

L'entreprise utilisatrice peut-elle directement embaucher le salarié intérimaire après sa mission ?

Réponse courte

L'entreprise utilisatrice peut directement embaucher le salarié intérimaire à l'issue de sa mission, à condition que le contrat de mission soit effectivement terminé ou régulièrement rompu. Il n'existe pas de délai de carence imposé par la loi luxembourgeoise, sauf si une clause contractuelle contraire figure dans le contrat de mise à disposition.

Avant toute embauche, il est impératif de vérifier l'absence de clause interdisant ou conditionnant l'embauche directe, car le non-respect de telles stipulations peut engager la responsabilité de l'entreprise utilisatrice et entraîner le paiement d'une indemnité à l'ETT. L'embauche doit faire l'objet d'un nouveau contrat de travail et respecter les obligations légales, notamment la déclaration préalable à l'ITM et l'affiliation à la sécurité sociale.

Définition

Le travail intérimaire, ou travail temporaire, se caractérise par une relation tripartite entre le salarié intérimaire, l'entreprise de travail intérimaire (ETT) et l'entreprise utilisatrice. Le salarié intérimaire est engagé par l'ETT via un contrat de mission à durée déterminée, puis mis à disposition de l'entreprise utilisatrice pour une tâche précise et une période limitée.

À l'issue de la mission, il est fréquent que l'entreprise utilisatrice souhaite embaucher directement le salarié intérimaire, mettant ainsi fin à la relation tripartite pour établir un contrat de travail bilatéral.

Questions fréquentes

L'entreprise utilisatrice doit-elle verser une indemnité à l'ETT lors de l'embauche directe ?

L'entreprise n'est tenue de verser une indemnité à l'ETT que si une clause spécifique (exclusivité, dédit) figure dans le contrat de mise à disposition. En l'absence de telles clauses, aucune compensation n'est due à l'entreprise de travail intérimaire.

Que risque l'entreprise si elle ne respecte pas les clauses contractuelles lors de l'embauche ?

Le non-respect des clauses interdisant ou conditionnant l'embauche directe peut engager la responsabilité de l'entreprise utilisatrice et entraîner le paiement d'une indemnité à l'ETT. Il est donc impératif de vérifier l'existence de telles stipulations avant toute démarche d'embauche.

Quelles sont les conditions à respecter pour embaucher un salarié intérimaire ?

L'entreprise doit s'assurer que le contrat de mission est arrivé à son terme, vérifier l'absence de clause interdisant l'embauche directe dans le contrat de mise à disposition, conclure un nouveau contrat de travail (CDD ou CDI), effectuer la déclaration préalable à l'ITM et assurer l'affiliation du salarié à la sécurité sociale.

Une entreprise utilisatrice peut-elle embaucher directement un salarié intérimaire après sa mission au Luxembourg ?

Oui, l'entreprise utilisatrice peut directement embaucher le salarié intérimaire à l'issue de sa mission, à condition que le contrat de mission soit effectivement terminé ou régulièrement rompu. Il n'existe pas de délai de carence imposé par la loi luxembourgeoise, sauf clause contractuelle contraire dans le contrat de mise à disposition.

Conditions d'exercice

L'embauche directe du salarié intérimaire par l'entreprise utilisatrice est possible dès la fin effective de la mission d'intérim. Il n'existe pas de délai de carence imposé par le Code du travail luxembourgeois entre la fin de la mission et l'embauche, sauf stipulation contractuelle contraire.

L'entreprise utilisatrice doit s'assurer que le contrat de mission est arrivé à son terme ou a été régulièrement rompu avant toute embauche. Toute clause contractuelle interdisant ou conditionnant l'embauche directe doit être respectée, sous peine d'engager la responsabilité de l'entreprise utilisatrice.

Modalités pratiques

Pour procéder à l'embauche, l'entreprise utilisatrice doit conclure un nouveau contrat de travail avec le salarié, distinct du contrat de mission initial. Ce contrat peut être à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI), sous réserve du respect des conditions légales applicables à chaque type de contrat.

L'entreprise utilisatrice n'est tenue de verser une indemnité à l'ETT que si une clause spécifique (exclusivité, dédit) figure dans le contrat de mise à disposition. En l'absence de telles clauses, aucune compensation n'est due. Il est impératif de vérifier l'existence de telles stipulations avant toute démarche.

L'entreprise doit également effectuer la déclaration préalable à l'Inspection du travail et des mines (ITM) et assurer l'affiliation du salarié à la sécurité sociale dès l'embauche.

Pratiques et recommandations

Avant toute embauche, il est recommandé de formaliser par écrit la fin de la mission d'intérim et de notifier l'ETT de l'intention d'embauche, afin de prévenir tout litige. L'entreprise utilisatrice doit s'assurer que le salarié n'est plus lié par un contrat en cours avec l'ETT.

Il convient de respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination lors de l'embauche du salarié intérimaire. La traçabilité des échanges avec l'ETT et le salarié doit être conservée pour sécuriser la procédure et répondre à toute contestation éventuelle.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.131-1](#) et suivants (dispositions générales sur le contrat de travail)
 - Articles [L.142-1](#) et suivants (travail intérimaire)
 - Articles [L.223-1](#) et suivants (contrat à durée déterminée)
 - Article [L.241-1](#) (déclaration préalable à l'ITM)
 - Article [L.251-1](#) et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)
- Jurisprudence nationale relative à la liberté d'embauche à l'issue de la mission, sous réserve de clauses restrictives éventuelles.

Vérifiez systématiquement l'absence de clause contractuelle interdisant ou conditionnant l'embauche directe du salarié intérimaire. Le non-respect de telles clauses peut entraîner des réclamations de l'ETT et engager la responsabilité de l'entreprise utilisatrice.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.