

Peut-on recourir à un intérimaire dans le secteur paraétatique ?

Réponse courte

Le recours à l'intérim dans le secteur paraétatique luxembourgeois est autorisé sous conditions strictes. L'entité utilisatrice doit justifier d'un des motifs légaux prévus à l'article [L.131-4](#) du Code du travail (remplacement, surcroît d'activité, travaux exceptionnels). La durée maximale est de 12 mois, renouvellements inclus, sauf dérogations spécifiques.

Définition

Le travail intérimaire constitue une relation triangulaire impliquant une entreprise de travail intérimaire (ETT), un salarié intérimaire et une entreprise utilisatrice, régie par les articles [L.131-1](#) à [L.131-21](#) du Code du travail luxembourgeois.

Dans ce cadre, l'ETT met à disposition de l'entreprise utilisatrice, moyennant rémunération, un salarié qui exécute sa mission sous l'autorité et la direction de l'entreprise utilisatrice.

Conditions d'exercice

Les motifs légaux de recours à l'intérim sont limitativement énumérés par l'article [L.131-4](#) :

- Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu
- Remplacement en attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI
- Travaux saisonniers
- Travaux urgents nécessités par la sécurité
- Accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité
- Travaux exceptionnels non liés à l'activité normale

Il est strictement interdit de recourir à l'intérim pour :

- Remplacer un salarié en grève
- Exécuter des travaux particulièrement dangereux
- Pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente

Modalités pratiques

L'entité utilisatrice doit :

- Conclure un contrat de mise à disposition écrit avec une ETT agréée
- Préciser le motif et la durée de la mission
- Respecter la durée maximale de 12 mois incluant les renouvellements
- Garantir l'égalité de traitement avec les salariés permanents
- Assurer la sécurité et la santé de l'intérimaire
- Tenir un décompte spécifique des heures effectuées

Pratiques et recommandations

Pour une utilisation conforme de l'intérim :

- Documenter précisément le motif de recours
- Planifier la durée prévisible de la mission
- Prévoir une période d'intégration et de formation
- Informer les représentants du personnel
- Conserver tous les justificatifs pendant 3 ans
- Privilégier les ETT disposant d'une certification qualité

Cadre juridique

- Articles [L.131-1](#) à [L.131-21](#) du Code du travail (cadre général du travail intérimaire)
- Article [L.131-4](#) (motifs de recours)
- Article [L.131-8](#) (durée maximale)
- Article [L.131-13](#) (égalité de traitement)
- Article [L.131-15](#) (obligations de l'entreprise utilisatrice)
- Article [L.131-18](#) (sanctions pénales)

Le non-respect des conditions légales de recours à l'intérim expose l'entité utilisatrice à la **requalification automatique** en CDI et à des **sanctions pénales** pouvant aller jusqu'à 5000 euros par infraction constatée. Une vigilance particulière doit être portée au respect des durées maximales et à la justification du motif de recours.

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.