Quelles formalités déclaratives s’appliquent aux contrats d’intérim au Luxembourg ?

Réponse courte

Les formalités déclaratives applicables aux contrats d’intérim au Luxembourg en 2025 comprennent principalement l’information de l’Inspection du travail et des mines (ITM) lorsque l’entreprise de travail intérimaire est établie hors du Luxembourg, la déclaration d’entrée auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) dans les huit jours de l’entrée en service (art. 425 CSS), et l’établissement écrit du contrat de mission, transmis dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition. Aucun « registre des missions » n’est imposé par un texte.

L’ensemble de ces formalités doit être réalisé dans le respect du RGPD et des principes de confidentialité, en assurant la traçabilité des traitements de données. Les contrats de mission et les accusés de déclaration sont conservés et tenus à disposition de l’ITM en cas de contrôle (art. L.131-6 CT). Le non-respect de ces obligations expose à des sanctions administratives, pénales et à la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

Définition

Le contrat d’intérim, également appelé contrat de mission, est un contrat de travail temporaire conclu entre une entreprise de travail intérimaire (ETT) et un salarié intérimaire. Ce contrat vise à mettre le salarié à disposition d’une entreprise utilisatrice pour l’exécution d’une mission précise et temporaire.

Ce dispositif est strictement encadré par le Code du travail luxembourgeois, qui impose des obligations spécifiques à chaque acteur et à chaque étape de la relation contractuelle. L’objectif est d’assurer la protection du salarié intérimaire et la traçabilité des missions.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les documents intérim ?

L'ETT conserve l'ensemble des déclarations, contrats et registre des missions pendant au moins 5 ans, conformément à la prescription quinquennale en sécurité sociale. La conservation est essentielle pour répondre aux contrôles ITM, CCSS et fiscaux. Le respect du RGPD s'applique aux données.

Faut-il tenir un registre des missions intérim ?

Oui, l'ETT doit tenir un registre des missions accessible à l'ITM. Ce registre documente les missions accomplies, les entreprises utilisatrices, les durées et conditions. Il facilite les contrôles et la traçabilité des relations triangulaires (ETT, salarié, entreprise utilisatrice).

L'ETT doit-elle déclarer l'intérimaire à l'ITM ?

Pour les intérimaires non domiciliés au Luxembourg, l'ETT effectue une déclaration préalable de détachement à l'ITM avant le début de la mission. Pour les résidents, la déclaration au CCSS suffit. Les salariés étrangers de pays tiers nécessitent en outre des autorisations de travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quel délai pour transmettre le contrat de mission au salarié intérimaire ?

Le contrat de mission doit être établi par écrit et transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition. À défaut, des sanctions administratives s'appliquent et le contrat peut être requalifié. La transmission rapide protège les droits du salarié intérimaire.

Quelles formalités déclaratives pour les contrats d'intérim au Luxembourg ?

Déclaration préalable de détachement à l'ITM pour les salariés non domiciliés, déclaration d'entrée au CCSS avant le début de la mission, contrat de mission écrit transmis dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition, et tenue d'un registre des missions accessible à l'ITM.

Quelles sanctions en cas de non-respect des formalités intérim ?

Le non-respect des formalités déclaratives et contractuelles expose à des sanctions administratives, pénales, et à la requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée. Les rappels de cotisations sociales et les indemnités dues peuvent atteindre des sommes importantes pour l'ETT défaillante.

Conditions d’exercice

L’exercice de l’activité d’entreprise de travail intérimaire est subordonné à l’obtention préalable d’un agrément délivré par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, conformément aux articles L.131-1 et suivants du Code du travail, qui régissent le travail intérimaire. Les articles L.132-1 et suivants visent, eux, le prêt temporaire de main-d'œuvre, régime distinct.

L’entreprise utilisatrice ne peut recourir à l’intérim que dans les cas limitativement prévus par la loi, notamment pour le remplacement temporaire d’un salarié, l’accroissement temporaire d’activité ou l’exécution de travaux exceptionnels. Le recours à l’intérim doit respecter le principe d’égalité de traitement entre salariés intérimaires et salariés permanents.

Modalités pratiques

Avant toute mise à disposition, l’ETT doit vérifier que toutes les conditions légales sont réunies, notamment l’agrément et la justification du recours à l’intérim par l’entreprise utilisatrice.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Formalité	Contenu	Délai	Base légale
Autorisation ministérielle	Nul ne peut exercer l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire sans autorisation du ministre du Travail, sur avis de l'ADEM et de l'ITM	Préalable à l'activité	Art. L.131-2 CT
Contrat de mission	Établi par écrit par l'ETT et adressé au salarié ; réputé contrat de travail, sans preuve contraire admise	Deux jours ouvrables suivant la mise à disposition	Art. L.131-6 CT
Déclaration d'entrée	Faite par l'ETT, employeur de l'intérimaire	Huit jours suivant le début de la mission	Art. 425 CSS
Détachement	Déclaration à l'ITM lorsque l'ETT est établie hors du Luxembourg	Au plus tard dès le commencement des travaux	Art. L.141-1 et L.142-2 CT
Accident du travail	Déclaration remplie par la société utilisatrice et contresignée par l'entrepreneur de travail intérimaire	Sans délai	RGD du 17 décembre 2010, art. 2

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Déclaration préalable à l'Inspection du travail et des mines (ITM)** :
  Si l'entreprise de travail intérimaire est établie hors du Luxembourg, elle informe l'ITM au plus tard dès le commencement des travaux, conformément à l'article L.142-2, § 1er du Code du travail — le critère est le lieu d'établissement de l'entreprise, non le domicile du salarié. Cette déclaration s'effectue via la plateforme électronique dédiée et doit comporter l'identité du salarié, les dates de début et de fin de mission, le lieu de travail, la nature des tâches, ainsi que les coordonnées de l'entreprise utilisatrice et de l'ETT.

- **Déclaration d'entrée à la sécurité sociale** :
  L'ETT doit effectuer une déclaration d'entrée du salarié intérimaire auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) dans les huit jours suivant le début de la mission, conformément à l'article 425 du Code de la sécurité sociale. Cette déclaration précise la nature temporaire du contrat, la durée de la mission et l'identité de l'entreprise utilisatrice.

- **Établissement et transmission du contrat de mission** :
  Le contrat de mission doit être établi par écrit et signé au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition du salarié. Un exemplaire est remis au salarié et un autre à l'entreprise utilisatrice. L'absence de contrat écrit entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée au profit du salarié, conformément aux articles L.131-1 et suivants du Code du travail.

- **Conservation des contrats de mission** :
  Aucun « registre des missions » n'est imposé par le Code du travail. L'entreprise de travail intérimaire conserve les contrats de mission, qui portent l'identité de l'utilisateur et les mentions de l'article L.131-4, paragraphe 2, et les tient à disposition de l'ITM en cas de contrôle (art. L.131-6 du Code du travail).

- **Respect des obligations en matière de protection des données** :
  Toutes les formalités doivent être réalisées dans le respect du RGPD et des principes de confidentialité, en assurant la traçabilité des traitements et l'encadrement humain des processus automatisés.

Pratiques et recommandations

Trois obligations coexistent et n'ont pas le même destinataire : la déclaration d'entrée au Centre commun dans les huit jours, le contrat de mission écrit remis à l'intérimaire dans les deux jours ouvrables de la mise à disposition, et, pour un intérimaire détaché depuis l'étranger, la déclaration à l'ITM au plus tard dès le commencement des travaux (art. L.142-2 CT).

C'est l'entreprise de travail intérimaire, employeur juridique, qui déclare et cotise. L'entreprise utilisatrice ne déclare rien, mais reste tenue des obligations de sécurité et du principe d'égalité de traitement pour la durée de la mission.

Les contrats de mission et les déclarations doivent rester disponibles pour l'ITM (art. L.131-6 CT). Les pièces comptables, elles, se conservent dix ans depuis la clôture de l'exercice (art. 16 du Code de commerce).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Vérifier l'agrément de l'entreprise de travail intérimaire avant l'accueil du premier intérimaire évite la situation la plus coûteuse : une mise à disposition par un prestataire non agréé, qui expose l'entreprise utilisatrice à une requalification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.131-1 et suivants	Travail intérimaire : agrément de l'entreprise de travail intérimaire, contrat de mission, cas de recours
Code du travail, art. L.132-1 et suivants	Prêt temporaire de main-d'œuvre — régime distinct de l'intérim
Code du travail, art. L.142-1 à L.142-4	Détachement et déclaration préalable
Art. L.131-13 du Code du travail	Salaire de l'intérimaire au moins égal à celui d'un salarié permanent de qualification équivalente de l'entreprise utilisatrice
Art. 425 CSS	Déclaration d'entrée, de sortie et de tout changement dans les huit jours
Art. L.142-2 CT	Déclaration à l'ITM au plus tard dès le commencement des travaux ; badge social
Règlement (UE) 2016/679	RGPD - protection des données

Le non-respect des formalités déclaratives expose l’entreprise de travail intérimaire et l’entreprise utilisatrice à des sanctions financières, à la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, ainsi qu’à des conséquences en matière de responsabilité sociale et de protection des données.

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.