

SYNDICAT SERVICES & ENERGIE

Le travail intérimaire au Luxembourg

Quels sont mes droits?



OGB-L

Adresses à contacter

Vous avez une question et vous voulez savoir à qui vous adresser?

Pour le syndicat

Vos personnes de contact du syndicat Services et Énergie sont la secrétaire centrale et son adjointe qui organisent le travail syndical dans les entreprises et qui organisent la politique tarifaire au niveau du syndicat.

T. (+352) 54 05 45 214 • services.energie@ogbl.lu

En cas de problèmes individuels

En cas de problème individuel concernant le droit de travail, les membres de l'OGBL peuvent s'adresser au Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL en appelant le numéro de téléphone unique (+352) 2 6543 777 du lundi au vendredi de 8.00 à 12.00 heures et de 13.00 à 17.00 heures ou en envoyant un email à info@ogbl.lu

Les différentes agences de l'OGBL se trouvent à travers tout le pays et il y en a même dans les régions frontalières de nos pays voisins. Les adresses spécifiques ainsi que les numéros de téléphone se trouvent sur notre page internet www.ogbl.lu

Sur notre site Web et sur notre facebook ainsi que sur le compte Twitter de l'OGBL, de nombreuses informations utiles et régulièrement actualisées sur toutes sortes de sujets syndicaux peuvent être passées en revue: facebook.com/ogbl.services.energie

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette
T. 26 54 37 77

ogbl.lu

[f ogbl.lu](https://facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Ausgabe: Winter 2019

Préface

Chère, cher collègue,

Vous tenez en main la brochure de l'OGBL sur le travail intérimaire. Cette publication explique les différentes règles qui encadrent le travail intérimaire au Luxembourg ainsi que les droits des salariés intérimaires en matière de salaire, de congé, de santé et de sécurité au travail et d'assistance par une délégation du personnel.

Il est important que tous les salariés intérimaires connaissent leurs droits et qu'ils bénéficient du soutien d'un syndicat fort et représenté dans tous les secteurs du pays afin de les aider à faire respecter ces droits. Ce syndicat, c'est l'OGBL avec ses 72 000 membres, plus de 2 000 délégués du personnel effectifs et une majorité absolue de 35 sur 60 sièges à la Chambre des salariés.

Le travail intérimaire, comme le CDD, ne doit en aucun cas remplacer un CDI. Il doit seulement s'appliquer pour des missions précises de courtes durées. L'intérim ne doit pas mener à une précarisation des emplois. Le but doit être celui d'amener les salariés intérimaires vers un contrat de travail durable.

L'OGBL est la force sociale au service du salarié.



MICHELLE CLOOS
Secrétaire centrale



JULIE RODEN
Secrétaire centrale adjointe



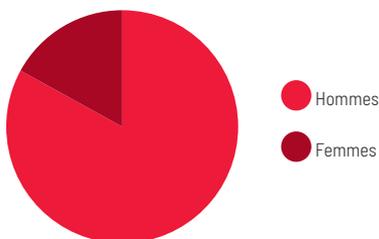
KEVIN DECHMANN
Secrétaire central adjoint

1. Le travail intérimaire en chiffres

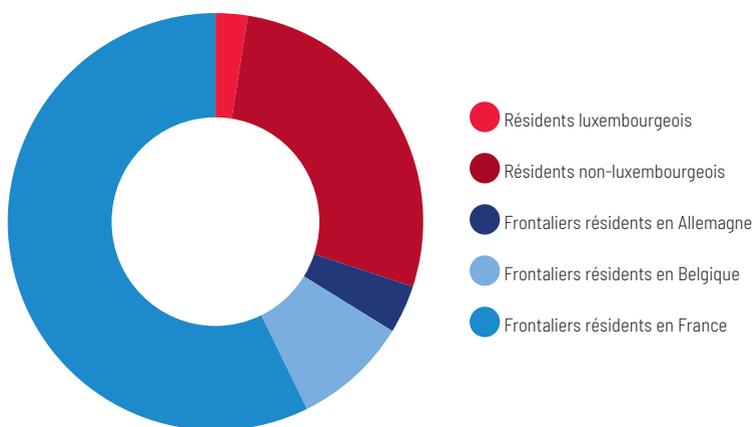
Nombre de salariés:

L'emploi intérimaire représente à peu près 2% de l'emploi salarié au Luxembourg (environ 9 000 salariés compté à un moment fixe). Néanmoins, l'intérim se caractérise par nature par une forte fluctuation. Ainsi, 18 000 salariés ont occupé un emploi intérimaire entre janvier et juin 2018. Au cours de l'année 2017, plus de 11 millions d'heures de travail intérimaires ont été prestées.

Le travail intérimaire selon le sexe:

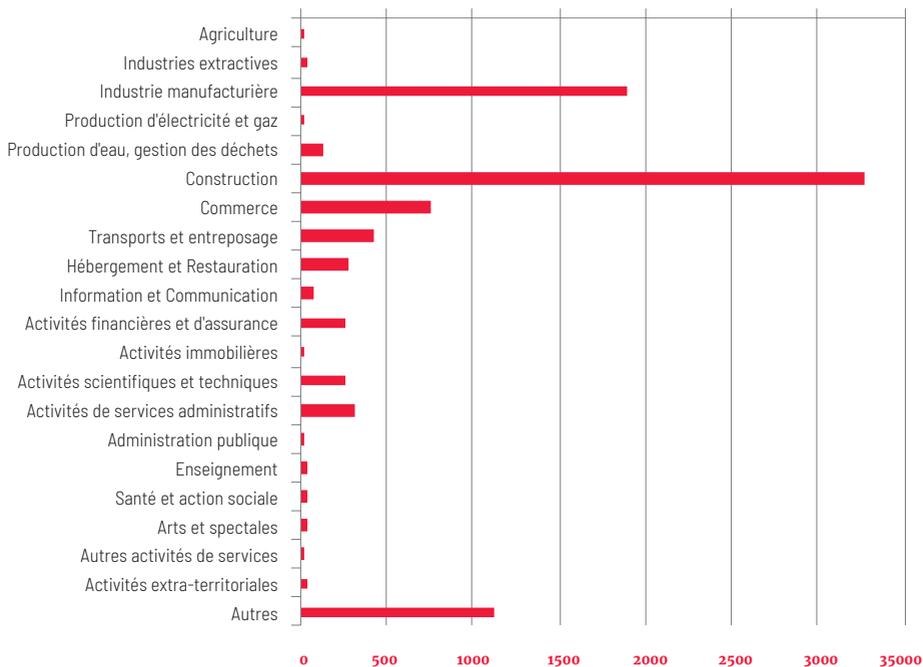


Le travail intérimaire selon le lieu de résidence:





Le travail intérimaire selon le secteur:

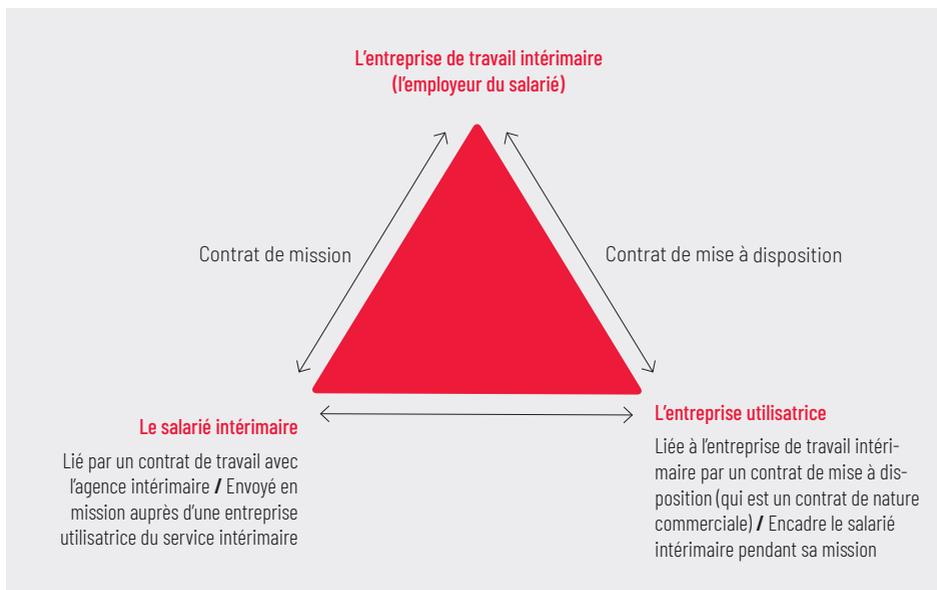


Sommaire

1. Le travail intérimaire: Une relation triangulaire	7
2. Ma mission de travail – ce que je dois savoir (cadre légal, limites et responsabilités)	7
♦ Quand est-il permis de recourir au travail intérimaire?	7
♦ Quelle est la durée maximale d'une mission intérimaire?	7
3. Le contrat de mission	9
♦ Quelle est la durée de la période d'essai?	9
♦ Peut-on résilier le contrat de mission après la période d'essai?	10
4. Quels sont mes droits en tant que travailleur intérimaire?	11
♦ La convention collective de travail (CCT)	11
♦ Le droit au congé annuel	11
♦ La rémunération du salarié intérimaire	12
♦ La fiche de salaire	12
♦ L'ancienneté dans l'entreprise intérimaire	12
♦ Accès et équipement de travail	13
♦ Délégation du personnel	13

1. Le travail intérimaire: Une relation triangulaire

La relation de travail intérimaire est une relation triangulaire. Deux contrats différents doivent donc être conclus. L'entreprise de travail intérimaire conclut d'un côté un contrat de travail appelé «contrat de mission» avec le salarié intérimaire et, d'un autre côté, un contrat de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice.



2. Ma mission de travail: Ce que je dois savoir (cadre légal, limites et responsabilités)

♦ Quand est-il permis de recourir au travail intérimaire?

L'entreprise utilisatrice ne peut recourir au travail intérimaire que pour exécuter une tâche précise et non durable. L'emploi créé ne doit pas servir à assurer une activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

♦ Quelle est la durée maximale d'une mission intérimaire?

La durée maximale d'une mission de travail ne peut pas dépasser 12 mois pour un même salarié et pour un même poste de travail. Une mission peut être renouvelée deux fois, mais, au total, elle ne doit pas dépasser la limite des 12 mois.

En principe, le contrat de mission doit aussi comporter une fin fixée avec précision dès sa conclusion.

Exceptionnellement, le contrat de mission peut ne pas comporter une fin précise dans les cas suivants:

- remplacement d'un salarié absent;
- remplacement d'un salarié pour lequel le contrat est suspendu pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail;
- remplacement sur un poste devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;
- emploi à caractère saisonnier;
- certains emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir à un CDI en raison de la nature de l'activité.

Si l'utilisateur continue à vous faire travailler à la fin d'une mission sans conclure de nouveau contrat, alors vous êtes réputé lié à cette entreprise par un contrat à durée indéterminée.

Quant aux responsabilités:

- L'entreprise utilisatrice est responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé sur votre lieu de travail ainsi que des règles relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession (durée du travail, repos obligatoire).
- L'entreprise de travail temporaire est responsable de votre rémunération, ainsi que des charges sociales et fiscales afférentes.



3. Le contrat de mission

Le contrat de mission doit être conclu entre l'entrepreneur de travail intérimaire et le salarié intérimaire:

- par écrit;
- individuellement pour chaque salarié intérimaire; et
- au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Au-delà de la forme à respecter, certaines mentions doivent obligatoirement figurer dans le contrat de mission:

- le motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire;
- lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- les caractéristiques particulières du poste de travail, la qualification exigée, le lieu et l'horaire normal de travail;
- la rémunération touchée par un salarié permanent ayant la même qualification ou une qualification équivalente dans l'entreprise utilisatrice;
- lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- le cas échéant, la clause de renouvellement.

En outre, il doit mentionner que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mission interdisant au salarié intérimaire de s'engager dans les liens d'un contrat de travail avec l'utilisateur après cessation du contrat de mission.

♦ Quelle est la durée de la période d'essai?

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai. Celle-ci ne peut pas être renouvelée à l'intérieur d'un même contrat de mission.

Par ailleurs, le contrat de mission du salarié intérimaire réembauché par l'entrepreneur de travail temporaire pour l'accomplissement d'une tâche identique auprès d'un même utilisateur ne doit pas comporter une clause d'essai.

La durée de la période d'essai ne peut pas excéder 3 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à un mois, 5 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à un mois et 8 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à 2 mois.

Durée du contrat de mission	Durée de la période d'essai maximale
≤ 1 mois	3 jours
> 1 mois	5 jours
> 2 mois	8 jours

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 de mission.

Durant la période d'essai, l'entreprise de travail intérimaire et le salarié intérimaire peuvent rompre unilatéralement le contrat de travail:

- par lettre recommandée ou lettre remise en mains propres avec contre-signature sur le double de la lettre;
- sans préavis;
- sans indemnités.

♦ Peut-on résilier le contrat de mission après la période d'essai?

Après la période d'essai, le contrat ne peut plus être résilié par les parties, sauf d'un commun accord ou avec effet immédiat en cas de faute grave.

En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'entreprise de travail intérimaire avant le terme prévu, celle-ci doit verser des dommages et intérêts au salarié intérimaire.

Ces dommages et intérêts doivent être:

- d'un montant égal au salaire que le salarié aurait perçu jusqu'au terme initialement prévu du contrat;
- limités au montant que le salarié aurait perçu s'il avait été licencié avec préavis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.





4. Quels sont mes droits en tant que travailleur intérimaire?

♦ La convention collective de travail (CCT)

Au Luxembourg, le secteur du travail temporaire est réglé par le Code du travail, mais aussi par une convention collective de travail négociée entre les syndicats représentatifs et la fédération des employeurs intérimaires. Cette CCT est d'obligation générale, ce qui signifie que toute entreprise active dans le domaine de l'intérim doit obligatoirement respecter les règles inscrites dans la convention.

Cette convention sectorielle garantit en principe les mêmes droits et obligations du salarié intérimaire par rapport aux salariés permanents employés dans l'entreprise utilisatrice. Il est également important de vous renseigner sur la possible existence d'une convention collective en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, car vous bénéficiez alors des mêmes avantages que les autres salariés.

♦ Le droit au congé annuel

Vous avez droit au congé annuel de récréation pour chaque mission indépendamment de la durée de celle-ci. Le congé légal est de 26 jours par an au Luxembourg. Si toutefois les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice ont droit à plus de congé que le minimum légal, alors le salarié intérimaire a également droit aux jours de congé supplémentaires. La même règle vaut pour le nombre de jours fériés conventionnels, les jours de repos et les absences rémunérées en vigueur dans la société utilisatrice.

Par contre, vous pouvez prétendre à l'octroi du congé en nature auprès de l'utilisateur au prorata de la durée de votre mission auprès de ce dernier.

Alors que les salariés récemment embauchés doivent normalement attendre 3 mois avant de pouvoir prendre leurs jours de congé, cette période de carence ne s'applique pas pour les salariés intérimaires.

Le salarié intérimaire a évidemment aussi droit aux jours de congé extraordinaire prévu par la loi (en cas de décès de certains membres de la famille, mariage, déménagement...). Ces jours doivent être pris au moment de l'événement en question.

♦ La rémunération du salarié intérimaire

La rémunération du salarié intérimaire par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieure à la rémunération à laquelle pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions que le salarié permanent par la société utilisatrice.

En dehors de la rémunération brute, vous avez aussi droit à tous les autres éléments de salaire en vigueur chez l'utilisateur comme par exemple le 13e mois, les chèques-repas, les différentes primes et suppléments qui existent dans l'entreprise.

L'entrepreneur de travail intérimaire a l'obligation d'effectuer les retenues fiscales et sociales applicables en matière de salaires et de traitements.

Les revalorisations de rémunération appliquées en cours de contrat de mission au personnel permanent de la société utilisatrice doivent être notifiées à l'entrepreneur de travail intérimaire et rendues applicables sans délai au salarié intérimaire.

♦ La fiche de salaire

L'employeur doit vous remettre à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé. Ce décompte indique le mode de calcul du salaire, la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre élément de rémunération.

♦ L'ancienneté dans l'entreprise intérimaire

Toutes les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise intérimaire (que ce soit au niveau du salaire, des primes ou des jours libres) doivent aussi être appliquées pour le salarié intérimaire. Dans ce cas, cette ancienneté est calculée en totalisant les périodes pendant lesquelles vous avez été lié à l'entreprise de travail intérimaire par des contrats de mission.





◆ Accès et équipement de travail

De manière générale, vous avez accès dans l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés permanents aux installations collectives notamment de restauration et aux moyens de transport dont peuvent bénéficier ces salariés.

Aussi, vous avez droit au même équipement de travail, de sécurité et de protection que les salariés permanents de l'entreprise. La société utilisatrice est tenue de vous donner l'équipement adéquat, nécessaire à l'exercice de votre fonction. Si un intérimaire devait utiliser son propre matériel, une indemnité à définir entre les deux parties serait à payer au salarié par l'entreprise.

◆ Délégation du personnel

Le salarié intérimaire a le droit de réclamer et de consulter la délégation du personnel dans l'entreprise utilisatrice. Il a également le droit d'accéder à ses dossiers personnels.

Par contre, lors des élections sociales, les salariés intérimaires ne peuvent pas être candidat ou élire les délégués du personnel dans l'entreprise utilisatrice. Ils ont néanmoins un droit de vote pour l'élection des représentants du personnel dans l'entreprise de travail intérimaire à laquelle ils sont liés par un contrat de mission, à condition d'avoir atteint l'ancienneté requise (6 mois pour le droit d'élire et 12 mois pour le droit d'être élu).

L'OGBL ...

défend vos intérêts

- en négociant plus de 240 conventions collectives
- comme interlocuteur reconnu des autorités politiques et du patronat
- dans les institutions sociales (caisses de maladie et de pension, assurance-accidents et invalidité, caisse des prestations familiales, ...) et la Chambre des salariés

vous offre protection et des services particulierst

- l'assistance juridique gratuite en matière de droit social
- la protection juridique gratuite en matière de droit du travail et de bail à loyer après une période d'affiliation de 12 mois
- l'assistance en cas de grève et de lock-out
- les conseils gratuits pour l'établissement de la déclaration d'impôts
- l'affiliation à la caisse de décès OGBL
- l'octroi d'une allocation aux survivants, max 620 €
- la possibilité d'affiliation à la CMCM (Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste)
- la possibilité d'une couverture-santé et prévoyance transfrontalière par le biais du GMI - Groupe des Mutuelles Indépendantes (seul. France)
- des conditions de faveur pour votre affiliation à la Luxembourg Air Rescue (L) et au CMH (B)
- l'allocation d'une bourse aux parents d'étudiants poursuivant des études supérieures
- une assurance-loisirs gratuite et des possibilités d'assurance à des conditions préférentielles auprès de Bâloise Assurances
- des conditions de faveur pour votre épargne-logement auprès de «Wüstenrot»
- des conditions privilégiées pour les produits d'assurance maladie complémentaire de DKV Luxbg
- l'affiliation gratuite à la «Patienteverriedung» (association de défense des intérêts du patient)

vous informe par

- la distribution gratuite de la revue mensuelle OGBL - Aktuell ainsi que d'autres documents
- ses divers sites internet www.ogbl.lu, www.frontaliers-francais.lu, www.frontaliers-belges.lu, www.deutsche-grenzgaenger.lu, facebook.com/ogbl.lu, twitter.com/OGBL_Luxembourg ...
- des cours de formation gratuits (droit du travail et social, affaires syndicales).

Der OGBL ...

verteidigt Ihre Interessen

- durch den Abschluss von mehr als 200 Kollektivverträgen
- als anerkannter Verhandlungspartner von Politik und Wirtschaft
- bei den Institutionen der Sozialversicherung (Kranken- und Pensionskasse, Unfallversicherung, Invalidität, Kindergeldkasse, ...)

bietet Schutz und besondere Leistungen durch

- den kostenlosen Rechtsbeistand in sozialrechtlichen Angelegenheiten
- den kostenlosen Rechtsschutz in arbeits- und mietrechtlichen Angelegenheiten nach einer Wartezeit von 12 Monaten
- die Unterstützung bei Streik und Aussperrung
- die kostenlose Beratung zum Erstellen der Steuererklärung
- die Mitgliedschaft in der OGBL-Sterbekasse
- die Gewährung einer Hinterbliebenenunterstützung, max. 620.- €
- die Möglichkeit der Mitgliedschaft bei der CMCM (Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste)
- Vorzugsbedingungen für die Mitgliedschaft in der Luxembourg Air Rescue (L) und dem CMH (B)
- die Gewährung eines Stipendiums an Eltern deren Kinder studieren
- die kostenlose Freizeitunfallversicherung und günstigere Versicherungsmöglichkeiten bei der Bâloise Versicherungsgruppe
- Vorzugsbedingungen für ihren „Wüstenrot“-Bausparvertrag
- Vorzugsbedingungen auf den Zusatzkrankensicherungen der DKV Luxembourg
- die kostenlose Mitgliedschaft bei der «Patienteverriedung» (Verein zur Verteidigung der Patienteninteressen)

informiert Sie durch

- die gratis Zustellung der Monatszeitschrift OGBL - Aktuell sowie anderer Schriften
- seine verschiedenen Websites www.ogbl.lu, www.deutsche-grenzgaenger.lu, www.facebook.com/ogbl.lu, twitter.com/OGBL_Luxembourg
- gratis Weiterbildungsangebote (Arbeits- und Sozialrecht sowie Gewerkschaftsangelegenheiten)



Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg

60 bd J.-F. Kennedy • L-4170 Esch-sur-Alzette

T. 26 54 37 77 • info@ogbl.lu

ogbl.lu

[f ogbl.lu](https://facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

DEMANDE D'ADHÉSION / BEITRITTSANTRAG

Mandat de prélèvement / Lastschrift-Mandat

En signant ce formulaire de mandat, j'autorise l'OGBL à envoyer des instructions à ma banque pour débiter mon compte, et ma banque à débiter mon compte conformément aux instructions de l'OGBL. NOTE: Vous bénéficiez d'un droit de remboursement par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. // Ich ermächtige den OGBL, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom OGBL auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION / DER VERWALTUNG VORBEHALTEN

MERCI DE REMPLIR EN CARACTÈRES CAPITALES / BITTE IN DRUCKBUCHSTABEN AUSFÜLLEN

Nom / Name

Prénom / Vorname

Sexe / Geschlecht

F / W M

Date naissance - Matr. sécurité sociale / Geburtsdatum - Sozialversich.-Nr

Nationalité / Nationalität

CP / PLZ

Localité / Ort

N° / NR

Rue / Straße

Email privé / Private E-mail

N° tél. privé avec préfixe / Private Tel. Nr mit Vorwahl

Langue de communication / Sprache

Français / Französisch Allemand / Deutsch

IBAN - N° de compte / Kontonummer

Créancier / Zahlungsempfänger

Identifiant du créancier / Identifikationsnummer des Zahlungsempfängers

OGBL 60, bd J.F. Kennedy L-4170 Esch/Alzette

LU36 ZZZ0000000008699001005

J'autorise l'OGBL à adapter le montant à encaisser à ses statuts ou aux conditions fixées par son congrès national et à enregistrer et traiter mes données personnelles dans ses fichiers. // Ich ermächtige den OGBL, die Zahlung gemäß seinen Statuten oder diesbezüglichen Kongreßbeschlüssen anzupassen und meine persönlichen Angaben in seiner elektronischen Datenverarbeitung zu erfassen.

Date / Datum _____

Localité / Ort _____

Signature / Unterschrift _____



Employeur / Arbeitgeber

Lieu de travail - Succursale / Arbeitsort - Filiale

Profession / Beruf

Cotisation mensuelle / Monatlicher Beitrag

- Salarié(e) / Arbeitnehmer(in)
 Fonctionnaire ou Employé(e) public / Beamter (Beamtin) oder öffentlich Bedienstete(r)
 Pensionné(e) / Pensionierte(r)
 Indépendant(e) / Selbständige(r)

Sauf dans les cas énumérés ci-dessous, la cotisation mensuelle s'élève à 1% du revenu brut (rémunération, pension, indemnité de chômage, revenu minimum garanti) sans dépasser 19,40 € (depuis 1/2017). // Mit Ausnahme der unten genannten Fälle, beläuft sich der monatliche Beitrag auf 1% des Bruttoeinkommens (Entgelt, Pension, Arbeitslosengeld, garantiertes Mindesteinkommen), ohne 19,40 € (seit 1/2017) zu überschreiten.

- Si revenu brut inférieur à 1 940 € prière d'indiquer le montant / Falls Brutto-Einkommen unter 1940 € bitte Betrag angeben
Brut / Brutto _____, _____

- Apprenti(e) / Auszubildende(r) = 3,90 € par mois / pro Monat
 Etudiant(e)-Elève / Student(in)-Schüler(in) = 1,00 € par mois / pro Monat
 Chômeur (Chômeuse) non-indemnisé(e) / Arbeitslose(r) ohne Arbeitslosengeld = 2,00 € par mois / pro Monat
 Sans activité professionnelle / Ohne Erwerbstätigkeit = 9,70 € par mois / pro Monat
 Veuf (Veuve) du (de la) membre défunt(e) / Witwe(r) des verstorbenen Mitglieds = 9,70 € par mois / pro Monat

OGBL Matr. / Mitgliedsnr. _____

Syndicat précédent / Vorherige Gewerkschaft

Depuis / Seit

Veuillez joindre un certificat d'affiliation à la présente demande. / Bitte legen Sie diesem Antrag eine Beitrittsurkunde bei

Recruté par / Geworben durch

OGBL Matr. oblig. / Mitgliedsnr. oblig.

Merci de renvoyer à / Bitte zurückschicken an

OGBL Service Gestion des Membres • 31, avenue Grande-Duchesse Charlotte • L-3441 Dudelange
T. +352 54 05 45 928 • E. affiliation@ogbl.lu