

Les intérimaires sont-ils concernés par les contrôles de l'ITM ?

Réponse courte

Les salariés intérimaires sont pleinement concernés par les contrôles de l'Inspection du travail et des mines (ITM) au Luxembourg. L'ITM peut intervenir sur tous les lieux de travail où des intérimaires sont présents, que ce soit dans l'entreprise utilisatrice ou au siège de l'entreprise de travail intérimaire.

Les contrôles portent notamment sur le respect des conditions de recours à l'intérim, la conformité des contrats, la déclaration préalable, les conditions de travail, de rémunération, de sécurité, ainsi que la traçabilité des documents relatifs à la mission. L'égalité de traitement entre intérimaires et salariés permanents est également vérifiée.

En cas de non-conformité, la responsabilité de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail intérimaire peut être engagée conjointement. Il est donc essentiel de garantir la régularité et la traçabilité de chaque mission d'intérim.

Définition

Un salarié intérimaire est une personne engagée par une entreprise de travail intérimaire agréée, puis mise à disposition d'une entreprise utilisatrice pour effectuer une mission temporaire. Le contrat de mission lie l'intérimaire à l'entreprise de travail intérimaire, tandis que la relation de subordination s'exerce au sein de l'entreprise utilisatrice pendant la durée de la mission.

L'intérim est strictement encadré par la loi modifiée du 19 décembre 1992 relative au travail intérimaire et par le Code du travail luxembourgeois, qui imposent des conditions précises pour la mise à disposition et la protection des droits des intérimaires.

Conditions d'exercice

Le recours à l'intérim est limité aux cas prévus par la loi, notamment :

- Remplacement temporaire d'un salarié absent,
- Accroissement temporaire d'activité,
- Exécution de travaux exceptionnels.

L'entreprise de travail intérimaire doit obligatoirement disposer d'un agrément délivré par le ministre du Travail (article [L.125-3](#) du Code du travail). L'entreprise utilisatrice doit garantir à l'intérimaire des conditions de travail, de rémunération, de sécurité et d'accès aux équipements collectifs équivalentes à celles des salariés permanents occupant un poste similaire (article [L.125-8](#)).

L'égalité de traitement, la traçabilité des missions et l'encadrement humain des intérimaires sont des obligations légales implicites à respecter.

Modalités pratiques

L'Inspection du travail et des mines (ITM) exerce un droit de contrôle sur tous les lieux de travail, y compris ceux où interviennent des salariés intérimaires (article L.131-1 et suivants). Les contrôles portent sur :

- Le respect des conditions de recours à l'intérim,
- La conformité des contrats de mission et de mise à disposition,
- La déclaration préalable à l'Inspection sociale (article L.125-6),
- Les conditions de travail, de rémunération, de durée du travail et de sécurité,
- La traçabilité des documents relatifs à la mission.

L'ITM peut contrôler tant l'entreprise utilisatrice que l'entreprise de travail intérimaire. Les intérimaires sont donc pleinement concernés par ces contrôles, que ce soit sur le lieu d'exécution de la mission ou au siège de l'entreprise de travail intérimaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises utilisatrices de :

- Conserver tous les documents relatifs à la mission de l'intérimaire (contrat de mise à disposition, registre du personnel, fiches de paie, attestations de sécurité, etc.),
- S'assurer que les intérimaires bénéficient des mêmes conditions de travail, de sécurité et d'accès aux équipements collectifs que les salariés permanents,
- Mettre en place des procédures internes pour garantir la traçabilité et la conformité des missions.

L'entreprise de travail intérimaire doit :

- Veiller à la conformité des contrats de mission,
- Effectuer la déclaration préalable à l'ITM,
- Transmettre toutes les informations nécessaires à l'entreprise utilisatrice,
- S'assurer du respect de l'égalité de traitement et de la sécurité.

La coopération entre les deux entités est essentielle lors d'un contrôle de l'ITM afin de répondre efficacement aux demandes et d'éviter toute sanction administrative ou pénale.

Cadre juridique

Les principaux textes applicables sont :

- Loi modifiée du 19 décembre 1992 relative au travail intérimaire,
- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.125-1](#) à [L.125-18](#) (travail intérimaire),
 - Articles [L.131-1](#) à [L.131-6](#) (Inspection du travail et des mines),
 - Articles [L.312-1](#) et suivants (sécurité et santé au travail),
 - Articles [L.211-1](#) et suivants (durée du travail),
 - Articles [L.222-1](#) et suivants (rémunération),
 - Articles [L.414-1](#) et suivants (égalité de traitement).

Ces dispositions imposent le respect des obligations en matière de sécurité, de santé, de durée du travail, de rémunération, de déclaration préalable et d'égalité de traitement pour tous les salariés, y compris les intérimaires.

L'absence de conformité lors d'un contrôle de l'[ITM](#) concernant un intérimaire peut engager la responsabilité conjointe de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail intérimaire. Il est impératif de vérifier en amont la régularité de chaque mission d'intérim, la traçabilité des documents et l'égalité de traitement pour limiter les risques de sanctions.

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.