatrice d'embaucher l'intérimaire à l'issue de la mission est considérée comme nulle.

## contrat de mission.

Il s'agit du contrat qui lie l'entreprise de travail temporaire et l'intérimaire mis à disposition d'une entreprise utilisatrice. Ce contrat doit impérativement être conclu par écrit et adressé au salarié dans les deux jours ouvrables suivant sa mise au travail.

Dans le cadre de la même mission (même salarié, même poste de travail), le contrat de mission peut être renouvelé deux fois, en n'excédant pas une durée totale d'un an, sauf à respecter une période d'interruption dite "règle du tiers temps" (cf chapitre "Renouvellement / Succession des missions").

Le contrat de mise à disposition doit comporter les mentions suivantes:

- le motif de l'embauche (si l'intérimaire remplace un salarié absent, le nom de cette personne),
- la durée de la mission,
- les caractéristiques particulières du poste à pourvoir, les qualifications professionnelles nécessaires, le lieu et l'horaire de la mission,
- la rémunération de l'intérimaire (elle doit être équivalente à celle du personnel fixe de l'entreprise utilisatrice, embauché dans les mêmes conditions et avec des qualifications équivalentes),
- lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date de fin de la mission,
- lorsqu'il ne comporte pas de date de fin de mission, la durée minimale pour laquelle il est conclu,
- la durée de la période d'essai,
- le cas échéant, la clause de renouvellement.

Le contrat de mission doit mentionner que l'embauche de l'intérimaire par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

A noter: il n'y a, dans le cadre du travail temporaire, aucun contrat conclu entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur temporaire.



## période d'essai.

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai, variable selon la durée de la mission:

- 3 jours travaillés si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois,
- 5 jours travaillés si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois,
- 8 jours travaillés si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée sur base de la durée minimale du contrat.


En cas de renouvellement du contrat de mission (même salarié, même poste de travail, même entreprise utilisatrice), la période d'essai ne peut être reconduite.

Jusqu'à l'expiration de la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par lettre recommandée, sans préavis, ni indemnité.

La signature apposée par le salarié sur le double de la lettre vaut accusé de réception de la notification de résiliation.

## durée de la mission.

Le contrat de mission doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion sauf dans les cas suivants:

- 
- remplacement d'un salarié absent,
  - emplois à caractère saisonnier,
  - emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas faire appel à des contrats à durée indéterminée, étant donnée la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de l'emploi: secteur audiovisuel (présentateurs, rédacteurs, animateurs, producteurs, régisseurs, réalisateurs...), secteur bancaire (spécialistes, conseillers...), secteur de l'enseignement (chargés de cours...), secteur sportif professionnel (sportifs et entraîneurs), secteur du BTP (salariés recrutés pour des chantiers à l'étranger), activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche, foires, congrès, séminaires, personnel des forains, travailleurs forestiers, enquêteurs, artistes de spectacles ou musiciens, mannequins, hôtesse et employés chargés d'inventaires.

Dans ces cas et à défaut de terme précis, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et prend fin au retour du salarié absent ou lors de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Un contrat de mission (excepté contrat à caractère saisonnier) ne peut excéder 12 mois, renouvellements compris.

Le contrat de mission ne respectant pas les conditions visées ci-dessus est réputé à durée indéterminée.

## renouvellement / succession des missions.

Dans le cadre d'une même mission, le contrat de mission peut être renouvelé au maximum deux fois sans excéder une durée totale de 12 mois.

Chaque renouvellement doit faire l'objet d'une clause spécifique dans le contrat initial ou d'un avenant ultérieur.

Si la société utilisatrice continue à faire travailler un employé au-delà du terme de son contrat de mission, celui-ci est réputé être lié à la société utilisatrice par un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est calculée à partir du premier jour de mission au sein de l'entreprise et elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Si la société utilisatrice embauche le travailleur intérimaire à l'issue de son contrat, l'ancienneté du salarié tiendra compte de la durée des missions effectuées au cours de l'année qui précède l'embauche. Par ailleurs, la durée de ces missions sera déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Une société faisant appel à un travailleur intérimaire ne peut, à l'issue de son contrat, proposer un contrat à durée déterminée ou un autre contrat temporaire à cette personne ou à un autre candidat. Elle est tenue de respecter un délai équivalent au tiers de la durée du contrat de mission, renouvellements inclus.

Cette disposition n'est pas applicable dans les cas suivants:

- nouvelle absence du salarié remplacé,
- exécution de travaux urgents,
- contrat saisonnier,
- contrat destiné à pourvoir à un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas faire appel au contrat à durée indéterminée,
- rupture anticipée du fait du salarié sous contrat de mission,
- refus du salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement.



## heures supplémentaires.

La loi prévoit une durée maximale de travail de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Les conventions collectives propres à chaque secteur peuvent cependant fixer des limites inférieures à ces seuils.

Quand les heures de travail sont réparties sur 5 jours ou moins, la durée normale de travail journalière peut être portée à 9 heures sans toutefois dépasser 40 heures par semaine.

Le recours à des heures supplémentaires est limité aux cas exceptionnels suivants et soumis à une autorisation du Ministre du Travail et de l'Emploi:

- pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail;
- pour permettre des travaux spéciaux tels qu'inventaires, bilans, liquidations, arrêtés de compte;
- pour faire face à des surcroûts de travail extraordinaires provenant de circonstances particulières;
- dans des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événement présentant un danger national.

Chaque heure supplémentaire effectuée donne droit à une majoration par rapport au salaire normal de généralement 40%. Cette majoration peut varier selon la convention collective mise en place.

Les heures supplémentaires peuvent également être compensées par des congés rémunérés à hauteur de 1h30 de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

L'employeur est dans l'obligation de consigner dans un document spécial toutes les heures supplémentaires prestées et de le tenir à disposition de l'Inspection du Travail et des Mines.

La durée maximum de travail journalière ne peut en aucun cas excéder 10 heures et la durée de travail hebdomadaire dépasser 48 heures (sauf cadre supérieur).

## formalités administratives.

L'entreprise de travail temporaire se charge de toutes les formalités administratives inhérentes à l'embauche des intérimaires: affiliation à la sécurité sociale, rédaction des contrats, comptabilisation des heures prestées, formalités fiscales, établissement et envoi des bulletins de salaires, convocation à la visite médicale, remise du certificat de rémunération, remise des chèques-repas, demande en établissement de formulaires U1 auprès de l'ADEM.



## droits des travailleurs intérimaires.

Pendant la durée de la mission du travailleur intérimaire, l'entreprise utilisatrice est seule responsable du respect des consignes de sécurité, d'hygiène et de santé au travail ainsi que de l'application des dispositions légales réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession.

Au même titre que le personnel fixe, un intérimaire a accès à toutes les infrastructures mises à disposition par l'entreprise utilisatrice (restaurant d'entreprise, moyens de transport...). Les travailleurs temporaires ont également droit au même équipement de travail, de sécurité et de protection que les employés permanents de l'entreprise utilisatrice.

La société utilisatrice doit mettre à disposition de l'intérimaire tout l'équipement nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Si le travailleur temporaire devait utiliser son propre équipement ou outillage, une indemnité serait à payer au travailleur.

## rémunération.

La société de travail temporaire est seule responsable de la rémunération ainsi que des cotisations sociales et fiscales de ses intérimaires.

La rémunération du travailleur intérimaire ne peut être inférieure à celle d'un employé permanent ayant des qualifications similaires et occupant le même poste de travail. Si l'entreprise utilisatrice n'emploie pas de personnel fixe ayant le même niveau de qualification que l'intérimaire, le salaire de celui-ci ne peut être inférieur à ce que prévoit la convention collective de branche ou à celui perçu par un salarié permanent occupant la même fonction et ayant le même niveau de qualifications dans une autre entreprise (principe de "l'Equal Treatment").

Une fois par mois, l'entreprise de travail temporaire doit remettre aux intérimaires un décompte exact détaillant le mode de calcul du salaire et précisant le nombre d'heures travaillées, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émoulement en espèces ou en nature.

Au même titre que les employés fixes, les intérimaires ont droit aux suppléments de salaire suivants:

- supplément de 70% en cas de travail le dimanche;
- supplément de 100% en cas de travail les jours fériés légaux;
- supplément de 40% en cas de prestations d'heures supplémentaires;
- le travail de nuit en général ne fait l'objet d'aucune législation. En présence d'une convention collective, le supplément ne peut être inférieur à 15%.

Selon les conventions collectives applicables à chaque secteur, ces suppléments sont susceptibles de varier.





## congés.

Le travailleur temporaire a droit à des congés payés aux mêmes conditions que les employés permanents de l'entreprise utilisatrice; ils sont calculés prorata temporis en fonction de la durée de sa mission.

Les jours fériés légaux au Grand-Duché du Luxembourg sont les suivants:

- Nouvel An,
- Lundi de Pâques,
- Fête du Travail (1er mai),
- Fête de l'Europe (9 mai),
- Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- Fête Nationale (23 juin),
- Assomption (15 août),
- Toussaint (1er novembre),
- Noël (25 décembre),
- Saint Etienne (26 décembre).



Si l'activité de l'entreprise utilisatrice exige que l'intérimaire travaille un jour férié, les heures prestées donnent droit au supplément horaire applicable. Les jours fériés légaux ne sont pas rémunérés si l'intérimaire s'est absenté sans justification pendant plus de trois jours au cours d'une période de 25 jours ouvrables précédant le jour férié.

Les jours fériés sont rémunérés à condition que l'intérimaire soit sous contrat.

Si un contrat de mission se termine un jour ouvrable précédant un jour férié légal et si un nouveau contrat est conclu pour le même utilisateur par la même entreprise de travail temporaire à partir du jour ouvrable suivant, le jour férié est dû.

## cessation du contrat de travail intérimaire.

Une fois la période d'essai échue, un contrat de travail temporaire ne peut être résilié avant son terme, même avec préavis.

Toutefois, si l'entreprise de travail temporaire venait à résilier le contrat de travail d'un intérimaire, cela donnerait droit à ce dernier à des dommages-intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat, sans que ce montant ne puisse excéder deux mois de salaire. Si le contrat a été conclu sans terme, le montant des dommages-intérêts ne peut excéder la rémunération correspondant au délai de préavis.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de faute grave du travailleur intérimaire.

Si la résiliation du contrat se produit à l'initiative de l'intérimaire, il devra verser à l'entreprise utilisatrice des dommages-intérêts à hauteur du préjudice subi par cette dernière (sans que le montant excède la rémunération correspondant à un mois de salaire).

## permis de travail.

Toute personne ressortissante d'un état de l'UE, de la principauté du Lichtenstein, de Suisse, de Norvège ou d'Islande, ou mariée à un ressortissant de l'U.E. titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée au Luxembourg, est dispensée d'un permis de travail au Grand-Duché.

Il en est de même des travailleurs de nationalité indéterminée qui ont obtenu le statut de réfugié sur la base de la Convention de Genève du 28 juillet 1951 et dont le titre de voyage a été délivré par les autorités luxembourgeoises.

Si ce n'est pas le cas, il faudra obtenir un permis de travail auprès de l'ADEM et du Ministère du Travail. L'une des conditions indispensables à l'obtention de ce permis est de posséder des compétences professionnelles spécifiques dans un secteur déficitaire en main d'œuvre.

## contentieux.

Les litiges relatifs aux contrats de mission relèvent de la compétence du tribunal du travail.

Les litiges relatifs aux contrats de mise à disposition relèvent de la compétence du tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale.

