

# Quelles conventions collectives s'appliquent aux salariés en mission intérimaire au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les **salariés intérimaires en mission** ne sont pas soumis à un double régime conventionnel, mais bénéficient du **principe d'égalité de traitement** avec les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice, garanti par l'Article L.131-13 du Code du travail.

Concrètement, cela signifie que pendant sa mission, le salarié intérimaire doit recevoir **les mêmes conditions de travail** qu'un salarié permanent de qualification équivalente chez l'utilisateur, notamment :

- La **même rémunération de base** et accessoires qu'un salarié permanent de qualification équivalente
- Les **mêmes conditions** de durée du travail, repos et congés
- L'application des **mêmes dispositions conventionnelles** que celles régissant les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice
- L'accès aux **mêmes installations collectives** (restauration, transports)

Ce principe d'égalité s'applique dès l'embauche et tout au long de la mission. Si l'entreprise utilisatrice applique une convention collective à ses salariés permanents, les dispositions salariales et relatives aux conditions de travail de cette convention s'appliquent également au salarié intérimaire.

L'entreprise de travail intérimaire (ETT) reste l'employeur juridique du salarié intérimaire, responsable du paiement du salaire et des charges sociales, mais elle doit garantir les conditions équivalentes à celles de l'utilisateur.

À noter : les **salariés permanents des ETT** (recruteurs, conseillers) sont couverts par une convention collective spécifique (reconduction tacite depuis 2016), mais cette convention ne s'applique PAS aux salariés en mission intérimaire, qui relèvent du régime d'égalité de traitement.

## Définition

Un **salarié intérimaire** est un travailleur lié par un **contrat de mission** à une entreprise de travail intérimaire (ETT) qui le met à disposition temporaire d'une entreprise utilisatrice pour accomplir une tâche précise et non durable.

**Éléments caractéristiques :**

- **Relation triangulaire** : salarié intérimaire ? ETT (employeur) ? entreprise utilisatrice
- **Contrat de mission** écrit obligatoire entre l'ETT et le salarié intérimaire
- **Contrat de mise à disposition** écrit obligatoire entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice
- **Caractère temporaire** de la mission (tâche précise et non durable)

### Principe d'égalité de traitement :

L'Article [L.131-13](#) impose que le salaire et les conditions de travail du salarié intérimaire ne peuvent être inférieurs à ceux d'un salarié permanent de même qualification ou de qualification équivalente occupant le même poste chez l'utilisateur.

## Questions fréquentes

### Comment fonctionne le principe d'égalité de traitement pour les intérimaires ?

Le principe d'égalité de traitement, garanti par l'Article L.131-13 du Code du travail, impose que le salarié intérimaire reçoive la même rémunération de base, les mêmes conditions de durée du travail, repos et congés qu'un salarié permanent de qualification équivalente chez l'utilisateur. Il a également accès aux mêmes installations collectives et bénéficie des mêmes dispositions conventionnelles.

### Que risque une ETT qui ne respecte pas l'égalité de traitement ?

Le non-respect de l'égalité de traitement expose l'ETT à une amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné selon l'Article L.134-3 du Code du travail. Les salariés peuvent également saisir le tribunal du travail pour obtenir des rappels de salaire et des dommages-intérêts. En cas de récidive, les peines peuvent être portées au double du maximum.

### Quelles conventions collectives s'appliquent aux salariés intérimaires au Luxembourg ?

Les salariés intérimaires ne sont pas soumis à un double régime conventionnel, mais bénéficient du principe d'égalité de traitement avec les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice. Ils doivent recevoir les mêmes conditions de travail et la même rémunération qu'un salarié permanent de qualification équivalente, y compris l'application des dispositions conventionnelles de l'entreprise utilisatrice.

### Quelles sont les obligations de l'entreprise utilisatrice envers les salariés intérimaires ?

L'entreprise utilisatrice doit communiquer à l'ETT les conditions salariales et conventionnelles applicables aux salariés permanents, notifier sans délai toute revalorisation salariale, garantir l'accès aux installations collectives et appliquer les dispositions sur la sécurité, l'hygiène et la santé au travail. Elle doit également respecter les droits syndicaux du salarié intérimaire.

## Conditions d'exercice

L'égalité de traitement du salarié intérimaire est soumise à plusieurs conditions légales strictes :

### Conditions d'autorisation et de forme :

- L'ETT doit être titulaire d'une **autorisation d'établissement** valide délivrée par le ministre du Travail (Art. [L.131-2](#))
- Le **contrat de mission** doit être conclu par écrit avec le salarié intérimaire (Art. [L.131-6](#))
- Le **contrat de mise à disposition** doit être écrit entre l'ETT et l'utilisateur (Art. [L.131-4](#))

### Détermination de l'égalité de traitement :

- L'entreprise utilisatrice doit disposer d'un **salarié permanent de référence** de qualification équivalente
- Si aucun salarié permanent comparable n'existe, référence au **saire prévu par la convention collective** de branche applicable au poste (Art. L.131-13, alinéa 2)
- À défaut, référence au **saire d'un salarié permanent de qualification équivalente** dans une autre entreprise du même secteur

#### **Respect des conditions de travail :**

- Pendant la mission, l'**utilisateur est responsable** des conditions de sécurité, hygiène et santé au travail (Art. L.131-12)
- L'utilisateur applique au salarié intérimaire toutes les **dispositions légales, réglementaires et conventionnelles** relatives aux conditions de travail
- Toute **revalorisation salariale** appliquée aux permanents doit être notifiée à l'ETT et appliquée immédiatement au salarié intérimaire (Art. L.131-13, paragraphe 3)

## **Modalités pratiques**

#### **Application des conventions collectives de l'entreprise utilisatrice :**

Si l'entreprise utilisatrice applique une convention collective à ses salariés permanents, le salarié intérimaire bénéficie des dispositions de cette convention concernant :

- Les **salaires minimaux** conventionnels et classifications professionnelles
- Les **majorations** pour heures supplémentaires, travail de nuit, dimanches et jours fériés
- Les **primes** et avantages salariaux prévus par la convention
- Les **conditions de travail** : durée, repos, congés supplémentaires conventionnels

#### **Obligations de l'entreprise de travail intérimaire (ETT) :**

- **Vérifier** les conditions conventionnelles applicables chez l'utilisateur avant chaque mission
- **Informé par écrit** le salarié intérimaire des conditions de travail et salariales applicables dans le contrat de mission
- **Calculer et verser** le salaire conforme aux conditions de l'utilisateur
- **Appliquer immédiatement** toute revalorisation salariale communiquée par l'utilisateur
- **Conserver** les justificatifs des conditions appliquées et des communications de l'utilisateur

#### **Obligations de l'entreprise utilisatrice :**

- **Communiquer à l'ETT** les conditions salariales et conventionnelles applicables aux salariés permanents
- **Notifier à l'ETT** sans délai toute revalorisation salariale des permanents
- **Garantir l'accès** du salarié intérimaire aux installations collectives (restauration, transport)
- **Appliquer** les dispositions sur la sécurité, l'hygiène et la santé au travail
- **Respecter** les droits syndicaux et la représentation du personnel

#### Vérification et documentation :

- L'ETT doit se procurer une **copie** ou un extrait de la convention collective applicable chez l'utilisateur
- Le **contrat de mission** doit mentionner les conditions conventionnelles applicables
- Conserver la **trace écrite** des notifications de revalorisations salariales
- Documenter le **poste de référence** utilisé pour déterminer le salaire du salarié intérimaire

## Pratiques et recommandations

#### Pour les entreprises de travail intérimaire (ETT) :

- **Vérifier systématiquement** auprès de chaque entreprise utilisatrice l'existence et le contenu des conventions collectives applicables avant toute mise à disposition
- **Créer un dossier** par entreprise utilisatrice avec : copie de la convention collective, grille salariale, classification des postes, conditions spécifiques
- **Anticiper les revalorisations** : établir un calendrier de suivi des conventions collectives et des négociations salariales sectorielles
- **Former les équipes commerciales** à identifier rapidement les obligations conventionnelles chez les clients
- **Intégrer dans le système de paie** les grilles salariales et majorations conventionnelles par secteur
- **Documenter précisément** chaque calcul de salaire avec référence au poste et à la convention applicable

#### Pour les entreprises utilisatrices :

- **Communiquer proactivement** à l'ETT toutes les conditions conventionnelles applicables avant le début de chaque mission
- **Transmettre immédiatement** toute augmentation salariale, avenant ou nouvelle convention collective
- **Désigner un référent RH** chargé de la liaison avec les ETT partenaires
- **Vérifier** que les salariés intérimaires reçoivent bien les mêmes avantages que les permanents (tickets restaurant, primes, etc.)
- **Inclure les intérimaires** dans la communication sur les droits conventionnels et les représentants du personnel

#### En cas de contrôle ITM :

- Préparer l'ensemble de la **documentation** : contrats de mission, contrats de mise à disposition, bulletins de salaire, conventions collectives
- Démontrer le **respect de l'égalité de traitement** par des tableaux comparatifs salariés permanents/intérimaires
- Conserver les **preuves de communication** entre ETT et utilisateur (emails, notifications écrites)

## Cadre juridique

### Code du travail luxembourgeois - Titre III : Travail intérimaire

- **Art. L.131-1** : définitions (entrepreneur de travail intérimaire, contrat de mission, salarié intérimaire)
- **Art. L.131-2** : autorisation d'établissement obligatoire pour les ETT
- **Art. L.131-3** : conditions et obligations imposées par le ministre
- **Art. L.131-4** : contrat de mise à disposition écrit obligatoire
- **Art. L.131-6** : contrat de mission écrit obligatoire
- **Art. L.131-12** : responsabilité de l'utilisateur pour la sécurité, l'hygiène et la santé
- **Art. L.131-13** : principe d'égalité de traitement salarial
- **Art. L.131-14** : calcul de l'ancienneté pour les salariés intérimaires
- **Art. L.131-15** : accès aux installations collectives
- **Art. L.131-22** : publication des modèles de contrat par l'ITM (loi du 24 juillet 2024)

### Dispositions d'ordre public :

- **Art. L.010-1** : dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés, y compris les intérimaires

## Sanctions et contrôle :

- **Art. L.134-1 à L.134-3** : consultations, contrôle et sanctions en matière de travail intérimaire
- **Art. L.134-3, paragraphe 4** : amende de 251 à 5.000 euros par salarié pour non-respect des obligations du contrat de mission

### Conséquences du non-respect de l'égalité de traitement :

Le non-respect du principe d'égalité de traitement expose l'ETT et l'entreprise utilisatrice à plusieurs risques juridiques et financiers :

### Actions des salariés intérimaires :

Les salariés peuvent saisir le **tribunal du travail** (Art. L.131-18) pour obtenir :

- Des **rappels de salaire** correspondant aux différences entre les rémunérations versées et celles dues selon le principe d'égalité
- Des **dommages-intérêts** pour préjudice subi
- L'application rétroactive des avantages conventionnels non respectés

### Sanctions administratives :

Selon l'Article L.134-3, paragraphe 4 du Code du travail, est puni d'une **amende de 251 à 5.000 euros par salarié concerné** l'entrepreneur de travail intérimaire qui ne se conforme pas aux obligations lui incombant en vertu de l'article L.131-6 (contrat de mission écrit).

En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au **double du maximum**.

### Sanctions pénales pour violations graves :

Pour les infractions graves (exercice sans autorisation, mise à disposition illégale), l'Article L.134-3, paragraphe 1 prévoit :

- Amende de **500 à 10.000 euros**
- En cas de récidive : emprisonnement de **deux à six mois** ET amende de **1.250 à 12.500 euros**
- Interdiction d'exercer l'activité d'ETT pour une durée de **1 à 10 ans**

### Responsabilité partagée :

L'ETT reste seule responsable du salaire et des charges sociales, mais l'utilisateur est responsable de la communication des conditions applicables. En cas de contentieux, les deux parties peuvent voir leur responsabilité engagée.

### Compétence juridictionnelle :

Les litiges relatifs au **contrat de mission** relèvent de la compétence exclusive du **tribunal du travail** luxembourgeois (Art. L.131-18, paragraphe 2).

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.