

# Quel est le rôle de l'Inspection du travail (ITM) en cas d'abus de recours aux contrats d'intérim ?

## Réponse courte

L'Inspection du travail et des mines (ITM) contrôle le respect de la législation sur le recours aux contrats d'intérim, notamment en vérifiant que ces contrats ne sont pas utilisés abusivement pour pourvoir durablement à des emplois permanents ou sans motif légalement reconnu. Elle intervient lors de contrôles inopinés ou sur dénonciation, accède aux locaux et documents des entreprises concernées, et auditionne les personnes utiles à l'enquête.

En cas de constat d'abus, l'ITM dresse un procès-verbal, peut ordonner la régularisation de la situation (par exemple, requalification du contrat d'intérim en CDI) et transmettre le dossier au Parquet pour d'éventuelles poursuites pénales. Elle assure également le suivi de la mise en conformité et peut effectuer des contrôles complémentaires pour vérifier la régularisation effective.

## Définition

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est l'autorité administrative chargée de veiller au respect de la législation du travail au Luxembourg, y compris en matière de travail intérimaire. L'abus de recours aux contrats d'intérim se manifeste lorsque ces contrats sont utilisés en dehors des cas légalement prévus, notamment pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, ou en l'absence de motif légalement reconnu tel que le remplacement d'un salarié, l'accroissement temporaire d'activité, ou des travaux saisonniers ou spécifiques.

L'ITM intervient pour contrôler la conformité des pratiques des employeurs et des entreprises de travail intérimaire, en s'assurant que le recours à l'intérim respecte les conditions strictes fixées par le Code du travail. Elle veille également à l'égalité de traitement entre les salariés intérimaires et les salariés permanents, ainsi qu'au respect des droits fondamentaux des travailleurs.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur peut-il se préparer à un contrôle ITM sur l'intérim ?

L'employeur doit documenter systématiquement le motif du recours à l'intérim, conserver tous les justificatifs, rédiger des contrats conformes au Code du travail en précisant motif, durée et conditions, et éviter tout enchaînement abusif de missions sur un même poste.

### Dans quels cas l'ITM peut-elle intervenir pour contrôler le travail intérimaire ?

L'ITM peut intervenir de sa propre initiative lors de contrôles inopinés ou à la suite d'une dénonciation d'un salarié, représentant du personnel, syndicat ou toute personne concernée par une situation d'abus présumé de recours aux contrats d'intérim.

### Que se passe-t-il si l'ITM constate un abus de recours aux contrats d'intérim ?

L'ITM dresse un procès-verbal détaillant les manquements, peut ordonner la régularisation de la situation (notamment la requalification du contrat d'intérim en CDI), et transmettre le dossier au Parquet pour d'éventuelles poursuites pénales avec amendes administratives.

## Quels sont les pouvoirs de l'ITM pour contrôler les abus de recours aux contrats d'intérim ?

L'ITM peut intervenir à tout moment lors de contrôles inopinés ou sur dénonciation, accéder aux locaux et documents des entreprises (contrats de mission, registres du personnel, bulletins de paie), et auditionner toute personne utile à l'enquête pour vérifier le respect de la législation sur le travail intérimaire.

### Conditions d'exercice

L'ITM peut intervenir à tout moment, soit de sa propre initiative lors de contrôles inopinés, soit à la suite d'une dénonciation émanant d'un salarié, d'un représentant du personnel, d'un syndicat ou de toute personne concernée. Elle dispose d'un droit d'accès aux locaux de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail intérimaire, ainsi qu'aux documents relatifs à l'emploi des intérimaires, tels que les contrats de mission, registres du personnel, bulletins de paie et justificatifs du motif de recours.

L'ITM peut auditionner toute personne susceptible de fournir des informations utiles à l'enquête. Elle agit dans le respect du principe de traçabilité et d'encadrement humain, en garantissant la confidentialité des informations recueillies et en assurant un traitement équitable des situations contrôlées.

### Modalités pratiques

En cas de constat d'abus, l'ITM dresse un procès-verbal détaillant les faits et les manquements à la réglementation. Ce procès-verbal peut entraîner une injonction adressée à l'employeur de régulariser la situation dans un délai déterminé, notamment par la requalification du contrat d'intérim en contrat à durée indéterminée si les conditions sont réunies.

L'ITM peut également transmettre le dossier au Parquet pour l'engagement de poursuites pénales, l'abus de recours à l'intérim étant passible d'amendes administratives et pénales. Elle assure le suivi de la mise en conformité de l'employeur et peut procéder à des contrôles complémentaires pour vérifier la régularisation effective de la situation.

### Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de documenter systématiquement le motif du recours à l'intérim et de conserver tous les justificatifs afférents, afin de pouvoir les présenter en cas de contrôle de l'ITM. La rédaction du contrat d'intérim doit être conforme aux exigences du Code du travail, en précisant notamment le motif du recours, la durée, le poste concerné et les conditions de travail.

Les entreprises doivent éviter tout enchaînement abusif de missions sur un même poste, sous peine de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée. Il est essentiel de collaborer pleinement avec l'ITM lors des contrôles, de respecter l'égalité de traitement entre intérimaires et salariés permanents, et de mettre en place des procédures internes garantissant la traçabilité des décisions relatives au recours à l'intérim.

## Cadre juridique

- Articles [L.131-1](#) à [L.131-13](#) du Code du travail luxembourgeois (travail intérimaire)
- Articles [L.222-1](#) à [L.222-9](#) du Code du travail (contrat de mission)
- Articles [L.611-1](#) et suivants du Code du travail (missions et pouvoirs de l'[ITM](#))
- Article [L.131-12](#) du Code du travail (sanctions en cas d'abus)
- Article [L.611-10](#) du Code du travail (pouvoirs de sanction de l'[ITM](#))
- Principes généraux d'égalité de traitement et de traçabilité issus du Code du travail

La justification rigoureuse du recours à l'intérim, la conservation des preuves et la transparence dans les relations avec l'[ITM](#) sont essentielles pour prévenir tout contentieux, limiter les risques de requalification et éviter les sanctions administratives ou pénales.

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.