

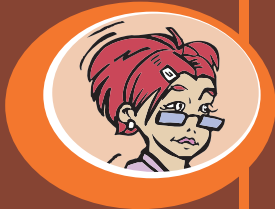


centre de ressources
et de documentation



Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg

une collaboration ADEM-CEPS/INSTEAD



BP 48 • L-4501 Differdange
Tél.: 00 352 58 58 55 531 • Fax : 00 352 58 55 53
E-mail : franz.clement@ceps.lu



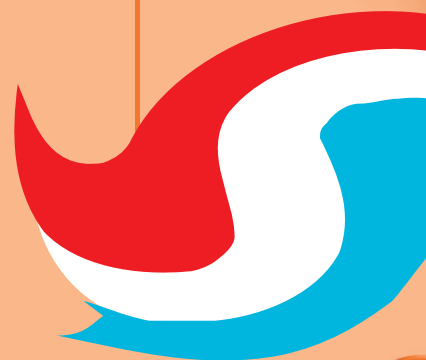
1, rue Bender • L-1229 Luxembourg
Tél.: 00 352 478 53 89 / 00 352 478 54 78
E-mail : fabienne.jacquet@adem.etat.lu

Internet : www.eureslux.org
europa.eu.int/eures

Avec le soutien financier de la Commission Européenne

L'intérim au Luxembourg

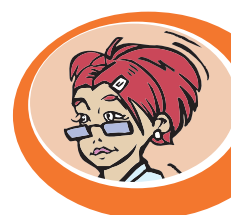
UN MARCHÉ DU TRAVAIL AU COEUR DE LA GRANDE RÉGION



MARS 2005



L'INTÉRIM AU LUXEMBOURG
UN MARCHÉ
DU TRAVAIL
AU CŒUR
DE LA GRANDE RÉGION



Franz Clément & Joël de Marneffe
EURES - CEPS/INSTEAD

ID : 09-05-0169-E

PRÉFACE

Au Luxembourg, le travail intérimaire constitue un marché régional sur lequel le brassage des nationalités et des cultures se fait plus intense encore que sur le marché du travail au sens classique du terme. C'est là un fait à remarquer dans une Europe qui, chaque jour, poursuit sa construction en assurant, notamment, une plus grande mobilité des travailleurs à travers toutes les frontières qui la sillonnent.

La présente publication intervient alors que se tient les 14 et 15 mars 2005 un important colloque intitulé «Dimensions socio-économiques de la mobilité transfrontalière». Organisée conjointement par EURES¹ Luxembourg et l'OIE², cette manifestation placée dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne réserve une place au travail intérimaire transfrontalier.

Rappelons certaines choses également. En date du 18 décembre 1997, l'ADEM³ et l'ULEDI⁴ ont conclu entre elles, à Luxembourg, une convention-cadre en matière de travail intérimaire⁵. Cette convention comporte les points majeurs suivants:

La convention instaure une collaboration entre l'ADEM et les entreprises de travail intérimaire affiliées à l'ULEDI en vue d'améliorer (article 1) :

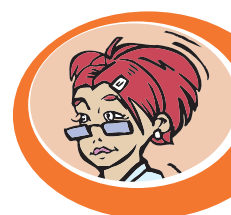
- les chances de placement des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ;
- les services à rendre aux entreprises ;
- la transparence du marché du travail.

Ensuite, cette convention instaure des obligations mutuelles. C'est ainsi que les entreprises de travail intérimaire :

- s'engagent à communiquer leurs offres de mission d'une durée initiale de deux semaines au moins à l'ADEM ;
- s'engagent à fournir le descriptif de la mission (durée minimale, profil précis du candidat, nature du poste, horaires, salaire de référence), les coordonnées de l'entreprise utilisatrice, si possible ;
- s'engagent à participer au suivi administratif des offres d'emploi déposées à l'ADEM ;
- s'engagent, dans le cadre des actions de mises à disposition, à favoriser l'accès à l'emploi, à qualification égale, d'un contingent de demandeurs d'emploi présentant une durée d'inscription supérieure à six mois.

De son côté, l'ADEM s'engage à :

- développer une étroite collaboration avec les entreprises de travail intérimaire, concrétisée par la diffusion des offres clairement identifiables en tant qu'offres de travail temporaire ;
- ne pas contacter les entreprises utilisatrices pour pourvoir directement les postes ayant fait l'objet d'un dépôt d'offre par les entreprises de travail intérimaire ;
- ne pas communiquer à des tiers les informations concernant les entreprises utilisatrices et à conserver une stricte confidentialité sur toutes les informations transmises par les entreprises de travail intérimaire quant à leurs méthodes de travail, leurs moyens, clientèles et stratégies.



1 European Employment Services.
2 Observatoire Interrégional de l'Emploi.
3 Administration de l'Emploi.
4 Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire.
5 Convention-cadre entre l'ADEM et l'ULEDI, Luxembourg, 18 décembre 1997.

A ces effets, l'ADEM et l'ULEDI échangeront toutes informations utiles à leur bonne collaboration sur le marché de l'intérim et notamment en ce qui concerne le secteur des services et celui de l'artisanat requérant une main-d'œuvre semi-qualifiée. Ces informations doivent avoir pour objet de mieux adapter leurs services respectifs aux demandeurs d'emploi.

De plus, l'ADEM et l'ULEDI s'attacheront, en particulier, à utiliser les possibilités offertes par l'intérim dans le processus d'insertion ou de réinsertion des chômeurs de longue durée. Pour ces derniers, il est de plus prévu, en cas de besoin, de mettre en place des structures de formation et de suivi.

Depuis 1997, un certain nombre de personnes cadres, ayant travaillé dans des services du personnel du secteur privé ont été détachées auprès de l'ADEM, à savoir sept consultants, spécialistes des ressources humaines dont la mission principale est l'établissement et le développement des relations avec les employeurs, la prospection dans les entreprises, le conseil d'assistance au placeur, la sélection des candidats appropriés. Un de ces consultants vient notamment d'une société de travail temporaire et s'occupe spécialement des relations avec ces entreprises.

Les activités principales de l'ADEM en ce qui concerne le travail intérimaire sont les suivantes :

- Informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire et les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi, les orienter dans leurs recherches en fonction de leur profil et du type de travail recherché ;
- Conseiller les demandeurs d'emploi sur la préparation de leur dossier de candidature (curriculum vitae, lettre de motivation et entretien d'embauche) ;
- Assister les placeurs dans les activités de suivi et de placement des demandeurs d'emploi ;
- Anticiper les besoins des entreprises de travail temporaire et répondre rapidement aux déclarations de places vacantes en faisant une présélection des candidats ;
- Informer et orienter les sociétés sur des questions concernant le droit du travail, la mise au travail de candidats inscrits à l'ADEM, les déclarations de places vacantes et les règlements de l'ADEM concernant le suivi des dossiers de chômage dans le cadre des missions d'intérim.

Malgré un ralentissement de l'activité, la collaboration entre l'ADEM et les sociétés de travail temporaire a encore progressé et plus de 1900 demandeurs d'emploi ont été assignés auprès de 32 sociétés d'intérim⁶.

Jean HOFFMANN

Project manager EURES
Conseiller économique ADEM

⁶ Ministère du Travail et de l'Emploi, rapport d'activité 2003, Luxembourg, avril 2004, pages 148-150.

INTRODUCTION

La présente étude sur la situation du marché du travail intérimaire au Luxembourg porte sur les cinq années complètes allant de 1999 à 2003.

L'étude comporte une première partie à caractère juridique. Dans celle-ci, les dispositions légales régissant le travail intérimaire au Luxembourg y sont expliquées. Il en va de même du contenu des conventions collectives portant sur le sujet.

La seconde partie consiste en une analyse statistique du travail intérimaire, portant sur la période de temps précitée. La plupart des sources utilisées proviennent des rapports mensuels édités par l'IGSS⁷ sur le travail intérimaire. Nous tenons à faire remarquer que ces rapports, disponibles sous la forme qu'on leur connaît, l'ont été à partir du mois de février 1999. Ainsi, lorsque nous parlerons de l'année 1999 à travers l'étude, il faudra comprendre celle-ci à l'exception du mois de janvier. Ces rapports constituent la source de base sur laquelle notre étude est fondée. Très souvent, les données présentées dans nos tableaux et graphes ont fait l'objet de calculs de proportions de notre part. Ces calculs restent bien entendu tirés des statistiques de base de l'IGSS.

Il nous faut indiquer également que, pour la présentation statistique, nous ferons appel à trois dimensions différentes afin d'expliquer correctement quelle est la situation sur ce marché du travail atypique. Nous utiliserons les notions de travailleurs intérimaires sous forme d'unités, de contrats de missions et de jours de durée des contrats de mission. Au besoin, nous rappellerons les méthodes utilisées pour calculer les données extraites des sources utilisées au travers des pages. Dans l'ensemble du document, nous avons toutefois privilégié les statistiques basées sur les unités plutôt que sur les heures prestées par celles-ci afin de rendre l'étude la plus compréhensible possible. Dans la plupart des cas, nous illustrerons les analyses par des tableaux contenant des données chiffrées ainsi que par des graphiques tirés de ces données.

Les hypothèses explicatives émises dans ces pages sont le fruit de l'expérience des spécialistes du travail intérimaire rencontrés depuis trois ans au sein de leurs agences. Qu'ils en soient ici remerciés !

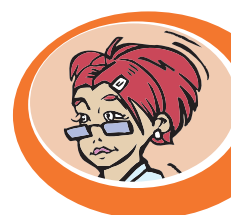
A la fin de la publication, nous tirerons bien entendu quelques conclusions d'ensemble sur l'étude.

Franz CLEMENT
Chargé de recherches
CRD EURES Luxembourg

Joël de MARNEFFE
Coordonnateur
EURES Transfrontalier PED



L'intérim au Luxembourg
Un marché du travail au cœur
de la Grande Région



Les aspects
législatifs et
réglementaires

par
Joël de Marneffe

Nous allons passer en revue les deux grands types d'aspects législatifs et réglementaires organisant le fonctionnement du travail intérimaire au Luxembourg :

1. Un ensemble de législations déterminant le cadre général du travail intérimaire ;
2. Les conventions collectives de travail traitant du sujet.

1.1. Législation

En vertu de la loi luxembourgeoise⁸, le contrat de travail de droit commun comprend trois éléments fondamentaux : il est à durée indéterminée, il est à plein-temps et il prévoit un lien de subordination.

A côté de cette forme classique, voire rigide, de relation de travail, se sont développées d'autres formes plus flexibles, que ce soit pour répondre aux attentes des travailleurs (aménagement du temps de travail en vue de concilier vie professionnelle et vie familiale) ou des employeurs (alternance de périodes de production intense et de périodes creuses), pour adapter le marché de l'emploi aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (développement du télétravail), ou pour résorber le chômage dont le taux a connu une croissance importante au cours des deux dernières décennies.

Le qualificatif «atypique» souligne bien les dérogations que ces nouvelles formes de travail peuvent apporter aux règles classiques. On parle même parfois d'emplois précaires, dès lors que la garantie de stabilité dans le temps, inhérente au contrat à durée indéterminée, tend à disparaître.

Parmi ces formes atypiques, il en est une tout à fait particulière qui bat en brèche les trois éléments fondamentaux du contrat classique, cités plus haut : le travail intérimaire se caractérise par sa durée limitée, ses horaires flexibles et l'apparition d'un intermédiaire dans la relation de travail qui devient donc triangulaire. Trois acteurs sont donc présents : l'entreprise de travail intérimaire, l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire, et deux contrats sont conclus : un contrat de mission et un contrat de mise à disposition.

Pour particulière qu'elle soit, cette forme de travail est loin d'être neuve : il existait déjà une certaine organisation du travail temporaire au XIX^{ème} siècle, même s'il faut attendre le milieu du XX^{ème} siècle pour voir apparaître une forme plus moderne de travail temporaire. La première implantation d'une entreprise de travail intérimaire au Luxembourg date du milieu des années soixante mais il a toutefois fallu attendre 1994 pour adopter une législation spécifique⁹ en la matière.

Le développement du travail intérimaire a été stimulé, tant au Luxembourg que dans le reste de l'Europe, par la pénurie de main-d'œuvre dans la période de forte croissance des années soixante. Ainsi, les entreprises utilisatrices ont-elles pu parer, grâce à l'apport des travailleurs intérimaires, à des surcroîts exceptionnels d'activité. En ce sens, le travail intérimaire remplit une fonction économiquement utile.

⁸ Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, Mémorial A35 du 5 juin 1989, page 611.
⁹ Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, Mémorial A42 du 31 mai 1994, page 740, et Règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, Mémorial A116 du 24 décembre 1994, page 2724.

Toutefois, s'agissant d'une forme de travail très spéciale, le législateur luxembourgeois a décidé de l'encadrer de manière bien particulière, tant pour éviter les abus possibles, comme le recours à cette forme de travail en dehors des périodes de besoin de main-d'œuvre supplémentaire, que pour sauvegarder les intérêts des travailleurs intérimaires en leur assurant un traitement égal à celui des travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice. En effet, autour du personnel stable et intégré de l'entreprise gravitent des salariés qui ne bénéficient pas du même statut que ce personnel permanent. Cela engendre un risque de création d'inégalités entre des travailleurs qui, s'ils fournissent le même travail au sein de l'entreprise, sont rattachés à des employeurs différents avec des statuts différents.

Le législateur a pris soin d'encadrer cette forme de travail sans toutefois en remettre en cause l'utilité économique. Il a dû mettre en balance, d'une part l'intérêt économique de ces entreprises qui connaissent des fluctuations importantes de production et, d'autre part, les droits des salariés. Cela explique pourquoi l'examen de ce projet de loi fut si long : le projet a été déposé par le ministre du travail le 30 mai 1989, et ce n'est que cinq ans plus tard que la loi a été promulguée.

Cette dualité d'intérêts forme l'ossature de l'examen de la loi : dans un premier temps, nous examinerons comment et à quelles conditions la loi de 1994 autorise le recours au travail intérimaire. Il apparaîtra que le législateur privilégie en premier lieu le contrat à durée indéterminée (CDI), et que dans les cas dérogatoires dûment justifiés, il fait référence en priorité au contrat à durée déterminée (CDD). Le travail intérimaire est ainsi souvent décrit en comparaison avec le CDD.

Ensuite, nous décrirons la manière dont le législateur a protégé les droits des travailleurs intérimaires dans les domaines du droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité.

1.1.1. Encadrement du travail intérimaire

L'article 1er de la loi du 19 mai 1994 dispose qu'est entrepreneur de travail intérimaire¹⁰ toute personne, physique ou morale, dont l'activité commerciale consiste à embaucher et à rémunérer des travailleurs salariés en vue de les mettre à la disposition provisoire d'une entreprise dite utilisatrice pour l'accomplissement d'une mission, c'est-à-dire d'une tâche précise et non durable.

1.1.1.1. Activité commerciale de l'ETT

L'article 3, § 2 ajoute que l'ETT doit exercer cette activité à titre exclusif. Le travail intérimaire est ainsi différencié du prêt de main-d'œuvre qui consiste à détacher auprès d'une autre entreprise un salarié travaillant habituellement dans l'entreprise de son employeur afin d'y travailler momentanément.

1.1.1.2. Autorisations

Deux autorisations sont nécessaires : une autorisation d'établissement délivrée par le ministre des classes moyennes¹¹ et une autorisation du ministre du travail¹². En outre, l'ETT doit fournir une garantie financière assurant, en cas de défaillance, le paiement des rémunérations et de leurs accessoires, et doit justi-

¹⁰ ETT en abrégé dans le texte.

¹¹ Ce qui constitue une exception à l'article 1er (3) de la loi du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, Mémorial A72 du 28 décembre 1988, page 1493.

¹² Article 2, §1 de la loi du 19 mai 1994.

fier des garanties nécessaires d'honorabilité et de qualification professionnelle. Pour obtenir la garantie d'honorabilité, l'ETT est soumise à une enquête administrative qui prend en compte, entre autres éléments, les antécédents judiciaires¹³.

1.1.1.3. Recours au travail intérimaire

Pour la définition de la tâche précise et non durable, le texte renvoie à l'article 5 de la loi de 1989 sur le contrat de travail, qui énumère les situations dans lesquelles le recours au contrat à durée déterminée est permis. En faisant expressément référence à cette autre forme de relation de travail, le législateur a ainsi marqué son intention de les placer sur un pied d'égalité juridique et sa volonté de situer le niveau de protection du travailleur intérimaire à un niveau proche, voire équivalent à celui du droit commun.

Le recours au travail intérimaire est ainsi permis dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- ☞ emploi à caractère saisonnier¹⁴ ;
- ☞ emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée¹⁵ ;
- ☞ exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle n'entrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise ;
- ☞ surcroît d'activité temporaire ;
- ☞ exécution de travaux urgents pour prévenir des accidents ;
- ☞ insertion des demandeurs d'emploi.

Il est en revanche interdit d'y avoir recours pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

1.1.1.4. Relation triangulaire

Deux contrats concomitants doivent être conclus : un contrat de mise à disposition, contrat commercial conclu entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice, et prévoyant les conditions de mise à disposition du salarié intérimaire, et un contrat de mission, conclu entre l'ETT, seul employeur du travailleur intérimaire, et ce dernier.

Contrat de mise à disposition

Ce contrat officialise la relation entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice.

Conclu par écrit au plus tard dans les trois jours ouvrables à compter de la mise à disposition du travailleur intérimaire, il comprend au moins :

- le motif de recours et le cas échéant le nom du salarié remplacé¹⁶ ;
- la durée de la mission ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire normal ;
- la rémunération touchée dans l'entreprise utilisatrice par un salarié permanent à qualification équivalente.

¹³ Ces garanties sont détaillées dans le règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994.

¹⁴ Malgré la prévisibilité des emplois à caractère saisonnier, le législateur a maintenu ces emplois pour maintenir la flexibilité à l'embauche que seul le recours à une ETT peut offrir.

¹⁵ Une fois encore, le législateur établit un parallèle entre le travail intérimaire et le contrat à durée déterminée, en faisant référence au règlement grand-ducal pris en application de la loi de 1989.

¹⁶ Le législateur luxembourgeois applique le même principe qu'en matière de préretraite, à savoir que le remplacement se fait nombre par nombre et non pas poste par poste.

Contrat de mission

Ce contrat règle les rapports entre l'ETT et le travailleur intérimaire. Le texte établit une présomption légale irréfragable selon laquelle ce contrat de mission constitue un contrat de travail au sens de la loi du 24 mai 1989, qui doit donc répondre aux exigences de l'article 4 de cette loi.

Conclu par écrit et adressé au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition, il comprend en outre :

- les clauses du contrat de mise à disposition ;
- la date d'échéance du terme si nécessaire ou au moins la durée minimale du contrat ;
- la durée de la période d'essai ;
- le cas échéant, la clause de renouvellement.

L'article 8 de la loi exige que la durée de la mission soit précisée. Il énumère ensuite les cas exceptionnels où cette exigence ne s'applique pas tout en précisant que dans ces hypothèses le contrat doit être conclu pour une durée minimale :

- remplacement d'un salarié absent ;
- emploi saisonnier ;
- emploi dans les secteurs où il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de mission ne peut excéder douze mois, renouvellement compris. Dans ce cas, le législateur a rompu le parallèle avec le contrat à durée déterminée qui peut être conclu pour une durée de vingt-quatre mois. C'est la Commission du travail et de l'emploi de la Chambre des Députés qui a expressément rompu ce parallélisme, en vue d'endiguer le recours excessif au travail intérimaire et de montrer clairement qu'en cas de dérogation à la règle générale, « le contrat à durée déterminée régi par le droit du travail constitue encore le « moindre mal » et donc une situation à privilégier par rapport au travail intérimaire¹⁷ ». En agissant ainsi, le Luxembourg s'est également rapproché des législations de ses pays voisins.

La sanction du non-respect de cet article est la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

¹⁷ Rapport de la Commission du travail et de l'emploi du 12 avril 1994, Document parlementaire n° 3346/12.

1.1.2. Statut des travailleurs intérimaires

La loi du 19 mai 1994, ainsi que la législation du travail, s'appliquent à la conclusion et à l'exécution, par une ETT établie en dehors du Luxembourg, du contrat de mise à disposition et du contrat de mission ayant pour objet l'occupation d'un travailleur intérimaire par un utilisateur exerçant son activité au Luxembourg. Elle s'applique également au contrat de mission conclu par une ETT sise au Luxembourg pour des missions effectuées en dehors du pays.

1.1.2.1. Droit du travail

Situation chez l'utilisateur

Le principe est l'égalité de statut entre le travailleur intérimaire et ses collègues salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

La législation du lieu de travail (ainsi que les dispositions réglementaires et conventionnelles étendues) est applicable en ce qui concerne le contrat de travail, le salaire social minimum, la durée du travail et le repos hebdomadaire, les congés payés, les mesures de protection des femmes enceintes, ...

L'article 13 de la loi de 1994 vise la rémunération du travailleur intérimaire, qui incombe exclusivement à l'ETT (article 12, § 2). La règle de base de l'égalité des salaires et traitements entre travailleurs intérimaires et salariés de l'entreprise utilisatrice, est tempérée par la suite de l'article.

En effet, il est impossible de les mettre sur un pied d'égalité absolu. La loi crée dès lors un lien entre la rémunération d'un travailleur intérimaire et celle d'un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions. Cet ancrage de la rémunération du travailleur intérimaire dans la grille des salaires applicable dans l'entreprise utilisatrice permet donc d'éliminer les possibilités d'abus, tout en prévoyant que d'autres éléments de rémunération provenant par exemple de l'ancienneté ou des mérites personnels du salarié de référence ne soient pas automatiquement transposables au salaire du travailleur intérimaire.

Le travailleur intérimaire doit également avoir accès aux avantages et équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

L'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail.

Situation dans l'ETT

L'ETT est seule responsable du paiement des rémunérations et des charges fiscales et sociales s'y rapportant.

Le travailleur intérimaire participe également à l'élection de la délégation du personnel de l'ETT à certaines conditions¹⁸.

En outre, conformément au droit commun¹⁹, l'ETT doit, en tant qu'employeur, veiller aux examens de médecine du travail, notamment les examens d'embauche et les examens périodiques.

¹⁸ Articles 17 et 18 de la loi du 19 mai 1994.

¹⁹ Loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, articles 15 et suivants, Mémorial A55 du 1er juillet 1994, page 1054.

Résiliation du contrat de mission

Les articles 19 et 20 règlent la résiliation anticipée du contrat de mission par l'ETT ou par le travailleur intérimaire. Dans ces deux cas, la loi établit encore un parallélisme entre le droit commun et la réglementation du travail intérimaire.

1.1.2.2. Sécurité sociale

Il y a en ce domaine application des règles du droit commun, le travailleur intérimaire étant en relation de travail avec l'ETT pendant la durée du contrat de mission.

Le salarié intérimaire est affilié pendant la durée du contrat de mission. C'est à l'ETT, employeur du travailleur intérimaire, qu'il revient de procéder à l'affiliation au Centre Commun de la Sécurité Sociale et de prélever à la source les charges afférentes au salaire.

Pendant la période d'affiliation, il a droit à toutes les prestations auxquelles a droit tout salarié. Il a également droit aux allocations de chômage dans les mêmes conditions que tout travailleur salarié.

Pour les travailleurs non résidents, en principe, il y a assujettissement au système de sécurité sociale du pays d'activité²⁰. Donc, l'ETT qui met des travailleurs intérimaires à la disposition d'une entreprise localisée dans un autre Etat membre acquitte les cotisations sociales auprès de l'institution compétente de l'Etat d'emploi, c'est-à-dire l'Etat où est exécutée la prestation de travail.

Les articles 14 et suivants du Règlement 1408/71 introduisent cependant un certain nombre d'exceptions à la règle édictée à l'article 13, notamment en faveur des travailleurs détachés. A certaines conditions²¹, le salarié détaché demeure soumis à la législation du pays de départ et l'ETT qui met des travailleurs intérimaires à la disposition d'une entreprise localisée dans un autre Etat membre acquitte les cotisations auprès de l'institution compétente de son propre Etat.

Ces conditions touchent tant à l'ETT qu'au salarié :

- conditions touchant à l'ETT :
 - maintien du lien de subordination ;
 - l'ETT doit mettre habituellement du personnel à la disposition d'utilisateurs établis sur le territoire de l'autre Etat.
- conditions touchant au salarié :
 - la durée prévisible du travail n'excède pas 12 mois ;
 - le salarié n'est pas envoyé en remplacement d'autres travailleurs arrivés au terme de leur période de détachement ;
 - le salarié doit être affilié dans l'Etat de détachement du fait d'une activité antérieure.

²⁰ Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971 – Article 13.2 a).

²¹ Ces conditions sont définies dans le Règlement 1408/71 et dans la Décision n° 162 du 31 mai 1996 de la Commission administrative des Communautés européennes pour la sécurité sociale des travailleurs migrants.

1.2. Conventions collectives

Il existe au Luxembourg deux conventions collectives en matière de travail intérimaire.

L'une concerne les ouvriers et les employés des entreprises de travail intérimaire ; elle a été conclue entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L²² et LCGB²³ et prorogée par avenant le 2 avril 2004²⁴. Elle concerne donc les salariés permanents de ces entreprises.

La deuxième convention collective concerne les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire ; elle a été renouvelée entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB le 2 avril 2004 également²⁵.

Ces conventions ont été déclarées d'obligation générale le 29 octobre 2004²⁶. Les deux conventions arriveront à échéance le 31 décembre 2006. Il nous faut signaler que ces conventions se rapprochent très fort des dispositions légales régissant le droit du travail en matière de travail intérimaire. Nous ne ferons donc apparaître essentiellement que les spécificités propres à la deuxième des deux conventions collectives citées.

Pour ce faire, nous allons passer en revue les principaux aspects de cette convention.

1.2.1. Champ d'application

La convention s'applique :

- ✚ à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères de travail intérimaire travaillant au Luxembourg ;
- ✚ aux travailleurs intérimaires travaillant sur le territoire du Luxembourg ainsi qu'à ceux détachés à l'étranger ;
- ✚ aux travailleurs des deux sexes pour lesquels le principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination doit être appliqué.

Toute modalité non stipulée est régie par la loi du 19 mai 1994 portant règlement du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre.

1.2.2. Embauchage et congédiement

1.2.2.1. Embauchage

Le contrat de mission liant l'entrepreneur de travail intérimaire à chacun des salariés mis à la disposition d'un utilisateur doit comporter :

- la mention du motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire ;
- la durée de la mission ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire normal ;
- l'indication de la rémunération touchée dans l'entreprise utilisatrice par un salarié ayant la même qualification ou une qualification équivalente embauché par elle dans les mêmes conditions comme travailleur permanent ;
- la date de l'échéance du terme si le contrat est conclu pour une durée précise, la durée minimale dans le cas contraire ;

²² Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg.

²³ Confédération des Syndicats Chrétiens du Luxembourg.

²⁴ Convention collective de travail pour les ouvriers et employés des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), d'une part et l'OGB-L et le LCGB, d'autre part, Luxembourg, le 2 avril 2004.

²⁵ Contrat collectif pour les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire, conclu entre l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), d'une part et l'OGB-L et le LCGB, d'autre part, Luxembourg, le 2 avril 2004.

²⁶ Règlement grand-ducal du 29 octobre 2004 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail du 13 mai 1998 applicable aux ouvriers et employés des entreprises de travail intérimaire conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'ULEDI d'autre part, Mémorial A16 du 1er février 2005, pages 256-265.

Règlement grand-ducal du 29 octobre 2004 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'ULEDI d'autre part, ainsi que d'un texte coordonné de la convention collective de travail en question, Mémorial A16 du 1er février 2005, pages 265-270.

- le nom du salarié absent, en cas de remplacement d'un salarié s;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le cas échéant, la clause de renouvellement.

Le contrat de mission doit mentionner que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

1.2.2.2. Période d'essai

- Le contrat peut comporter une période d'essai. Il s'agit d'une simple faculté ;
- La clause d'essai ne peut être renouvelée.

La durée de la période d'essai ne peut excéder :

- 3 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à 1 mois ;
- 5 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à 1 mois ;
- 8 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à 2 mois.

Lorsque le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Jusqu'à l'expiration de la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par lettre recommandée à la poste, sans préavis, ni indemnité.

1.2.2.3. Durée du contrat

Le contrat de mission doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion, sauf dans les cas suivants :

- pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- pour les emplois à caractère saisonnier ;
- pour les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Lorsque dans ces cas, le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

A l'exception du caractère saisonnier, la durée du contrat de mission ne peut excéder 12 mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellements compris.

Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

En règle générale, et sauf dans certains cas précis, à l'expiration du contrat, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat de mission a pris fin, au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

La résiliation du contrat de mission peut se faire à l'initiative de l'entrepreneur ou du travailleur et a les conséquences suivantes :

- la résiliation à l'initiative de l'entrepreneur de travail intérimaire avant le terme prévu au contrat ouvre un droit pour le travailleur intérimaire à des dommages-intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans que le montant puisse dépasser la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme, sauf pour motif grave ou faute du travailleur ;
- la résiliation à l'initiative du travailleur intérimaire ouvre droit pour l'entrepreneur de travail intérimaire à des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par lui sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme.

1.2.3. Rémunération

La rémunération du travailleur intérimaire par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur ou, à défaut, être rémunéré suivant le salaire de référence conventionné du secteur ou de l'entreprise.

La rémunération du travailleur intérimaire doit comprendre tous les éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, en ce compris les éléments de rémunération différée comme les primes par exemple, et / ou de rémunération accessoire comme les chèques-repas ou les frais de déplacement, d'après les conditions en vigueur dans l'entreprise utilisatrice.

1.2.4. Dispositions diverses

1.2.4.1. Santé au travail

Les entreprises de travail intérimaire prêtent, dans le choix des missions qui sont proposées aux travailleurs intérimaires, une attention particulière afin d'assurer que les travaux à exécuter rentrent dans les compétences professionnelles des travailleurs intérimaires et n'entraînent pas de risque anormal pour leur santé et leur sécurité.

1.2.4.2. Détachement

Les salariés détachés à l'étranger ont droit au minimum au salaire social minimum tel que prévu par la loi luxembourgeoise²⁷. En cas de mission à l'étranger, les entreprises de travail intérimaire informeront, par les moyens appropriés, les travailleurs intérimaires que les règles applicables en matière fiscale et de sécurité sociale peuvent changer selon la législation de l'Etat sur le territoire duquel ils sont envoyés.

1.2.4.3. Conflits sociaux

Les entreprises de travail intérimaire s'engagent à ne pas mettre des travailleurs intérimaires à la disposition d'un utilisateur pour remplacer des travailleurs grévistes.

²⁷ Loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum modifiée par la loi du 21 décembre 2004, Mémorial A209 du 30 décembre 2004, page 3784.

1.2.4.4. Risques de l'entreprise

L'utilisateur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le travailleur intérimaire supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

1.2.4.5. Formation professionnelle

Le sujet de la formation a fait l'objet de discussions entre partenaires sociaux. Les partenaires sociaux ont convenu que, sur base d'un projet pilote pour les travailleurs intérimaires dans le domaine de la construction, des mesures de formation en matière de sécurité et de santé au travail seront mises en place.

Trois niveaux spécifiques de formation ont été mis en place par l'ULEDI.

On trouve une première formation pour les permanents des ETT. Elle consiste en une durée de 40 heures au cours desquelles sont enseignés le cadre général du travail, le cadre spécifique du travail temporaire, le service public de l'emploi, la sécurité sociale, les mécanismes de calculs des salaires et des prix. L'objectif de pareille formation est de diffuser une information de qualité aux utilisateurs et aux salariés des ETT.

Une deuxième formation à destination des travailleurs intérimaires eux-mêmes a été mise en place. Elle consiste en une formation d'une journée dispensée par l'IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment). La matinée est consacrée aux aspects théoriques avec le contexte de la sécurité au Luxembourg, le travailleur, sa sécurité et les protections individuelles. L'après-midi est réservé aux exercices pratiques avec identification des risques et mise en situation. L'objectif est cette fois d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs, diminuer le nombre d'accidents, responsabiliser les salariés, attirer la totalité des travailleurs intérimaires à cette formation.

Une dernière formation concerne les permanents de l'intermédiation financière, en vue de les aider à mieux appréhender les postes de travail. Cette formation est réalisée en collaboration avec l'IFBL (Institut de Formation Bancaire Luxembourg).

Par la mise en place de ces formations, l'ULEDI veut responsabiliser les ETT adhérentes à ces projets, celles-ci assurant le coût financier de la formation.

l'ULEDI continuera à mener des actions et développera des projets afin de réduire le nombre et la gravité des accidents touchant ses intérimaires par une plus grande responsabilisation de tous les acteurs, salariés, employeurs et utilisateurs, et afin d'améliorer la qualité de prestation globale des ETT.

1.2.4.6. Jours fériés

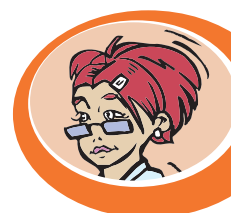
Si un contrat de mission pour un utilisateur se termine le jour ouvrable qui précède un jour férié légal et si un nouveau contrat est conclu pour le même utilisateur par la même entreprise de travail intérimaire à partir du jour ouvrable suivant, le jour férié est dû.

L'intérim au Luxembourg
Un marché du travail au cœur
de la Grande Région



Les aspects
statistiques

par
Franz Clément



2.1. L'évolution générale du travail intérimaire au Luxembourg de 1999 à 2003

2.1.1. L'évolution du nombre de travailleurs

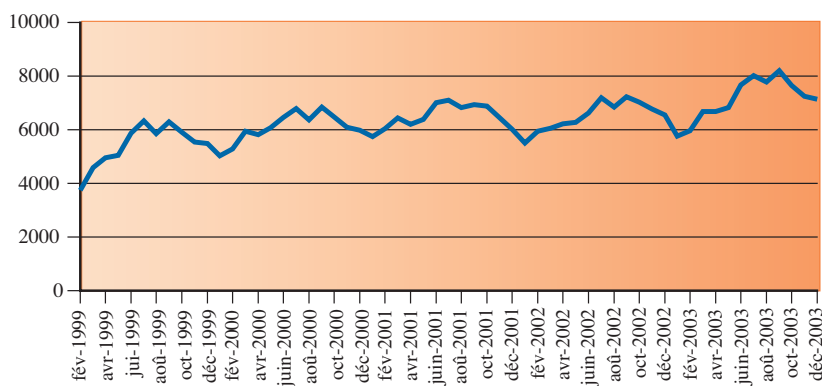
Sur les années prises comme référence dans cette étude, à savoir les années 1999, 2000, 2001, 2002 et 2003, le nombre de travailleurs intérimaires n'a cessé d'augmenter. De 3737 unités en février 1999, il est passé à 7139 unités en décembre 2003²⁸.

On constatera en observant le graphique 1 que chacune des années complètes étudiées présente un visage similaire quant à l'évolution du nombre de travailleurs intérimaires sur les douze mois qui les composent. Le début de l'année connaît un nombre de travailleurs plus faible puis une accentuation de ce nombre se fait jusqu'au début de l'été. Au milieu de ce dernier, on connaît une chute légère puis une remontée aussitôt après. Ensuite, le nombre de travailleurs intérimaires tombe jusqu'en fin d'année.

Cette évolution peut s'expliquer par le caractère cyclique et saisonnier du travail intérimaire, caractère observable non seulement au Luxembourg mais dans bien d'autres pays aussi.

Ce caractère peut se vérifier sur un marché dominé, comme nous le verrons plus loin, par le secteur de la construction. Le printemps et l'été voient en effet des chantiers se multiplier, ce qui n'est pas le cas en hiver. Cela explique que les pics soient atteints durant l'été. En ce qui concerne à présent la légère chute observée vers le milieu de l'été, en août surtout, beaucoup de PME²⁹ ferment pour les congés estivaux, ce qui peut expliquer la légère chute. Le personnel part en congé, sans qu'il soit forcément remplacé durant ses vacances. L'embauche d'étudiants en période estivale joue aussi. Plutôt que d'avoir recours à des travailleurs intérimaires, les entreprises utilisent à diverses tâches des étudiants, moins chers que des intérimaires.

Graphique 1 : L'évolution du nombre de travailleurs intérimaires



Source : IGSS

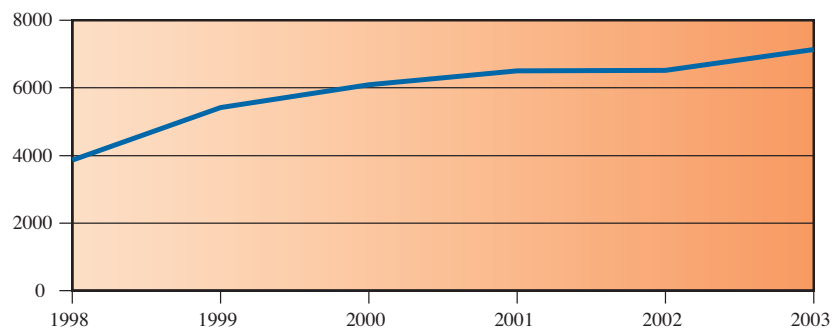
²⁸ Ces nombres correspondent à la comptabilisation de tous les travailleurs intérimaires inscrits en cette qualité au cours de chaque mois et non en fin de mois, comme c'est parfois le cas dans les statistiques officielles.

²⁹ Petites et Moyennes Entreprises.

En ce qui concerne la forte chute de l'hiver, il faut tenir compte de la fermeture des entreprises durant les congés de Noël et de janvier ainsi que, dans une moindre mesure, des congés exceptionnels pour intempéries dans la construction. Un autre phénomène, plus marginal, joue aussi dans le secteur dominant qui est la construction, à savoir le fait que des budgets soient épuisés en fin d'année, ce qui n'est pas le cas de tous les secteurs, l'horeca par exemple. Mais l'élément explicatif majeur reste la diminution du nombre de chantiers en hiver. Il faut aussi tenir compte des congés collectifs, tant en hiver qu'en été.

Ceci dit, même si le nombre de travailleurs intérimaires n'a cessé d'augmenter, l'intensité de cette augmentation se réduit d'année en année, comme le montre le graphique 2. Il faut mentionner toutefois l'exception que représente l'année 2003.

Graphique 2 : L'augmentation moyenne du nombre de travailleurs intérimaires



Source : IGSS - Calculs : F. Clément

On constate, en effet, que l'augmentation moyenne par année du nombre de travailleurs a fléchi depuis 1999, ainsi que le montrent également les chiffres calculés sur base d'une moyenne annuelle, présentés plus loin au tableau 1.

La question se pose de savoir comment il est possible d'expliquer ce phénomène.

Dans l'état actuel des choses, quatre explications peuvent être avancées. Tout d'abord, on peut imaginer que les entreprises aient stabilisé le noyau de leurs salariés, ce qui peut expliquer une baisse du recours à l'intérim.

Une deuxième hypothèse est celle de la pénurie générale de main-d'œuvre sur le marché luxembourgeois ; en parallèle, on a constaté une amélioration de la conjoncture dans les régions limitrophes du Luxembourg ces dernières années : les conditions d'attrait de la main-d'œuvre au Luxembourg auraient pu alors baisser...

On peut émettre aussi une troisième hypothèse selon laquelle les systèmes de production des entreprises ont changé, si bien qu'elles travaillent « just in time » ; la flexibilité des entreprises, accentuée par la loi de 1994 sur le travail intérimaire, aurait atteint ainsi un certain sommet expliquant une diminution du recours à l'intérim.

On peut enfin et surtout avancer aussi que cette inflexion est le signe d'un ralentissement de l'activité économique en général. Il faut en effet savoir que le travail intérimaire constitue un excellent indicateur pour la tendance générale de l'économie. Un accroissement du travail intérimaire indique le plus souvent le signe d'une reprise économique et un ralentissement du travail intérimaire constitue le signe d'un certain repli économique. Or, en 2002, le Luxembourg s'est réellement retrouvé dans une situation de repli économique et de difficultés sur le marché classique de l'emploi. Le ralentissement du nombre de travailleurs intérimaires de 1999 à 2001 a visiblement été l'indicateur précurseur du repli.

Cet effet de baromètre ne doit pas non plus être surestimé. En effet, les fonctions de l'intérim évoluent considérablement, son rôle change, de même que les raisons à son recours.

D'autres logiques apparaissent. Le recours à l'intérim est permanent ; il se focalise souvent sur des compétences et des qualifications absentes sur le marché local.

Bref, ses fonctions sont en extension et l'idéal, afin d'en savoir plus, consisterait à enquêter auprès des entreprises afin d'analyser les trajectoires des travailleurs intérimaires.

Tableau 1 : L'augmentation et la variation moyennes du nombre de travailleurs intérimaires

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Moyenne	3861	5421	6096	6501	6521	7135
Variation		+1560	+675	+405	+20	+614

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Comme nous l'indiquions plus haut, l'intensité de l'augmentation du nombre moyen de travailleurs intérimaires a fléchi depuis le début de la période étudiée, sauf en 2003.

Faut-il y voir le signe d'une reprise réelle ? Seules les statistiques de l'année 2004 pourront permettre de répondre ultérieurement à la question.

2.1.2. L'évolution du nombre de contrats de mission

Le nombre de contrats de missions attribués aux travailleurs intérimaires suit bien le rythme du nombre de personnes employées comme travailleurs intérimaires, même si nous allons voir au point 2.3 que le nombre moyen de contrats de mission attribués aux travailleurs intérimaires varie dans le temps.

L'évolution du nombre de contrats de mission suit aussi le rythme du nombre des titulaires de ces contrats puisque les contrats continuent d'augmenter en nombre dans le temps, mais de manière moins rapide d'année en année, à l'exception de la reprise constatée en 2003.

Le nombre de contrats de mission, calculé sur base d'une moyenne annuelle donne les résultats suivants :

Tableau 2 : L'augmentation et la variation moyennes du nombre de contrats de mission

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Moyenne	6841	9205	11202	12203	12749	14480
Variation		+2364	+1997	+1001	+546	+1731

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

2.1.3. La part du travail intérimaire dans la population totale ayant un emploi

La part du travail intérimaire dans l'emploi total au Luxembourg n'est pas énorme. Elle peut en effet être évaluée à $\pm 1,6\%$ pour l'ensemble des années prises en considération.

La question est de savoir comment bien calculer ce taux et à quels chiffres de base recourir pour ce calcul. Afin d'obtenir le taux le plus juste possible, il n'est absolument pas souhaitable de le calculer en fonction du nombre d'unités, de personnes répertoriées comme travailleurs intérimaires mais bien en fonction du nombre d'heures prestées par ces travailleurs. Le domaine du travail intérimaire est bien trop complexe et ne peut, dans bien des cas, correspondre exactement à des temps pleins mais bien à des fractions de celui-ci. Le taux de 1,6% de l'emploi total a donc été calculé en équivalents temps pleins par rapport aux équivalents temps pleins du marché du travail classique. Rappelons que l'on considère comme temps plein au Luxembourg un ensemble de prestations s'établissant à 2080 heures par année.

Notre calcul³⁰ a donc pris comme référence, pour chacune des années considérées, le nombre de travailleurs temps pleins évalué dans les entreprises industrielles, commerciales, artisanales, dans les entreprises de travail intérimaire et pour les travailleurs indépendants. Ce nombre a été augmenté de celui représenté par les personnes employées par l'Etat, les communes et les établissements publics, avant d'être comparé aux équivalents temps pleins intérimaires³¹.

³⁰ Ce mode de calcul est celui retenu par la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions de Dublin.

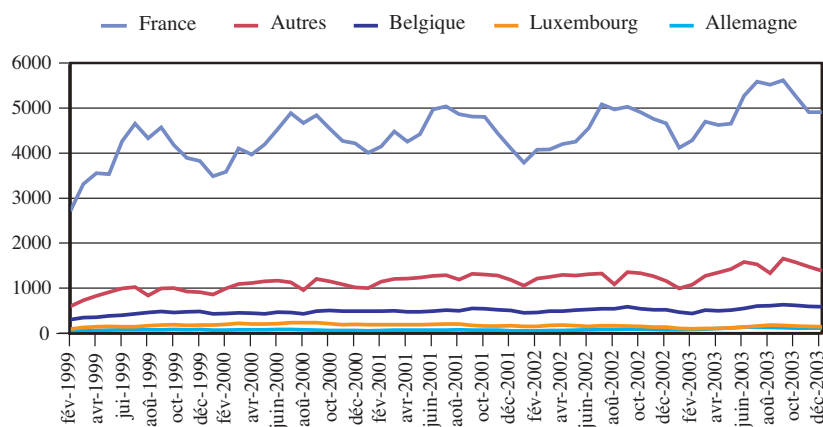
³¹ Source : Association d'assurance contre les accidents.

2.2. Le nombre de travailleurs intérimaires par nationalité et par résidence

2.2.1. Les nationalités des travailleurs intérimaires

Il est intéressant de vérifier si le marché luxembourgeois du travail intérimaire se comporte comme le marché classique, à savoir comme un marché accueillant beaucoup de travailleurs frontaliers. Toutefois, avant d'aborder la différenciation entre les notions de résidents et de frontaliers, nous allons jeter un coup d'œil sur les nationalités de ces travailleurs. Ainsi que nous le voyons, les travailleurs intérimaires de nationalité française sont particulièrement nombreux. Les nationaux en revanche le sont beaucoup moins.

Graphique 3 : L'évolution du nombre de travailleurs intérimaires par nationalité



Source : IGSS

Nous présentons ci-dessous les pourcentages des nationalités représentées, pour chacune des années considérées, sur le marché du travail intérimaire.

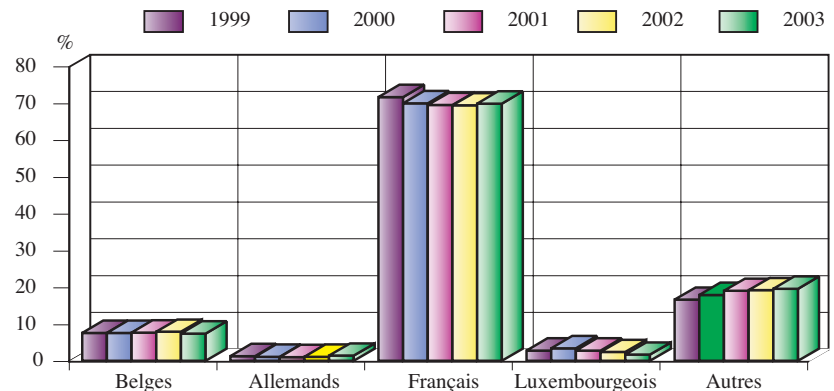
Tableau 3 : L'évolution des proportions moyennes des nationalités des travailleurs intérimaires

Nationalités	1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
Belges	7,6%	7,6%	7,7%	7,9%	7,7%	+0,1%
Allemands	1,3%	1,1%	1,0%	1,1%	1,6%	+0,3%
Français	71,7%	70,0%	69,5%	69,4%	69,4%	-1,3%
Luxemb.	2,8%	3,4%	2,8%	2,4%	1,9%	-0,9%
Autres	16,6%	17,9%	19,0%	19,2%	19,4%	+2,8%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Nous constatons que les travailleurs de nationalité française sont les plus nombreux sur le marché du travail intérimaire au Luxembourg. Leur proportion, même si elle a tendance à s'affaiblir légèrement sur les années étudiées reste considérable. Les Français sont suivis par les Belges qui restent sur le marché en proportion quasi constante, puis par les Luxembourgeois et enfin par les Allemands, faiblement représentés, mais en augmentation. Les travailleurs intérimaires d'autres nationalités que celles mentionnées ne cessent quant à eux d'augmenter. Il nous faut signaler que ces travailleurs possèdent essentiellement des nationalités d'autres pays de l'Union Européenne. Il s'agit essentiellement des nationalités portugaise et italienne.

Graphique 4 : L'évolution des proportions moyennes des nationalités des travailleurs intérimaires



Source : IGSS - Calculs : F. Clément

2.2.2. Le nombre de travailleurs intérimaires par lieu de résidence

Les chiffres communiqués dans les tableaux ci-dessus ne font pas la différence entre les travailleurs intérimaires frontaliers et les travailleurs intérimaires résidents. Les deux y sont mélangés. Afin de mieux envisager la manière dont se comporte le marché du travail intérimaire au Luxembourg, nous devons faire appel à ces notions.

Les données nécessaires à une analyse de ce phénomène sont disponibles depuis le premier semestre de 2001. Celles-ci nous montrent les moyennes suivantes :

Tableau 4 : Les proportions moyennes de résidents et de frontaliers, toutes nationalités confondues

Frontaliers			Résidents		
2 ^e sem. 2001	2002	2003	2 ^e sem. 2001	2002	2003
79,1%	78,8%	79,8%	20,9%	21,2%	20,2%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

On constate que la proportion de travailleurs frontaliers est énorme. Nous aurons l'occasion plus loin de la comparer à celle du marché classique.

Tableau 5 : La ventilation des proportions moyennes de travailleurs intérimaires des nationalités des pays limitrophes du Luxembourg selon qu'ils soient résidents ou frontaliers

Nationalités	Frontaliers				Résidents			
	2 ^e sem. 2001	2002	2003	Evolution	2 ^e sem. 2001	2002	2003	Evolution
Belges	87,1%	88,4%	88,5%	+1,4%	12,9%	11,6%	11,5%	-1,4%
Allemands	68,2%	70,4%	82,5%	+14,3%	31,8%	29,6%	17,5%	-14,3%
Français	95,5%	95,4%	96,0%	+0,5%	4,5%	4,6%	4,0%	-0,5%
Luxembourgeois	8,8%	8,1%	10,1%	+1,3%	91,2%	91,9%	89,9%	-1,3%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Ainsi, sur les trente mois considérés, il apparaît très clairement que les travailleurs intérimaires de nationalité française sont presque exclusivement des travailleurs frontaliers. Ils sont suivis par les Belges puis par les Allemands. Le marché national du travail intérimaire est bien un véritable marché régional sur lequel les travailleurs frontaliers sont très nombreux et fortement représentés. Comment peut-on expliquer tout cela ?

En ce qui concerne les frontaliers de nationalité **française**, leur proportion énorme s'explique tout naturellement par des raisons historiques. Chacun sait que la Région Lorraine a particulièrement souffert du chômage ces dernières années, ce qui explique un afflux de Lorrains vers des postes intérimaires disponibles dans le pays voisin qu'est le Luxembourg. Le système du chômage en France est aussi à prendre en considération : les prestations de chômage y devenaient rapidement dégressives jusqu'en juillet 2002 et étaient de nature à pousser les personnes vers des postes intérimaires au Luxembourg.

En ce qui concerne les frontaliers de nationalité **belge**, à présent, leur nombre, assez réduit, peut s'expliquer par la bonne tenue de l'économie en général en province de Luxembourg mais aussi parce que, contrairement à la France, la durée d'octroi des prestations de chômage est moins incitante à la recherche d'un emploi, même intérimaire.

La plus faible proportion de frontaliers de nationalité **allemande** s'explique par l'organisation même du travail intérimaire en Allemagne durant la période de référence. Là, les travailleurs sont attachés à l'entreprise de travail intérimaire qui continue de les rémunérer même lorsqu'elle ne les envoie pas effectuer leurs contrats de mission dans une entreprise ou l'autre. En Allemagne le travailleur intérimaire dispose donc d'une espèce de sécurité d'emploi renforcée par rapport au Luxembourg.

Toutefois, il faut remarquer le véritable bond représenté par les frontaliers de nationalité allemande en 2003. Sur l'ensemble de la période prise en considération, ceux-ci augmentent de 14,3%, ce qui est conséquent ! Il est très clair que l'importance de la crise économique en Allemagne est à l'origine de cette forte augmentation.

Le travail intérimaire est un moyen d'échapper au chômage. Même si la situation dans le secteur financier n'est pas des meilleures, comme nous le verrons au point 2.6, il faut mentionner l'augmentation du nombre de banques allemandes qui se sont installées au Luxembourg. Ces institutions financières peuvent probablement avoir une tendance naturelle à embaucher des intérimaires allemands.

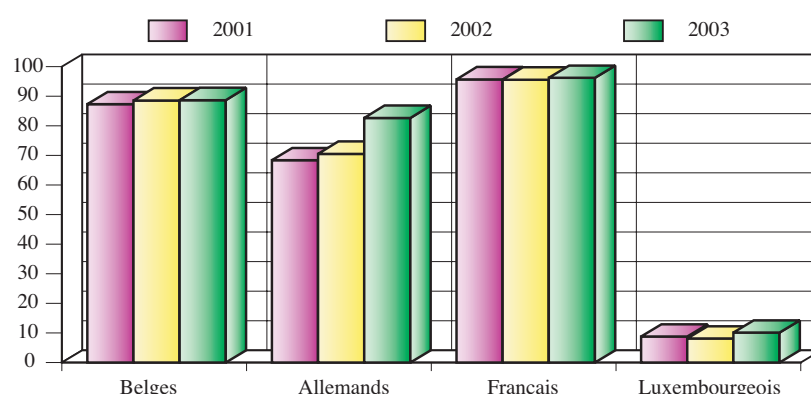
Les spécialistes de l'intérim relèvent aussi la présence en Allemagne de qualifications non forcément présentes au Luxembourg, ce qui est un facteur explicatif supplémentaire. Il faut prendre en compte aussi, comme nous le verrons au point 2.9, l'implantation de nouvelles agences d'intérim à la frontière allemande, dans les villes d'Echternach et de Wasserbillig.

Il est intéressant de relever la proportion de travailleurs frontaliers étant **luxembourgeois** de nationalité. Certes, celle-ci représente un nombre limité de personnes, mais le phénomène est intéressant à relever puisqu'il permet de constater que des travailleurs de nationalité luxembourgeoise deviennent des frontaliers dans leur propre pays. Il s'agit d'un phénomène de plus en plus visible sur le marché du travail classique également et que l'on peut expliquer par le fait que des Luxembourgeois souhaitent habiter à l'extérieur de leurs frontières en raison des prix élevés de l'immobilier, des locations, des terrains dans leur propre pays...

Ce phénomène a connu, sur l'ensemble des trente mois considérés, une certaine augmentation. Le bond a été important surtout en 2003.

Indépendamment des raisons spécifiques à chacune des nationalités reprises ici, il existe des facteurs explicatifs communs. Le premier est bien entendu le chômage. Le travail intérimaire se nourrit beaucoup du chômage, d'autant plus qu'il représente pour les travailleurs intérimaires un genre d'avantage psychologique consistant en un espoir d'être engagé par l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur contrat de mission ; c'est là un deuxième facteur. Relevons aussi l'attrait des prestations familiales particulièrement généreuses. Enfin, quatrième et dernier facteur qui ne surprendra personne : l'attractivité des salaires au Luxembourg, y compris dans le domaine du travail intérimaire. Il en va de même des multiples avantages octroyés aux travailleurs intérimaires par la loi du 19 mai 1994, comme, par exemple, les tickets restaurants.

Graphique 5 : Les proportions moyennes de travailleurs intérimaires des nationalités des pays limitrophes du Luxembourg selon qu'ils soient résidents ou frontaliers



Source : IGSS - Calculs : F. Clément

2.2.3. A titre de comparaison : l'emploi salarié au Luxembourg

Tableau 6 : La comparaison des proportions moyennes de travailleurs frontaliers et résidents sur les marchés du travail classique et du travail intérimaire de juillet 2001 à juin 2003

	Nombre moyen		%	
	Marché classique ³²	Travail intérimaire	Marché classique	Travail intérimaire
Résidents	167156	1334	61,2%	20,2%
Frontaliers	105638	5263	38,8%	79,8%
Total	272794	6597	100%	100%
Proportions des frontaliers exprimées en % de la totalité des frontaliers ³³				
Allemands	21162	128	20,1%	2,5%
Belges	28977	484	27,4%	9,1%
Français	55499	4651	52,5%	88,4%
Total	105638	5263	100%	100%

Source : STATEC - Calculs : F. Clément

Ce dernier tableau indique que, tout comme pour le marché du travail classique, ce sont les frontaliers français les plus nombreux, suivis par les belges puis les allemands. La proportion de résidents est, par contre, nettement plus basse pour les travailleurs intérimaires que pour les travailleurs du marché classique.

³² Indicateurs rapides – série L, STATEC, Luxembourg, édition du 20 janvier 2004.

³³ Les chiffres communiqués ici ne sont pas à confondre avec ceux du tableau 5. Ici, il s'agit de travailleurs frontaliers provenant des pays limitrophes du Luxembourg sans qu'ils aient forcément la nationalité du pays dans lequel ils résident. Il s'agit ici, par exemple, des nombreux travailleurs intérimaires de nationalité italienne résidant en France.

2.3. Les travailleurs intérimaires par sexe

2.3.1. La répartition entre hommes et femmes

Nous présentons dans le tableau 7 les chiffres de population par sexe sur le marché du travail intérimaire pour les années considérées :

Tableau 7 : L'évolution de la répartition des proportions moyennes de travailleurs intérimaires par sexe

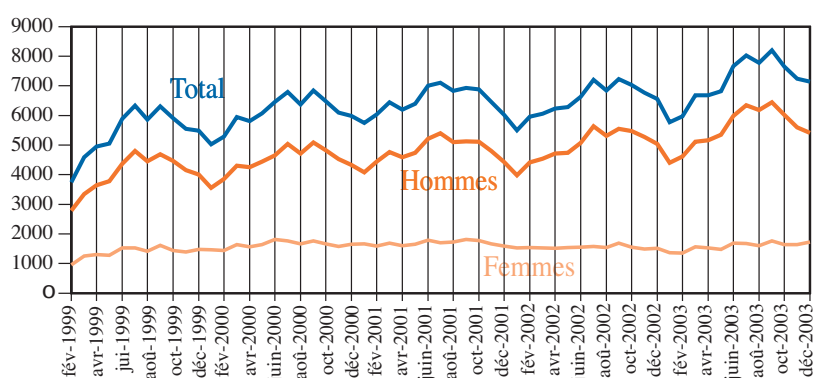
	1999	2000	2001	2002	2003
Hommes	74,4%	73,0%	73,9%	76,1%	77,7%
Femmes	25,6%	27,0%	26,1%	23,9%	22,3%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Pratiquement les trois quarts des travailleurs intérimaires au Luxembourg sont des hommes, et ce pour chacune des années prises en considération. On remarquera que la variation d'une année à l'autre est faible au départ puis davantage accentuée. Le secteur du travail intérimaire est donc peu féminisé. La disproportion entre hommes et femmes travailleurs intérimaires peut s'expliquer en grande partie par les secteurs où ils affirment leur présence, comme nous le verrons au point 2.3.2. Les secteurs d'activité les plus représentés que nous verrons au point 2.6 apporteront une autre explication encore. Dominé par le secteur de la construction, le travail intérimaire est très masculin. Ce sont surtout des hommes qui travaillent dans la construction, l'industrie, la production... Les choses sont un peu plus équilibrées toutefois dans le tertiaire.

Le tableau suivant démontre la domination du marché du travail intérimaire par les hommes puisque la courbe que ceux-ci dessinent correspond trait pour trait à la courbe générale du travail intérimaire du graphique 1.

Graphique 6 : L'évolution du nombre des travailleurs intérimaires par sexe



Source : IGSS

Toutefois, il semble y avoir une rupture entre 1999 et l'ensemble des autres années ; en effet, dès 2000, la proportion d'hommes est en augmentation constante. Il y a lieu de s'interroger sur ce phénomène. Plusieurs explications peuvent être avancées.

Tout d'abord, depuis l'année 2000, les possibilités d'emploi sur le marché classique du travail sont en diminution, ce qui peut expliquer que les hommes occupent en priorité des postes intérimaires en raison d'une tradition ancrée voulant que l'homme soit le premier à apporter un salaire dans le ménage.

Une autre explication consiste dans l'afflux massif de travailleurs frontaliers, ces derniers étant surtout des hommes.

Troisièmement, les emplois intérimaires dans la construction et l'industrie sont de tradition masculine, ce qui peut expliquer cette augmentation, même si nous apporterons un bémol à cette allégation au point 2.6.

A ce stade, il est intéressant de se pencher sur la question de savoir s'il existe une éventuelle discrimination au point de vue du sexe quant au nombre de contrats qui sont proposés aux hommes et aux femmes.

Pour cela, nous allons présenter le nombre moyen de contrats attribués à un travailleur intérimaire par sexe, pour chacune des années prises en compte :

Tableau 8 : L'évolution du nombre moyen de contrats de mission attribués aux hommes et aux femmes travailleurs intérimaires

	1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
Hommes	1,77	1,82	1,85	1,91	1,99	+0,22
Femmes	1,66	1,83	1,91	2,04	2,13	+0,47

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

On constate ici qu'il n'y a pas réellement de discrimination. Bien au contraire, alors qu'en 1999 les hommes recevaient en moyenne 1,77 contrat contre 1,66 pour les femmes, la tendance s'est renversée légèrement dès l'année 2000 pour s'accroître en 2001, année durant laquelle les femmes ont reçu davantage de contrats que les hommes. Il faut toutefois remarquer qu'entre 2000 et 2002, les hommes ont regagné du terrain et la proximité de l'un et de l'autre sexe en ce qui concerne le nombre moyen de contrats de mission qui leur sont attribués est presque égale à ce moment. L'écart s'est à nouveau creusé en faveur des femmes en 2003. Ce phénomène est bien sûr à mettre en relation avec les commentaires que nous développons ci-dessus. Globalement, pour les deux sexes, les contrats de mission ont augmenté en nombre.

Les secteurs concernés par la féminisation sont ceux des services, particulièrement les domaines du nettoyage, de l'horeca et des finances qui sont généralement les plus propices à l'accueil de femmes, comme nous le verrons plus loin, avec les précautions d'usage que nous apporterons.

Une dernière hypothèse peut encore être formulée, même si elle devait être vérifiée, pour expliquer le phénomène : la dynamique économique se déplace actuellement ; de l'industrie classique, on passe à de nouveaux besoins économiques de nature plus tertiaire, ce qui favorise le recours à l'intérim en vue d'une stabilisation ultérieure ensuite.

Ceci dit, cette inversion de tendance est due certes à un accroissement du nombre de contrats féminins mais il ne faut pas se leurrer. Il s'agit souvent de contrats plus nombreux mais d'une durée très courte dans des secteurs pas toujours valorisants, comme nous le verrons au point 2.3.2 !

Graphique 7 : L'évolution du nombre moyen de contrats de mission attribués aux hommes et aux femmes travailleurs intérimaires



Source : IGSS - Calculs : F. Clément

2.3.2. La répartition entre hommes et femmes par secteurs d'activité

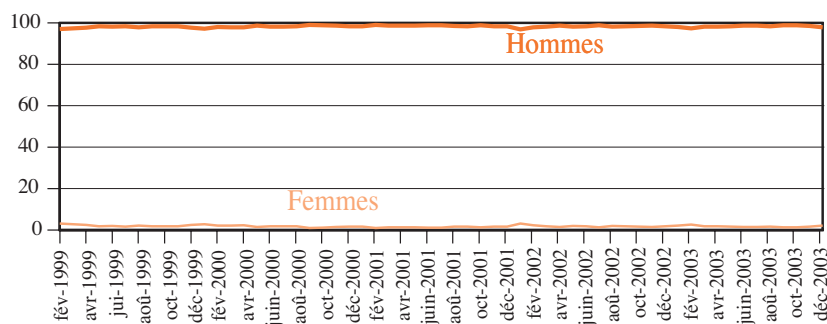
Le secteur de la construction, comme nous le savons, est le secteur dominant du travail intérimaire au Luxembourg. Dans ce secteur, les hommes occupent presque la totalité des effectifs comme le montrent les tableaux et graphiques suivants. Les variations en dents de scie sont toutefois trop faibles pour pouvoir tirer des conclusions.

Tableau 9 : L'évolution des proportions moyennes d'hommes et de femmes dans le secteur de la construction (NACE 45)

Nace 45	1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
Hommes	97,9%	98,2%	98,6%	98,2%	98,3%	+0,4%
Femmes	2,1%	1,8%	1,4%	1,8%	1,7%	-0,4%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 8 : L'évolution des proportions moyennes d'hommes et de femmes dans le secteur de la construction (NACE 45)



Source : IGSS

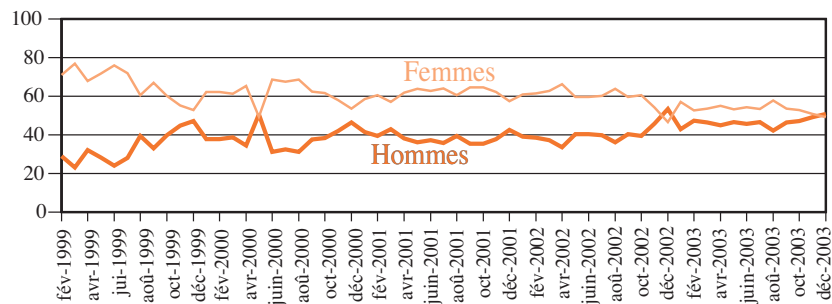
C'est essentiellement dans deux secteurs, parmi les plus importants, que les femmes sont supérieures en nombre aux hommes : le secteur horeca et celui de l'intermédiation financière. Toutefois, comme le montrent les tableaux et graphiques suivants, dans l'horeca, les hommes augmentent en proportion constante sur l'ensemble des années de référence. Dans l'intermédiation financière, le phénomène est identique sauf pour 2003, de manière légère.

Tableau 10 : L'évolution des proportions moyennes d'hommes et de femmes
dans le **secteur horeca** (NACE 55)

Nace 55	1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
Hommes	33,5%	38,2%	38,4%	40,3%	46,3%	+12,8%
Femmes	66,5%	61,8%	61,6%	59,7%	53,7%	-12,8%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 9 : L'évolution des proportions moyennes d'hommes et de femmes
dans le **secteur horeca** (NACE 55)



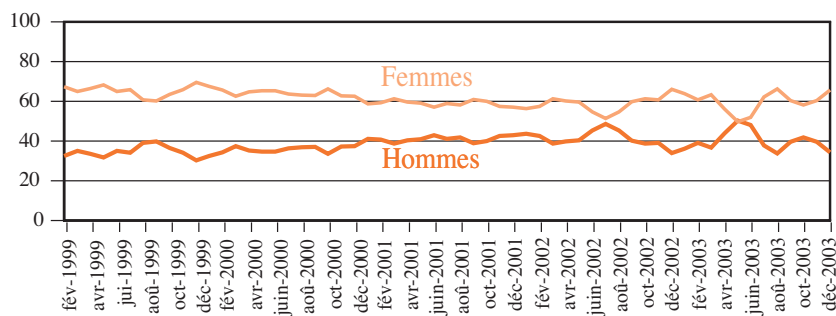
Source : IGSS

Tableau 11 : L'évolution des proportions moyennes d'hommes et de femmes
dans le secteur de l'**intermédiation financière** (NACE 65)

Nace 65	1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
Hommes	34,7%	35,6%	41,0%	41,4%	40,1%	+5,4%
Femmes	65,3%	64,4%	59,0%	58,6%	59,9%	-5,4%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 10 : L'évolution des proportions moyennes d'hommes et de femmes
dans le secteur de l'**intermédiation financière** (NACE 65)



Source : IGSS

L'augmentation des hommes est particulièrement claire dans le secteur horeca. Si le phénomène devait se poursuivre, il y aurait bientôt parfaite égalité de représentation entre les deux sexes.

Ce phénomène corrobore les explications que nous pouvions avancer au point 2.3.1 quant à l'augmentation du nombre d'hommes travailleurs intérimaires.

Parmi l'ensemble des secteurs les plus représentatifs, un seul affichait au départ un relatif équilibre entre hommes et femmes. Il s'agit du secteur des services aux

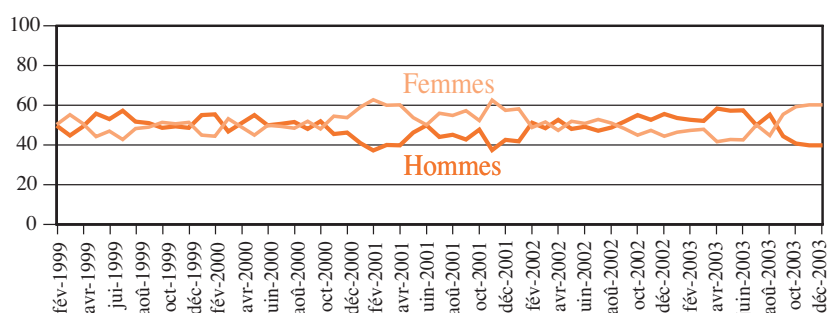
entreprises. Toutefois, au cours de la période observée, l'année 2001 constitue une exception brisant l'équilibre relatif. Les hommes sont légèrement majoritaires dans ce secteur, ce qui à nouveau est à mettre en relation avec les hypothèses formulées au point 2.3.1.

Tableau 12 : L'évolution des proportions moyennes d'hommes et de femmes dans le secteur des services aux entreprises (NACE 74)

Nace 74	1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
Hommes	50,8%	50,6%	42,8%	50,2%	50,1%	-0,7%
Femmes	49,2%	49,4%	57,2%	49,8%	49,9%	+0,7%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 11 : L'évolution des proportions moyennes d'hommes et de femmes dans le secteur des services aux entreprises (NACE 74)



Source : IGSS

Ainsi que nous le faisons déjà remarquer au point 2.3.1, le fait que le nombre moyen de contrats attribués aux femmes soit devenu supérieur à celui des contrats attribués aux hommes, ne signifie pas forcément une valorisation des postes de travail intérimaire pour les femmes, en ce sens que les secteurs où les femmes sont majoritaires sont parfois aussi ceux où la durée des contrats est la plus courte, comme l'indique le tableau suivant. On constate ainsi que dans l'horeca, la majorité des postes sont occupés par des femmes, mais pour très peu de temps. La durée diminue d'ailleurs de plus en plus. C'est par contre l'effet inverse dans le domaine de l'intermédiation financière. Quant au secteur très masculin de la construction, les missions se raccourcissent dans le temps, mais avec un effet de dents de scie à partir duquel on ne pourrait tirer de conclusions certaines.

Tableau 13 : La comparaison et l'évolution de la durée moyenne des missions par secteurs d'activité (NACE)

Secteur (NACE)	1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
Construction (45)	27,91 jours	33,31 jours	29,50 jours	26,27 jours	26,53 jours	-1,38 jours
Horeca (55)	4,79 jours	3,97 jours	3,98 jours	3,91 jours	3,73 jours	-1,06 jour
Intermédiation financière (65)	66,08 jours	73,49 jours	86,74 jours	74,78 jours	82,81 jours	+16,73 jours
Tous secteurs	24,3 jours	31,1 jours	27,6 jours	23,6 jours	22,5 jours	-1,8 jour

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

2.4. Les qualifications des travailleurs intérimaires

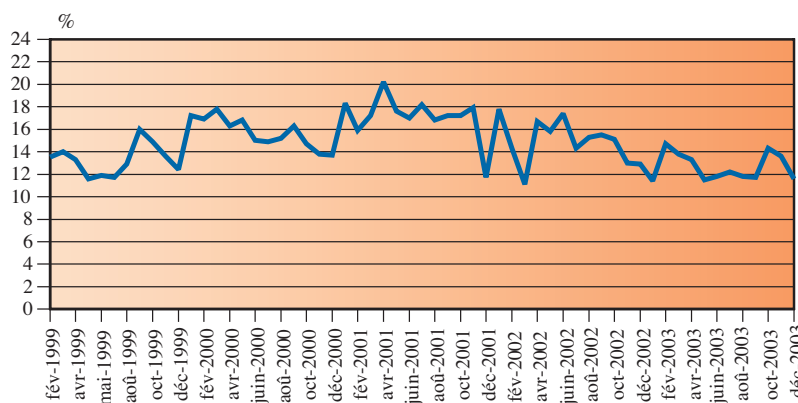
Afin d'obtenir une idée précise des postes de travail dans lesquels les travailleurs intérimaires sont les plus nombreux, nous avons relevé, mois par mois, pour les années 1999, 2000 et 2001, uniquement les codes de qualifications BIT pour lesquels il y avait au moins dans trois mois sur les trente-cinq considérés un taux de travailleurs dépassant la barre des 5%. Nous avons pu ainsi distinguer les dix codes BIT ³⁴ les plus représentés, de manière à voir comment ces qualifications les plus représentées ont évolué ensuite en 2002 et en 2003. Ainsi, ce sont dans ces codes que l'on retrouvait le plus de travailleurs intérimaires au Luxembourg de 1999 à 2001:

- BIT 419 : autres employés de bureau ;
- BIT 512 : intendants et personnel des services de restauration ;
- BIT 712 : ouvriers du bâtiment (gros œuvre) et assimilés ;
- BIT 713 : ouvriers du bâtiment (finitions) et assimilés ;
- BIT 721 : mouleurs de fonderie ; soudeurs ; toliers-chaudronniers ; monteurs de charpentes métalliques et assimilés ;
- BIT 828 : ouvriers de l'assemblage ;
- BIT 913 : aides de ménage et autres aides ; nettoyeurs et blanchisseurs ;
- BIT 931 : manœuvres des mines ; du bâtiment et des travaux publics ;
- BIT 932 : manœuvres des industries manufacturières ;
- BIT 933 : manœuvres des transports et manutentionnaires.

Parmi ces dix codes de qualification, deux ont connu une évolution significative sur l'ensemble de la période de référence allant de 1999 à 2003. Il s'agit des codes 828 et 932. Ces codes rassemblent surtout des qualifications ouvrières et manouvrières et sont en forte augmentation.

Cette constatation n'est pas surprenante vu que ces qualifications se retrouvent surtout dans le secteur très dominant de la construction.

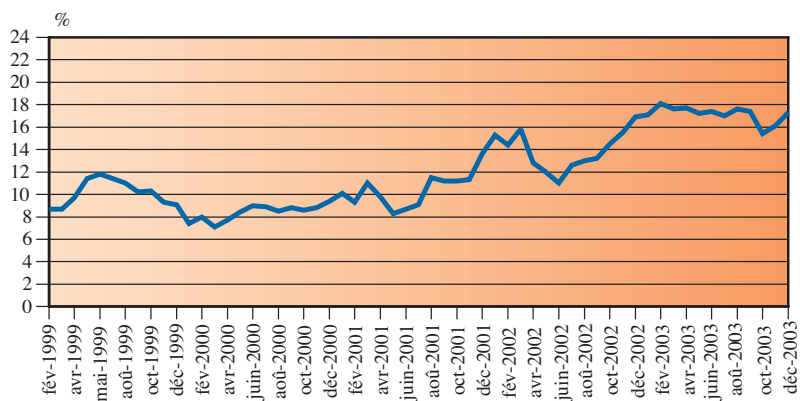
Graphique 12 : BIT 828



³⁴ Bureau International du Travail.

Source : IGSS

Graphique 13 : BIT 932



Source : IGSS

Une mise en garde est toutefois à faire : les spécialistes des agences de travail intérimaire nous indiquent qu'il existe beaucoup d'hésitations pour l'encodage des formations des candidats au travail intérimaire dans les agences. De plus, ces codes sont loin de couvrir tout le secteur de la construction qui est également composé de travailleurs relevant aussi des codes 712 et 713.

2.5. La durée des missions

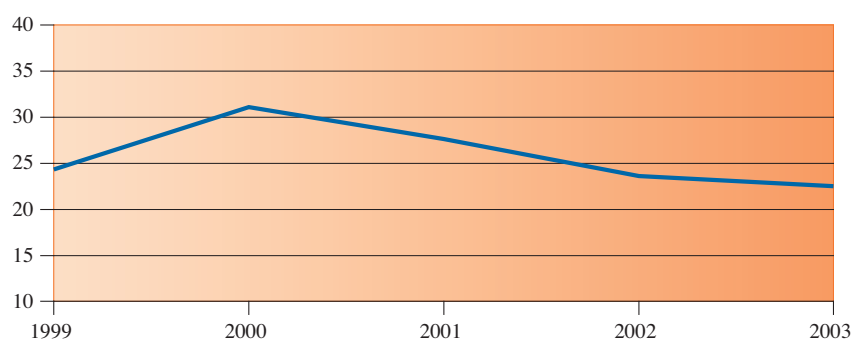
La durée des missions des travailleurs intérimaires a fort varié au cours des années de référence.

Tableau 14 : L'évolution de la durée moyenne des contrats de mission des travailleurs intérimaires

1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
24,3 jours	31,1 jours	27,6 jours	23,6 jours	22,5 jours	-1,8 jour

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 14 : L'évolution de la durée moyenne des contrats de mission des travailleurs intérimaires



Source : IGSS

On constate ici aussi une cassure nette entre 1999 et les autres années. Dès 2000 en effet, la durée des missions a diminué de manière constante. Ce phénomène est bien entendu à mettre en relation avec la crise économique ambiante.

Si sur le marché classique du travail, les embauches sont en diminution, a fortiori sur le marché de l'intérim, les prestations deviennent plus courtes en raison de la baisse des ressources financières.

Ajoutons encore qu'actuellement, la gestion des besoins s'est faite plus pointue et donc plus ponctuelle. Il faut aussi tenir compte d'une optique de rentabilité : les entreprises recourent plus intensément, mais moins longtemps à l'intérim. Bref, on assiste à un ajustement du niveau des effectifs aux besoins.

Signalons encore, même si dans l'état actuel les statistiques ne le démontrent pas, qu'une entreprise particulière ou qu'un secteur particulier utilisateur d'intérimaires, peut changer la donne. Ainsi dans un secteur en restructuration, on pourrait assister à un phénomène de recours plus intense à l'intérim afin d'éviter des embauches nouvelles.

Le travail intérimaire est utilisé de manière très spécifique d'un secteur à l'autre et d'une entreprise à l'autre.

Plusieurs secteurs d'activité, traduits sous formes de codes NACE, ont subi des évolutions significatives durant la période observée, comme nous allons le voir à présent.

2.6. Les secteurs d'activité dominants

Nous avons relevé, sur les seules années 1999, 2000 et 2001, les secteurs d'activité représentant au moins 5% de représentativité à trois reprises. Il en ressort dix secteurs que nous pouvons qualifier de dominants :

- NACE 22 : édition, imprimerie, reproduction ;
- NACE 24 : industrie chimique ;
- NACE 28 : travail des métaux ;
- NACE 36 : fabrication de meubles, industries diverses ;
- NACE 45 : construction ;
- NACE 51 : commerce de gros et intermédiaires de commerce ;
- NACE 55 : hôtels et restaurants ;
- NACE 62 : transports aériens ;
- NACE 65 : intermédiation financière ;
- NACE 74 : services fournis principalement aux entreprises.

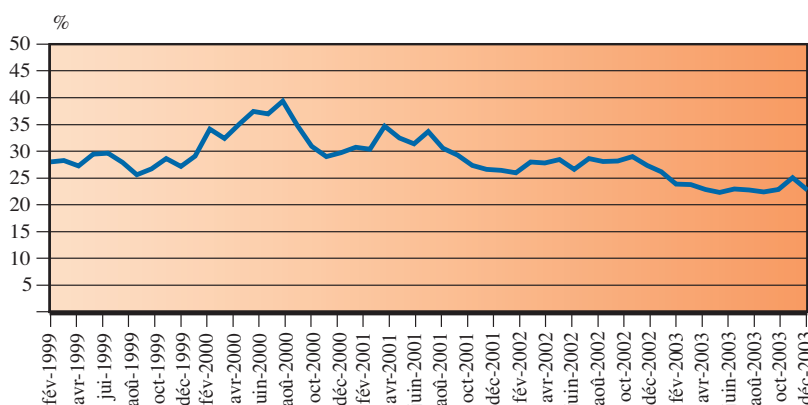
Outre le secteur de la construction qui est le plus représenté sur le marché du travail intérimaire luxembourgeois, il faut aussi s'intéresser aux secteurs horeca et de l'intermédiation financière qui présentent des évolutions significatives.

Tableau 15 : L'évolution de la proportion moyenne des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur de la **construction (NACE 45)**

1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
25,7%	24,3%	24,7%	23,6%	22,5%	-3,2%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 15 : L'évolution de la proportion des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur de la **construction (NACE 45)**



Source : IGSS

Le secteur de la construction est le secteur dominant par excellence et sa proportion reste plus ou moins stable sur l'ensemble des années de référence.

La légère diminution de la représentativité du secteur de la construction dans l'ensemble des secteurs d'activité peut apporter une nouvelle hypothèse à celles

que nous développons au point 2.3.1 dans lequel nous nous interrogeons sur l'arrivée plus massive d'hommes dans l'ensemble des secteurs d'activités. Ici, la chute de la construction peut induire un départ des hommes de ce secteur vers d'autres secteurs d'activité.

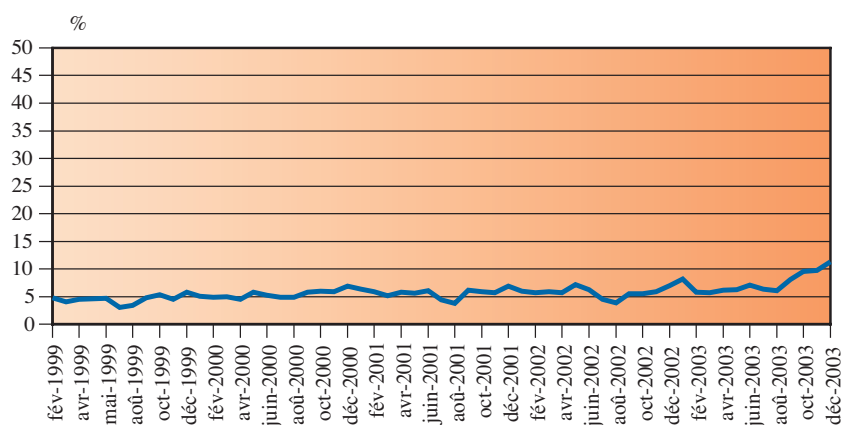
L'horeca connaît une forte et constante augmentation sur la période étudiée :

Tableau 16 : L'évolution de la proportion moyenne des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur horeca (NACE 55)

1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
4,5%	5,4%	5,7%	5,7%	7,5%	+3,0%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 16 : L'évolution de la proportion des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur horeca (NACE 55)



Source : IGSS

³⁵ Loi du 20 décembre 2002 portant approbation de la Convention internationale du travail n°172 concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée par la Conférence internationale du travail à Genève, le 25 juin 1991, Mémorial A155 du 31 décembre 2002, pages 3725 à 3730.

Loi du 20 décembre 2002 portant 1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration; 2. modification a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés, b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et c) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, Mémorial A155 du 31 décembre 2002, pages 3731 à 3734.

Cette augmentation des contrats de mission dans l'horeca peut s'expliquer facilement par l'entrée progressive en application de la loi du 20 décembre 2002 sur la durée du travail dans le secteur horeca³⁵, qui instaure des spécifications au niveau des horaires de travail. Ceux-ci étant assez contraignants pour les travailleurs du marché classique du travail, on peut sans trop de problème imaginer que le secteur ait recours à des intérimaires offrant davantage de flexibilité pour les horaires mis en place.

De plus, le manque de qualifications sur le marché national peut aussi expliquer ce recours aux intérimaires dans l'horeca.

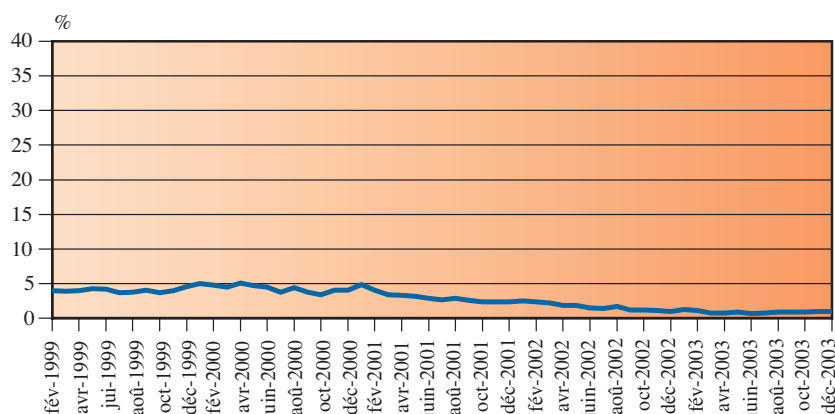
Voyons à présent comment se comporte le secteur financier :

Tableau 17 : L'évolution de la proportion moyenne des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur de l'intermédiation financière (NACE 65)

1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
4,0%	4,3%	3,1%	1,6%	0,9%	-3,4%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 17 : L'évolution de la proportion des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur de l'intermédiation financière (NACE 65)



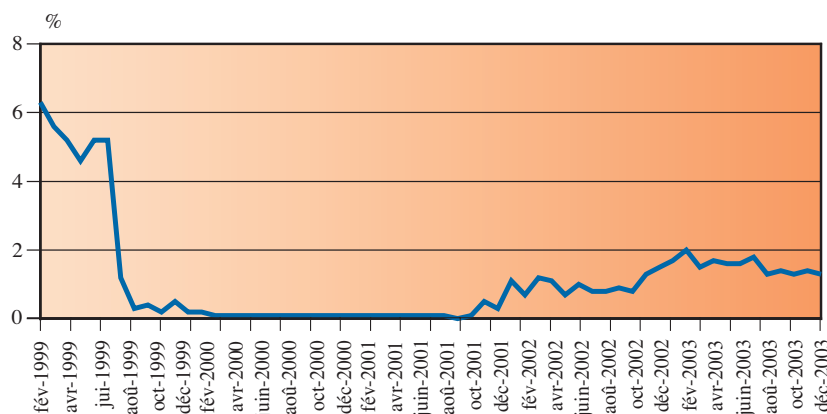
Source : IGSS

La mauvaise santé du secteur financier depuis début 2002 a visiblement été anticipée par la chute du travail intérimaire en ce domaine.

Au-delà des problèmes du secteur, on y relève aussi un recours plus intense que par le passé à la sous-traitance, moins onéreuse que l'intérim. Toutefois, il semble que dans ce secteur le travail intérimaire n'a pas eu d'effet baromètre annonciateur de la reprise dans ce domaine en 2004.

Un secteur, celui du transport aérien (NACE 62), a connu une évolution particulière. Comme le montre le graphique ci-dessous que nous indiquons plutôt à titre informatif. Il est en effet difficile de tirer des conclusions sur un secteur dont le nombre d'entreprises est relativement faible. Une seule de celles-ci pourrait faire basculer tout le système, suite à un recours à l'intérim ou à une éventuelle restructuration interne.

Graphique 18 : L'évolution de la proportion des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur du transport aérien (NACE 62)



Source : IGSS

2.7. Les entreprises ayant recours à des travailleurs intérimaires

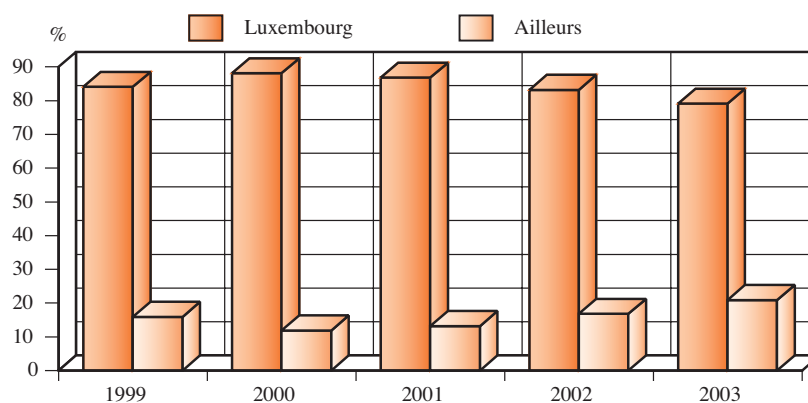
Le nombre d'entreprises utilisant des travailleurs intérimaires au Luxembourg n'a cessé d'augmenter sur la période de référence. De 932 qu'elles étaient en février 1999, elles sont passées à 1248 en décembre 2003.

Tableau 18 : L'évolution des proportions moyennes du domicile des entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires

Domicile	1999	2000	2001	2002	2003	Evolution
Luxembourg	84,1%	88,1%	86,8%	83,2%	79,1%	- 5,0%
Ailleurs	15,9%	11,9%	13,2%	16,8%	20,9%	+ 5,0%

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 19 : L'évolution des proportions moyennes du domicile des entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires



Source : IGSS

On constate que c'est au Luxembourg même que se trouvent principalement les entreprises recourant à des travailleurs intérimaires. Depuis 2000, les entreprises situées hors du Luxembourg et recourant à des intérimaires ont toutefois fortement augmenté.

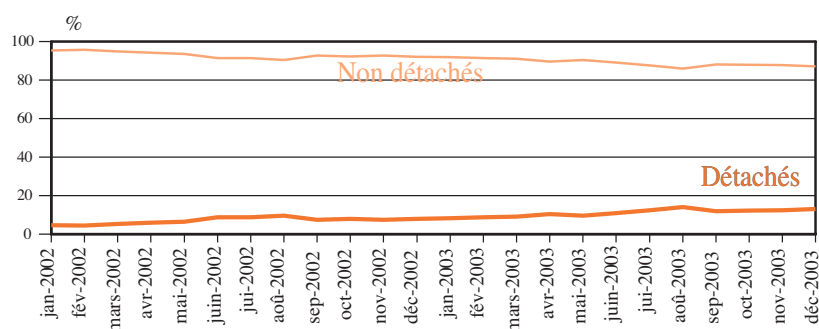
Par la procédure du détachement, on peut trouver des cas de travailleurs intérimaires habitant, par exemple la Belgique, s'inscrivant dans une agence de travail intérimaire au Luxembourg puis allant exercer leur mission en détachement en France. C'est un phénomène courant puisque des entreprises situées hors du Luxembourg ont recours à des travailleurs intérimaires inscrits au Luxembourg, comme le montre le tableau 18.

Sur la période observée, on constate que le phénomène du détachement est en augmentation. Cette évolution rencontre la logique du coût patronal qui permet d'expliquer que des entreprises situées en dehors du Luxembourg viennent chercher des travailleurs intérimaires dans ce pays où le coût patronal est moins élevé.

L'amplification du phénomène du détachement peut s'expliquer par une décision rendue par le conseil supérieur des assurances sociales le 29 novembre 2001³⁶ que nous allons voir à la page suivante.

³⁶ Audience publique du conseil supérieur des assurances sociales du 29 novembre 2001 à Luxembourg, n° 2001/0177.

Graphique 20 : Les proportions de travailleurs intérimaires détachés
de janvier 2002 à décembre 2003



Source : IGSS

Sur l'ensemble de l'année 2002, 7% des travailleurs intérimaires ont été détachés dans un pays étranger. La proportion est montée à 11,1% en 2003.

Au premier degré de l'affaire

Vers la fin des années 1990, une résidente française, de nationalité française, demeurant dans le département de la Moselle, avait conclu avec une société de travail intérimaire, établie à Luxembourg, un contrat par lequel elle s'engageait à devenir ouvrière de production auprès d'une entreprise installée en Allemagne. La société de travail intérimaire a alors demandé l'affiliation de cette personne auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale à Luxembourg, ce que ce dernier a refusé en se basant sur l'article 13, 2a) du Règlement européen CEE 1408/71 qui stipule : « la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un État membre est soumise à la législation de cet État, même si elle réside sur le territoire d'un autre État membre ou si l'entreprise ou l'employeur qui l'occupe a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre État membre ». Autrement dit, en avançant cette disposition, le Centre Commun de la Sécurité Sociale estimait que la personne en question devait être soumise au droit allemand vu qu'elle disposait de son « activité salariée » en Allemagne.

La société d'intérim a fait remarquer qu'il était nécessaire de se baser non sur l'article 13, 2a), mais bien sur l'article 14, 1a) du même Règlement qui, lui, stipule : « la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un État membre au service d'une entreprise dont elle relève normalement et qui est détachée par cette entreprise sur le territoire d'un autre État membre afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'ex-cède pas douze mois et qu'elle ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de la période de son détachement ». Pour la société d'intérim, la personne incriminée relevait ainsi du droit du premier Etat membre, à savoir du droit luxembourgeois et non du droit allemand.

Dans le cas qui nous occupe ici, par la disposition de l'article 14, 1a), la travailleuse recrutée par la société d'intérim, détachée ensuite dans l'entreprise allemande pour le compte de ladite société d'intérim, doit être affiliée à la sécurité sociale du premier Etat membre, c'est-à-dire où la société d'intérim a son siège et donc au Luxembourg. Pour la société d'intérim, le lieu de travail est bien le Grand-Duché.

Et la société de travail intérimaire d'ajouter que les exceptions à l'article 14, 1a) sont toujours d'interprétation stricte, en se basant sur la décision numéro 162 de la Commission administrative des Communautés européennes qui stipule le refus d'appliquer l'article 14, 1a) « (...) si le travailleur est recruté dans un Etat membre pour être envoyé par une entreprise située dans un deuxième Etat membre auprès d'une entreprise d'un troisième Etat membre ». La société de travail intérimaire a argué ainsi que la disposition de la décision numéro 162 ne serait pas d'application dans le cas d'espèce, la travailleuse n'ayant pas été recrutée dans un premier Etat membre (ici ce serait la France, pays du domicile de la travailleuse), mais bien au Luxembourg. La travailleuse aurait continué son travail auprès de l'entreprise luxembourgeoise de travail intérimaire ; son activité allemande constituait une continuation normale des activités dans le domaine du lieu de travail temporaire.

Bref, on constate que l'affaire est en train de glisser sur la question de savoir s'il faut prendre en compte ou non la notion de « recrutement » de la personne et la notion de « lieu de recrutement » de celle-ci.

Le Centre Commun de la Sécurité Sociale prétendait, lui, que le recrutement de l'intéressée avait été réalisé en France alors que la personne recrutée n'était pas affiliée en dernier lieu à la sécurité sociale luxembourgeoise. Il ajoutait que ce recrutement était fait dans le but de détacher l'intéressée aussitôt en Allemagne. La société d'intérim a contesté l'argumentation en disant qu'elle aurait fait connaître le poste vacant auprès de l'Administration de l'Emploi luxembourgeoise, comme elle s'y était engagée par convention, et que la personne ainsi recrutée avait signé son contrat à Luxembourg.

Le 22 mai 2000, le Conseil arbitral des assurances sociales donnait raison à la société de travail intérimaire et demandait l'affiliation de l'intéressée à la sécurité sociale luxembourgeoise. Les instances de cette dernière feront appel le 4 juillet suivant.

En degré d'appel

Avant d'entamer l'examen des séries d'arguments invoqués par les deux parties en appel, il nous faut mentionner qu'au moment où l'affaire fut examinée, le Conseil supérieur des assurances sociales était saisi de 6 autres affaires semblables. Selon les renseignements fournis alors, l'entreprise allemande aurait embauché quelque 1000 personnes pour une durée déterminée, par le biais habituel du travail intérimaire. De plus, pour la seule période d'août 1998 à février 1999, 574 intérimaires, habitant tous le département de la Moselle, ont été détachés par la société d'intérim dont question auprès de cette entreprise. Et tous ces travailleurs habitaient en France dans un rayon de 20 kilomètres de l'entreprise. Au total, selon le Centre Commun de la Sécurité Sociale, la problématique aurait porté sur 640 travailleurs dont l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise avait été refusée.

Les instances de la sécurité sociale luxembourgeoise ont développé d'autres arguments. Ainsi, l'article 14, 1a) du Règlement précisé stipule en effet que « la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un Etat membre au service d'une entreprise dont elle relève normalement et qui est détachée par cette entreprise sur le territoire d'un autre Etat membre afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeure soumise à la législation du premier Etat membre... ». Pour le Centre Commun de la Sécurité Sociale, il y aurait donc dû y avoir affiliation de la personne à la sécurité sociale grand-ducale avant son détachement. Le Centre commun de la sécurité sociale estime, sur base de ce qui précède, que la travailleuse engagée par la société d'intérim en vue d'un détachement en Allemagne n'aurait pas

été soumise à la sécurité sociale luxembourgeoise « antérieurement » à son détachement de sorte qu'elle n'y aurait pas été affiliée et ne pourrait pas être considérée comme « demeurant soumise » à cette législation.

Le Centre commun de la sécurité sociale reviendra à nouveau en appel sur le terme de « recrutement » en arguant que ce mot est synonyme de « démarchage » et que ce dernier aurait été effectué par des annonces parues en France, mais portant sur des postes à pourvoir en Allemagne. Il a ainsi été relevé que la société d'intérim a fait publier mensuellement des annonces de recrutement en France dans le magazine « Marché de l'emploi », avec pour certaines les précisions suivantes : « Pour petits déplacements, prise en charge par bus, allemand impératif, allemand exigé, langue allemande exigée ».

Un autre argument a encore été jeté dans la bataille : l'article 22, alinéas 1 et 2 de la loi luxembourgeoise du 19 mai 1994 sur le travail intérimaire et le prêt temporaire de main-d'œuvre dispose : « Les dispositions de la législation du travail luxembourgeoise et les dispositions de la présente loi (...) sont applicables au contrat de mission conclu par un entrepreneur de travail intérimaire en territoire luxembourgeois pour des missions effectuées hors du territoire luxembourgeois ». En l'occurrence, le contrat de mission de notre travailleuse mosellane a été conclu au Luxembourg. Un des objectifs de la loi luxembourgeoise était donc également de favoriser, en conformité avec la législation communautaire, la libre circulation des prestations et le libre établissement des entreprises multinationales. La législation luxembourgeoise a ainsi prévu la possibilité de trouver des travailleurs intérimaires dans divers pays et de les déléguer ensuite au vœu de sa clientèle au Luxembourg même ou à l'étranger.

Un autre argument a aussi été avancé lors de l'affaire : aux termes de l'article 3 du code des assurances sociales, les assurés normalement occupés au Luxembourg, qui sont détachés temporairement à l'étranger par leur employeur restent affiliés à l'assurance maladie luxembourgeoise. Par ailleurs, l'article 176 du code des assurances sociales reprend la même disposition pour l'assurance pension.

Les conclusions de la décision

Au regard de ce que nous avons avancé, laissons à présent au Conseil supérieur des assurances sociales le soin des conclusions, ainsi libellées : « Il semble certes qu'aucune autre raison, à part des cotisations sociales plus favorables et des prestations le cas échéant plus intéressantes (...) n'ait justifié le choix du Luxembourg, mais cette circonstance due à l'existence de régimes de sécurité sociale autonomes n'est pas constitutive d'un abus de droit, mais la conséquence du principe de libre établissement. (...) L'on ne saurait pas non plus dire que l'engagement par le biais de la société d'intérim à Luxembourg tendrait à fausser la concurrence entre les organisations intérimaires établies en Europe, la société luxembourgeoise qui est redevable de prestations sociales moins élevées étant de ce fait plus compétitive que les sociétés établies dans d'autres pays membres. Ici encore, il s'agit d'une conséquence du libre établissement et d'une suite naturelle du marché unique (...) ».

Le Conseil supérieur des assurances sociales ajoute encore qu'il « (...) ne dispose d'aucun élément permettant de dire que l'équilibre financier du régime de sécurité sociale luxembourgeois risque d'être rompu par une organisation systématique du travail intérimaire à partir du Luxembourg ».

Et l'institution de poursuivre : « La société d'intérim, d'un côté, profite légitimement du principe de libre établissement et fixe son siège social au Luxembourg après due

autorisation de l'Etat luxembourgeois, d'un autre côté, bénéficie du principe de libre circulation des personnes et des prestations pour engager du personnel résidant en France et le détacher en Allemagne. Dans ce cas, l'affiliation à la sécurité (sociale) luxembourgeoise est voulue par la législation communautaire et celle luxembourgeoise ».

Deux, trois petites choses à savoir...

La durée maximale de détachement hors du Luxembourg est de 12 mois. Pour des durées supérieures, il est nécessaire d'obtenir une autorisation du Ministère du Travail.

Il faut disposer d'un agrément pour exercer à l'étranger, notamment en Allemagne et en Belgique. A titre d'exemple, aucune société de travail intérimaire luxembourgeoise n'est agréée en Belgique. Ce qui signifie que si ces sociétés détachaient en Belgique actuellement, elles le feraient en toute illégalité.

De plus, au niveau fiscal, il faut noter que l'on paie l'impôt dans le pays où l'activité est exercée. Cela signifie que pour les résidents Français, détachés en France, l'impôt n'est pas prélevé par le Luxembourg, mais est dû en France.

Les dispositions spécifiques du travail intérimaire transfrontalier

Prenons dans les lignes à suivre le cas d'un détachement du Luxembourg vers la France.

Les entreprises de travail temporaire qui détachent un salarié sur le territoire français doivent adresser à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu d'exécution de la mission du salarié détaché une déclaration comportant notamment la preuve de l'obtention d'une garantie financière ou la preuve du respect des dispositions de garantie équivalente dans le pays d'origine.

De plus, les employeurs qui détachent des salariés intérimaires adressent à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue la prestation, ou du premier lieu de l'activité si la même prestation doit se poursuivre dans d'autres lieux, une déclaration mentionnant le nom ou la raison sociale de l'entreprise, l'adresse du lieu où doit s'effectuer la prestation, la date de début et sa durée, la nature de l'activité exercée, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe et la nationalité des salariés détachés, la date de conclusion du contrat de travail.

De plus, pour satisfaire aux obligations de surveillance médicale, la société de travail intérimaire doit adhérer, pour la durée de la prestation, au service médical de son choix, territorialement compétent.

En guise de conclusion

Le recrutement d'un salarié par une entreprise de travail intérimaire agréée à Luxembourg, dans le but de le détacher à l'étranger pour une prestation de services est conforme aux objectifs énoncés par la directive européenne 96/71 du 16 décembre 1996.

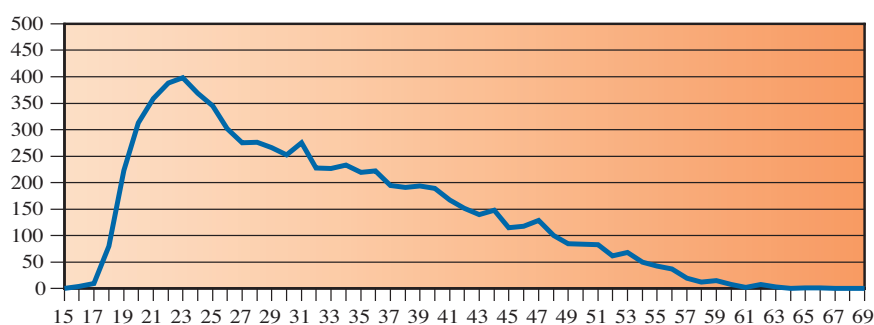
Le salarié détaché à partir du Luxembourg bénéficie d'une rémunération et d'une protection sociale équivalentes à celle d'un salarié qui serait soumis au régime de

sécurité sociale français. Il bénéficie encore des dispositions du droit français du travail et des conventions collectives en matière de rémunération minimum, de durée de travail, de congés, de travail nocturne, d'hygiène et de sécurité. Ces principes n'excluent d'ailleurs pas l'application de dispositions du pays d'envoi si celles-ci étaient plus favorables.

2.8. Quelques autres données générales

2.8.1. L'âge des travailleurs intérimaires

Graphique 21 : L'âge des travailleurs intérimaires au deuxième semestre 2003



Source : IGSS

A titre informatif, nous proposons ici un graphique indiquant l'âge des travailleurs intérimaires au deuxième semestre 2003. Il est intéressant de relever que les travailleurs intérimaires sont relativement jeunes puisque la courbe culmine aux âges de 23 et 24 ans.

Il est intéressant de relever aussi la présence de travailleurs âgés, même si leur nombre en effectifs n'est pas élevé. Comment peut-on expliquer cette présence à ces âges sur le marché de l'intérim ?

Le travail intérimaire répond aussi à des besoins sociaux et on trouve dans ses rangs des travailleurs âgés qui allongent leur vie active, souvent suite à des licenciements ou à des restructurations, de manière le plus souvent à atteindre l'âge de la retraite ou le nombre d'années requises pour bénéficier d'une pension de retraite complète.

Les pénuries en qualifications peuvent aussi expliquer ce recours à des intérimaires plus âgés.

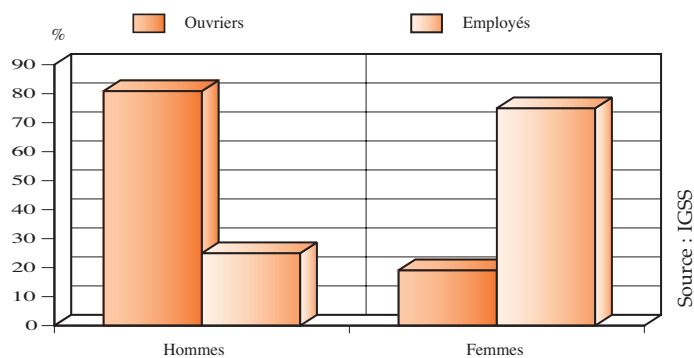
A titre informatif, dans le cadre d'une enquête sur le maintien en activité des travailleurs âgés, menée par le CEPS/INSTEAD³⁷ à la demande de l'ORPE³⁸ et soutenue financièrement par le Ministère du Travail et de l'Emploi, une question est ainsi adressée aux entrepreneurs du pays : «Habituellement, avez-vous recours à de la main-d'œuvre intérimaire ?». Près de 10 % (9,25 % exactement) ont répondu qu'ils recouraient **souvent** à de la main-d'œuvre intérimaire et 36,08 % qu'ils y recouraient **de temps en temps**. Parmi ces entrepreneurs, 20,27 % déclarent avoir recruté des travailleurs intérimaires âgés de 50 ans ou plus.

³⁷ Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politique Socio-Economiques/ International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development.

³⁸ Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi.

2.8.2. Le statut des travailleurs intérimaires

Graphique 22 : Le statut et le sexe des travailleurs intérimaires au deuxième semestre 2003



Il paraît logique que les hommes, employés à titre quasi exclusif dans le secteur très représenté de la construction, aient un statut d'ouvrier, tandis que les femmes plus présentes dans le secteur des services soient plutôt employées.

2.9. Les entreprises de travail intérimaire autorisées à exercer au Luxembourg³⁹

Tableau 19 : Les entreprises de travail intérimaire implantées au Luxembourg par localité

Entreprises	Domicile
ACTION INTERIM	Esch/Alzette
ADECCO hospitality	Luxembourg
ADECCO industrie-informatique	Luxembourg
ADECCO industrie-sud	Esch/Alzette
ADECCO industrie-tertiaire nord	Wiltz
ADECCO tertiaire /banque-assurance	Luxembourg
ADECCO est	Echternach
AGYR Luxembourg	Esch/Alzette
A.L.I.S.E. SA	Luxembourg
ALIANCE GESTION	Dudelange
CAMO-LUX	Dudelange
C.E.P. INTERIM Luxembourg	Esch/Alzette
C.E.P. INTERIM Luxembourg	Rumelange
CHRONO INTERIM	Luxembourg
CREYF'S INTERIM Luxembourg	Luxembourg
CREYF'S INTERIM Ettelbrück	Ettelbrück
CREYF'S INTERIM Esch/Alzette	Esch/Alzette
CREYF'S INTERIM tertiaire	Luxembourg
CREYF'S TECHNICS INTERIM	Rodange
DEFI-INTER LUX	Esch/Alzette
D.L.S.I. Luxembourg	Esch/Alzette
ELITT	Esch/Alzette
ENTHALPIA LUX	Luxembourg
EURO-DEAL	Esch/Alzette
EURO-DEAL	Tétange
IDEM INTERIM	Esch/Alzette
INTERFACE	Howald
INTER INDUSTRIE	Mondorf-les-Bains
KELLY SERVICES	Luxembourg
LUX INTERIM	Luxembourg
MANPOWER Diekirch	Diekirch
MANPOWER Esch/Alzette généraliste	Esch/Alzette
MANPOWER Esch/Alzette BTP	Esch/Alzette
MANPOWER Luxembourg	Luxembourg
MANPOWER Rodange	Rodange
MANPOWER Wasserbillig	Wasserbillig
MANPOWER Wiltz	Wiltz
OCEAL RESSOURCES HUMAINES	Luxembourg
OCI-INTERIM Luxembourg	Schifflange
PRELOR	Esch/Alzette
PRO-INTER	Esch/Alzette

³⁹ Relevé des agences de travail temporaire, ADEM, 28 janvier 2005.

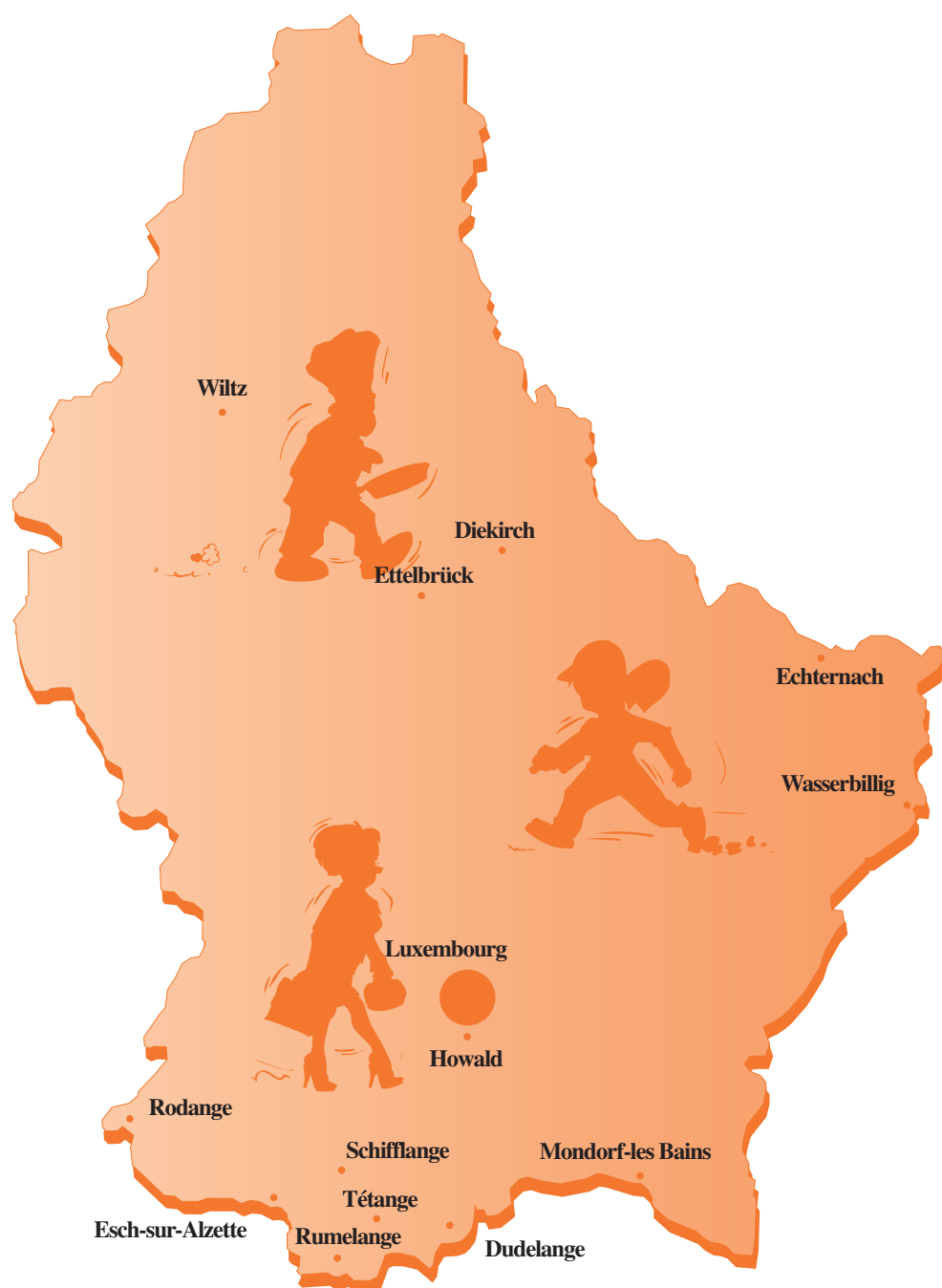
Entreprises	Domicile
RANDSTAD INTERIM SA Esch/Alzette	Esch/Alzette
RANDSTAD INTERIM SA Ettelbrück	Ettelbrück
RANDSTAD INTERIM SA Luxembourg	Luxembourg
ROWLANDS TEMPORAIRE-RTT LUX	Esch/Alzette
ROWLANDS TEMPORAIRE-RTT LUX	Luxembourg
S.E.I. Luxembourg	Esch/Alzette
SOFITEX	Esch/Alzette
SOFITEX	Luxembourg
SOLUPREST	Schifflange
STAFF INTERIM BTP	Esch/Alzette
STAFF INTERIM industrie tertiaire	Esch/Alzette
TURBOLUX	Mondorf-les-Bains
VEDIOR INTERIM Esch/Alzette	Esch/Alzette
VEDIOR INTERIM Luxembourg	Luxembourg
VEDIOR INTERIM Wiltz	Wiltz

Les entreprises de travail intérimaire installées au Luxembourg se concentrent essentiellement dans la capitale puis à Esch/Alzette, la deuxième ville la plus importante du Grand-Duché. En cela, elles suivent les principaux bassins d'emploi du pays. D'autres entreprises se concentrent, toujours au sud, dans de plus petites localités. Il s'agit de Dudelange, Howald, Mondorf-les-Bains, Rodange, Rumelange et Schifflange.

Au nord du pays, on trouve trois villes dans lesquelles des agences de travail intérimaire sont implantées : Diekirch, Ettelbrück et Wiltz.

Par rapport à notre enquête de 2003, nous assistons à un phénomène d'implantation nouvelle d'agences de travail intérimaire dans le nord du pays, à Ettelbrück essentiellement, ce qui est le signe de la recherche de nouvelles potentialités dans une région du pays jusqu'alors peu desservie en agences. Signalons aussi l'implantation d'agences nouvelles à Echternach et Wasserbillig, directement à la frontière allemande. Ces nouvelles localisations sont bien sûr à mettre en rapport avec l'augmentation forte d'intérimaires de nationalité allemande.

L'implantation des entreprises de travail intérimaire autorisées à exercer au Luxembourg





CONCLUSIONS

De tout ce qui précède, nous pouvons tirer comme conclusions sur le travail intérimaire au Luxembourg ce qui suit.

Le travail intérimaire au Luxembourg dispose de bases légales, essentiellement dans la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, dans la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire, dans la loi du 28 décembre 1998 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, dans le règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994.

Ces diverses dispositions légales assurent un encadrement juridique du travail intérimaire et règlent le statut général des travailleurs intérimaires.

Les dispositions légales sont complétées par deux conventions collectives de travail. L'une se rapporte aux travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire, l'autre concerne les employés des entreprises de travail intérimaire. Ces conventions prévoient des dispositions spécifiques, dont certaines sont déjà prévues par la loi, dans les divers domaines que sont l'embauchage et le congédiement, la période d'essai, la durée du contrat et les rémunérations.

Une convention signée entre l'ADEM et l'ULEDI complète encore les dispositions légales et collectives en instaurant une collaboration entre l'ADEM et les entreprises de travail intérimaire affiliées à l'ULEDI. L'activité de l'ADEM en matière de travail intérimaire ne cesse d'augmenter en qualité.

Le travail intérimaire est un excellent baromètre, un véritable indicateur de crises ou de tensions économiques à venir. Cette fonction a été particulièrement éclairante dans le domaine financier où on constate depuis 1999 une chute du nombre de travailleurs intérimaires dans les banques. Le secteur bancaire luxembourgeois connaissait, quant à lui, de réelles difficultés depuis l'année 2002. La situation s'est améliorée en 2004.

Le travail intérimaire luxembourgeois est dominé par le secteur de la construction, lui-même dominé par les hommes. Ces secteurs initialement plus féminisés : l'horeca et l'intermédiation financière laissent une place de plus en plus large aux hommes.

On assiste, dans deux secteurs particulièrement, au phénomène d'un déclin accompagné d'une augmentation de la durée des missions et vice versa. Ainsi, le secteur horeca attire de plus en plus de travailleurs, mais les presta-

tions de ceux-ci deviennent de plus en plus courtes. Dans le domaine de l'intermédiation financière, c'est l'inverse : il y a de moins en moins de travailleurs mais les missions de ceux-ci s'allongent considérablement dans le temps.

La principale conclusion que nous pouvons toutefois dégager de cette étude consiste à dire que le marché du travail intérimaire au Luxembourg est un véritable marché transfrontalier, non en raison des masses de travailleurs qu'il attire - rappelons qu'il représente 1,6% de l'emploi total - mais bien par l'importance des proportions de travailleurs frontaliers et de nationalités non luxembourgeoise qu'on y trouve.

La comparaison avec les salariés du marché classique du travail, si elle confirme la domination des frontaliers français, puis belges, puis allemands, démontre une inversion complète des proportions entre résidents et frontaliers. Le profil type du travailleur intérimaire au Luxembourg est celui d'un homme jeune et ouvrier, de nationalité française, résidant en France, et venant exercer son activité de travailleur intérimaire au Luxembourg dans le secteur de la construction.

Ce caractère transfrontalier est encore accentué par le domicile des entreprises utilisatrices, qui sur les années considérées, ont été pas loin de 20% à être domiciliées hors du Luxembourg mais à venir chercher au Luxembourg des travailleurs intérimaires, pour leur immense majorité de nationalités non luxembourgeoise, par le biais de la procédure du détachement.

Le travail intérimaire au Luxembourg constitue bien un véritable marché transfrontalier.



REMERCIEMENTS

Nous adressons nos remerciements sincères aux diverses personnes qui nous ont aidés et conseillés dans la réalisation de notre étude :

Monsieur Rachid BELKACEM	Chef de Département, Université Henri Poincaré – Nancy I, Institut Universitaire de Technologie de Longwy, Gestion des Entreprises et des Administrations.
Madame Astrid BREYER	Inspecteur principal, IGSS.
Monsieur Carlo HALLER	Chef de bureau adjoint, IGSS.
Monsieur Vincent JACQUET	Secrétaire syndical, LCGB.
Monsieur Léon JENAL	Secrétaire syndical, OGB-L.
Monsieur Marc KIEFFER	Secrétaire général, ULEDI.
Mademoiselle Kristell LEDUC	Chargée d'études, CEPS/INSTEAD.
Monsieur Daniel OUDRAR	Administrateur-délégué, Creyf's intérim. Président, ULEDI.
Monsieur Alain SUCCART	Chargé de missions, Interrégionale Syndicale des 3 Frontières.
Monsieur Jesper VOSS	Consultant secteur intérimaire, ADEM.



GLOSSAIRE

ADEM	Administration de l'Emploi ;
BIT	Bureau International du Travail ;
CDD	Contrat à durée déterminée ;
CDI	Contrat à durée indéterminée ;
CEPS/INSTEAD	Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politique Socio-Economiques/ International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development ;
ETT	Entreprise de travail temporaire ;
EURES	European Employment Services ;
FEDIL	Fédération des Industriels luxembourgeois ;
HORECA	Hôtels - Restaurants - Cafés ;
IFBL	Institut de Formation Bancaire Luxembourg ;
IFSB	Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment ;
IGSS	Inspection Générale de la Sécurité Sociale ;
LCGB	Confédération des Syndicats Chrétiens du Luxembourg ;
OGB-L	Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg ;
OIE	Observatoire Interrégional de l'Emploi ;
ORPE	observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi ;
PME	Petites et Moyennes Entreprises ;
STATEC	Service Central de la Statistique et des Etudes économiques ;
ULEDI	Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire.



BIBLIOGRAPHIE

Documents législatifs et réglementaires

- Règlement (CEE) n°1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971.
- Loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum modifiée par la loi du 21 décembre 2004, Mémorial A209 du 30 décembre 2004.
- Loi du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, Mémorial A72 du 28 décembre 1988.
- Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, Mémorial A35 du 5 juin 1989.
- Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, Mémorial A42 du 31 mai 1994.
- Loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, Mémorial A55 du 1er juillet 1994.
- Règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, Mémorial A116 du 24 décembre 1994.
- Loi du 20 décembre 2002 portant approbation de la Convention internationale du travail n°172 concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée par la Conférence internationale du travail à Genève, le 25 juin 1991, Mémorial A155 du 31 décembre 2002.
- Loi du 20 décembre 2002 portant 1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration; 2. modification a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés, b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et c) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, Mémorial A155 du 31 décembre 2002.
- Règlement grand-ducal du 29 octobre 2004 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail du 13 mai 1998 applicable aux ouvriers et employés des entreprises de travail intérimaire conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'ULEDI d'autre part, Mémorial A16 du 1er février 2005.
- Règlement grand-ducal du 29 octobre 2004 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'ULEDI d'autre part, ainsi que d'un texte coordonné de la convention collective de travail en question, Mémorial A16 du 1er février 2005.

Documents statistiques

- Travail intérimaire. Rapport. IGSS, Luxembourg, de février 1999 à décembre 2003.
- Indicateurs rapides, Série L. STATEC, Luxembourg, édition du 20 janvier 2004.

Divers

- Rapport de la Commission du travail et de l'emploi du 12 avril 1994, Document parlementaire n°3346/12.
- Convention-cadre entre l'Administration de l'Emploi (ADEM) et l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), Luxembourg, le 18 décembre 1997.
- Audience publique du conseil supérieur des assurances sociales du 29 novembre 2001 à Luxembourg, n° 2001/0177.
- Ministère du Travail et de l'Emploi, rapport d'activité 2003, Luxembourg, avril 2004.
- Convention collective de travail pour les ouvriers et employés des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), d'une part et l'OGB-L et le LCGB, d'autre part, Luxembourg, le 2 avril 2004.
- Contrat collectif pour les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire, conclu entre l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), d'une part et l'OGB-L et le LCGB, d'autre part, Luxembourg, le 2 avril 2004.

TABLE DES MATIERES

Préface	5
---------	---

Introduction	7
--------------	---

I Les aspects législatifs et réglementaires	
1.1. Législation	11
1.1.1. Encadrement du travail intérimaire	12
1.1.2. Statut des travailleurs intérimaires	15
1.2. Conventions collectives	17
1.2.1. Champ d'application	17
1.2.2. Embauchage et congédiement	17
1.2.3. Rémunérations	19
1.2.4. Dispositions diverses	19

II Les aspects statistiques	
2.1. L'évolution générale du travail intérimaire au Luxembourg de 1999 à 2003	23
2.1.1. L'évolution du nombre de travailleurs	23
2.1.2. L'évolution du nombre de contrats de mission	26
2.1.3. La part du travail intérimaire dans la population totale ayant un emploi	26s
2.2. Le nombre de travailleurs intérimaires par nationalité et par résidence	27
2.2.1. Les nationalités des travailleurs intérimaires	27
2.2.2. Le nombre de travailleurs intérimaires par lieu de résidence	28
2.2.3. A titre de comparaison : l'emploi salarié au Luxembourg	30

2.3. Les travailleurs intérimaires par sexe	31
2.3.1. La répartition entre hommes et femmes	31
2.3.2. La répartition entre hommes et femmes par secteurs d'activité	33
2.4. Les qualifications des travailleurs intérimaires	36
2.5. La durée des missions	38
2.6. Les secteurs d'activité dominants	39
2.7. Les entreprises ayant recours à des travailleurs intérimaires	42
2.8. Quelques autres données générales	48
2.8.1. L'âge des travailleurs intérimaires	48
2.8.2. Le statut des travailleurs intérimaires	49
2.9. Les entreprises de travail intérimaire autorisées à exercer au Luxembourg	50

 Conclusions	54
---	----

 Remerciements	56
---	----

 Glossaire	57
---	----

 Bibliographie	58
---	----

Mars 2005 - Luxembourg
ISBN N° 2-87987-377-0

