

MEMORIAL

Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL

Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A—N° 42

31 mai 1994

Sommaire

TRAVAIL INTERIMAIRE

Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'oeuvre page **740**

- Chapitre 1^{er} — La réglementation du travail intérimaire (Art. 1-24)
 - Chapitre 2 — Le prêt temporaire de main-d'oeuvre (Art. 25-29)
 - Chapitre 3 — Mise à disposition illégale de main-d'oeuvre (Art. 30-32)
 - Chapitre 4 — Information et consultation (Art. 33)
 - Chapitre 5 — Dispositions pénales (Art. 34)
 - Chapitre 6 — Contrôle (Art. 35)
 - Chapitre 7 — Entrée en vigueur (Art. 36)
-

Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'oeuvre.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 28 avril 1994 et celle du Conseil d'Etat du 10 mai 1994 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

Chapitre 1^{er}. - La réglementation du travail intérimaire

1. Définitions

Art. 1^{er}. Pour l'application des dispositions de la présente loi et de ses mesures d'application, est considéré comme:

- 1° «entrepreneur de travail intérimaire»: 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'utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable, dénommée ci-après «mission», autorisée par ou en vertu de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail;
- 2° «contrat de mission»: le contrat par lequel un travailleur intérimaire s'engage à l'égard d'un entrepreneur de travail intérimaire, contre rémunération, à accomplir auprès d'un utilisateur une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail;
- 3° «travailleur intérimaire»: le travailleur salarié qui s'engage dans le cadre d'un contrat de mission pour être mis à la disposition provisoire d'un ou de plusieurs utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

2. L'autorisation d'établissement de l'entrepreneur de travail intérimaire

Art. 2. (1) Nul ne peut exercer l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire sans autorisation du ministre du travail, qui statue sur avis de l'administration de l'emploi et de l'inspection du travail et des mines.

(2) Par exception à l'article 1^{er} (3) de la loi du 28 décembre 1988 réglementant l'accès à certaines professions ainsi que leur exercice, le postulant doit en outre obtenir l'autorisation du ministre ayant dans ses attributions les autorisations d'établissement.

(3) Les autorisations visées au présent article doivent être refusées pour l'établissement en territoire luxembourgeois d'une entreprise de travail intérimaire dont le siège social ou le principal établissement est situé en dehors du territoire des Etats membres de l'Union européenne.

(4) La ou les personnes assumant la gestion de l'entreprise de travail intérimaire doivent présenter les garanties nécessaires d'honorabilité et de qualification professionnelle. Les conditions en seront déterminées par règlement grand-ducal.

Art. 3. (1) Le ministre du travail subordonne, dans le cadre de ses attributions et compétences, l'autorisation visée à l'article qui précède aux conditions et obligations prévues par la loi; dans les mêmes limites d'attributions et de compétences il peut adapter, modifier ou compléter ces conditions et obligations après l'octroi de l'autorisation.

L'autorisation du ministre du travail est subordonnée à la condition que l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire soit exercée à titre exclusif.

Le ministre du travail doit subordonner l'autorisation à la justification par l'entrepreneur de travail intérimaire d'une garantie financière assurant, à tout moment, en cas de défaillance de sa part, le paiement des rémunérations et de leurs accessoires, des indemnités ainsi que des charges sociales et fiscales.

La garantie exigée par l'alinéa qui précède doit résulter d'un engagement de caution pris par une banque, un établissement financier ou une compagnie d'assurances.

Le montant de la garantie, qui peut être révisé à tout moment, peut être fixé par rapport au chiffre d'affaires réalisé par l'entrepreneur de travail intérimaire.

(2) Le ministre du travail peut accorder l'autorisation visée à l'article 2 paragraphe (1) sous réserve de révocation, lorsqu'une décision d'autorisation définitive ne peut intervenir immédiatement.

(3) L'autorisation du ministre du travail est accordée pour une période n'excédant pas douze mois.

Toute demande de prorogation de l'autorisation doit être présentée trois mois au moins avant l'expiration de la période pour laquelle elle a été accordée.

L'autorisation est prorogée de plein droit pour une période de vingt-quatre mois, lorsque le ministre du travail ne refuse pas la prolongation avant l'expiration de la période pour laquelle elle a été accordée.

En cas de refus de prorogation ou de retrait de l'autorisation, les contrats de mission en cours continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur expiration.

(4) L'autorisation peut être accordée sans limitation de durée lorsque l'entreprise de travail intérimaire a exercé son activité sous le couvert d'une autorisation ministérielle pendant trois années consécutives.

(5) L'autorisation cessera de produire ses effets lorsque l'entreprise de travail intérimaire n'aura pas utilisé l'autorisation lui accordée pendant une période de douze mois.

3. Rapports entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'utilisateur (Contrat de mise à disposition)

Art. 4. (1) Un contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'utilisateur au plus tard dans les trois jours ouvrables à compter de la mise à disposition du travailleur intérimaire.

Le contrat visé à l'alinéa qui précède ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable au sens des dispositions de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'utilisateur.

(2) Le contrat de mise à disposition visé au paragraphe (1) doit être établi pour chaque salarié individuellement et doit comporter au moins les mentions ci-après:

- 1° la mention du motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire; dans le cas du remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- 2° la durée de la mission;
- 3° les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire normal;
- 4° 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.

(3) Est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mise à disposition interdisant à l'utilisateur d'embaucher le travailleur intérimaire après la cessation du contrat de mission.

Art. 5. L'entrepreneur de travail intérimaire doit informer sans délai l'entreprise utilisatrice de la date de cessation de l'autorisation; il en est de même en cas de refus de prorogation et de retrait de l'autorisation.

4. Rapports entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire (Contrat de mission)

4.1. Contenu du contrat de mission

Art. 6. (1) Le contrat de mission liant l'entrepreneur de travail intérimaire à chacun des salariés mis à la disposition d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Le contrat de mission est réputé contrat de travail; nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

Sans préjudice des dispositions de l'article 4 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, le contrat de mission doit comporter:

- 1° la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article 4, paragraphe (2) de la présente loi;
- 2° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- 3° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- 4° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- 5° la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- 6° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article 9, alinéa 2 de la présente loi.

Le contrat de mission doit mentionner que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite. Est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mission interdisant au travailleur intérimaire de s'engager dans les liens d'un contrat de travail avec l'utilisateur après cessation du contrat de mission.

(2) A défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de mission est conclu pour une durée déterminée, le salarié a droit à l'indemnité compensatoire de préavis de la part de l'entrepreneur de travail intérimaire.

4.2. Période d'essai

Art. 7. (1) Le contrat de mission peut comporter une période d'essai conforme aux dispositions du présent article.

La clause d'essai ne peut être renouvelée à l'intérieur d'un même contrat de mission.

Le contrat de mission du travailleur intérimaire réembauché par l'entrepreneur de travail intérimaire pour l'accomplissement d'une tâche identique auprès d'un même utilisateur ne peut comporter une clause d'essai.

(2) La durée de la période d'essai ne peut excéder trois jours travaillés si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à un mois, cinq jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à un mois et huit jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à deux 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.

(3) 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.

Toutefois la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre vaut accusé de réception de la notification de la résiliation.

4.3. Durée de la mission

Art. 8. (1) Le contrat de mission doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants :

- 1° pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;
- 2° pour les emplois à caractère saisonnier ;
- 3° pour les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité, il est usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi ; la liste de ces secteurs et emplois est établie par le règlement grand-ducal portant application des dispositions des articles 5, 8, 34 et 41 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

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.

(2) A l'exception du contrat à 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.

Le ministre du travail peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale visée à l'alinéa qui précède dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation.

(3) Le contrat de mission conclu en violation des dispositions du présent article est réputé à durée indéterminée.

4.4. Renouvellement des missions

Art. 9. Dans le cadre de la même mission, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée, sans pouvoir excéder les limites visées au paragraphe (2) de l'article 8.

Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat.

4.5. Succession des missions

4.5.1. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée indéterminée

Art. 10. (1) Lorsque après la fin d'une mission l'utilisateur continue à faire travailler le salarié intérimaire sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition avec l'entrepreneur de travail intérimaire, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté de service du salarié est mise en compte à partir du premier jour de sa mission auprès de l'utilisateur ; le cas échéant, elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

(2) Lorsque l'utilisateur embauche le salarié intérimaire, la durée des missions effectuées au cours de l'année qui précède l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié ; le cas échéant, elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

4.5.2. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée déterminée ou par contrat de mission

Art. 11. A l'expiration du contrat de mission, 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.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables :

- 1° en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- 2° en cas d'exécution de travaux urgents ;
- 3° en cas de contrat saisonnier ;
- 4° en cas de contrat destiné à pourvoir à un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;
- 5° en cas de rupture anticipée du fait du salarié sous contrat de mission ;
- 6° en cas de refus du salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir.

5. Droits des travailleurs intérimaires

Art. 12. Pendant la durée de la mission des travailleurs intérimaires, l'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et de l'application à ces travailleurs des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession.

L'entrepreneur de travail intérimaire est seul responsable de la rémunération du salarié intérimaire ainsi que des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

Par dérogation à l'article 6 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, le travailleur intérimaire peut faire valoir le droit au congé annuel de récréation pour chaque mission indépendamment de la durée de celle-ci. Il peut prétendre à l'octroi du congé en nature auprès de l'utilisateur au prorata de la durée de sa mission auprès de ce dernier.

Art. 13. (1) 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.

Lorsque le personnel de l'utilisateur ne comprend pas de salarié permanent possédant la même qualification ou une qualification équivalente à celle du travailleur intérimaire, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue par la convention collective de branche applicable au salarié intérimaire, sinon à celle perçue par un salarié permanent de même qualification ou de qualification équivalente occupant le même poste de travail dans une autre entreprise.

(2) L'entrepreneur de travail intérimaire a l'obligation d'effectuer les retenues fiscales et sociales applicables en matière de salaires et traitements.

Sont applicables à l'entrepreneur de travail intérimaire les dispositions de l'article 40 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(3) Les revalorisations de rémunération appliquées en cours de contrat de mission au personnel permanent de l'entreprise utilisatrice doivent être notifiées à l'entrepreneur de travail intérimaire et rendues applicables sans délai au travailleur intérimaire.

Art. 14. Pour l'application aux travailleurs intérimaires des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail intérimaire, cette ancienneté est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits travailleurs ont été liés à l'entrepreneur de travail intérimaire par des contrats de mission.

Art. 15. Les travailleurs intérimaires ont accès dans l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise aux installations collectives notamment de restauration et aux moyens de transport dont peuvent bénéficier ces salariés.

Art. 16. Le travailleur intérimaire ne peut faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel ou de représentant travailleur au comité mixte d'entreprise et au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, le travailleur intérimaire peut exercer dans l'entreprise utilisatrice le droit de réclamer, le droit de consulter les délégués du personnel ainsi que le droit d'accéder aux dossiers personnels qui le concernent conformément aux dispositions de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

Art. 17. Pour la computation du personnel occupé par l'entrepreneur de travail intérimaire, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de cette entreprise et, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elle par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 10 mois au cours de l'année qui précède la date de computation.

Art. 18. (1) Les dispositions de l'article 1er paragraphe (4) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont complétées par les alinéas 4 et 5 ainsi libellés :

«Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois qui précèdent.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition par une autre entreprise sont exclus du décompte des effectifs, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.»

(2) Aux dispositions de l'article 1^{er} de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes sont ajoutés les alinéas suivants :

«Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de mission ainsi que les salariés mis à disposition par une autre entreprise sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.»

6. Cessation du contrat de travail intérimaire

Art. 19. La résiliation du contrat de mission à l'initiative de l'entrepreneur de travail intérimaire avant le terme prévu au contrat ouvre 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.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas en cas de rupture du contrat pour motif grave résultant du fait ou de la faute du travailleur intérimaire.

Art. 20. La résiliation du contrat de mission à l'initiative du travailleur intérimaire ouvre droit pour l'entrepreneur de travail intérimaire à des dommages et 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.

7. Contentieux

Art. 21. (1) Les litiges relatifs au contrat de mise à disposition visé à l'article 4 relèvent de la compétence du tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale.

(2) Les litiges relatifs au contrat de mission visé à l'article 6 relèvent de la compétence du tribunal du travail.

8. Le travail intérimaire transfrontalier

Art. 22. (1) Les dispositions de la législation du travail luxembourgeoise et les dispositions de la présente loi sont applicables à la conclusion et l'exécution, par un entrepreneur de travail intérimaire établi hors du territoire luxembourgeois, 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 sur le territoire luxembourgeois.

(2) 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.

(3) L'introduction et l'occupation en territoire luxembourgeois de ressortissants étrangers par un entrepreneur de travail intérimaire établi hors du territoire luxembourgeois sont soumises aux lois et règlements régissant l'emploi salarié de ressortissants étrangers en territoire luxembourgeois.

9. Publicité et relevés mensuels

Art. 23. Les publicités faites en faveur d'un entrepreneur de travail intérimaire et les offres d'emploi provenant de celui-ci doivent mentionner expressément la dénomination de cette entreprise et le caractère intérimaire des emplois offerts par elle.

Art. 24. L'entrepreneur de travail intérimaire est tenu de fournir au ministre du travail dans les huit premiers jours de chaque mois un relevé des contrats de mission conclus au cours du mois précédent à savoir les caractéristiques de chaque mise à disposition et de chaque travailleur intérimaire mis à disposition notamment les nom, prénoms, adresse, sexe, année de naissance, nationalité du salarié, le poste occupé, l'activité économique de l'établissement utilisateur, le nombre de jours travaillés ainsi que la rémunération versée y compris les cotisations de sécurité sociale et l'indemnité de congé payé.

Le ministre du travail soumet ces renseignements à l'administration de l'emploi et à l'inspection du travail et des mines pour vérification et contrôle.

Chapitre 2. - Le prêt temporaire de main-d'oeuvre

Art. 25. (1) Les employeurs autres que les entrepreneurs de travail intérimaire visés à l'article 1^{er} sous 1^o de la présente loi peuvent être autorisés par le ministre du travail, après avis de l'administration de l'emploi, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs en cas

- de menace de licenciement ou de sous-emploi;
- d'exécution d'un travail occasionnel dans la mesure où l'entreprise utilisatrice n'est pas à même d'y répondre par l'embauche de personnel permanent, à condition que cette mise à disposition concerne des entreprises d'une même branche économique;
- de restructuration au sein d'un groupe d'entreprises.

(2) En dehors des cas faisant l'objet du paragraphe (1) qui précède, le ministre du travail peut exceptionnellement, après avis de l'administration de l'emploi, autoriser des employeurs, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition d'autres employeurs à condition et aussi longtemps que cette mise à disposition, sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe (3), est couverte par une convention entre partenaires sociaux ayant qualité de conclure une convention collective conformément aux dispositions de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

(3) Le ministre du travail statue sur la base d'une requête motivée présentée conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice du salarié; la requête doit être accompagnée, sous peine d'irrecevabilité, de l'avis des délégations d'établissement de l'entreprise d'origine du salarié et de celles de l'entreprise utilisatrice.

(4) Les dispositions du présent article ne sont pas applicables à la fourniture de personnel effectuée par l'entreprise sur la base d'un contrat de louage d'ouvrage ou d'entreprise conclu dans le cadre de ses activités normales et permanentes.

Art. 26. L'autorisation visée à l'article 25 qui précède peut être remplacée par une notification préalable adressée à l'administration de l'emploi conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice, lorsque la durée de la mise à disposition provisoire du salarié pris individuellement n'excède pas huit semaines, successives ou non, au cours d'une période de référence de six mois.

Art. 27. (1) En cas de mise à disposition provisoire conformément aux dispositions des articles 25 et 26, le contrat de travail entre le salarié et son entreprise d'origine est maintenu sans perte de salaire ou de traitement.

(2) La rémunération versée par l'entreprise d'origine au travailleur mis à disposition 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.

Sont applicables les dispositions du paragraphe (3) de l'article 13.

(3) Les travailleurs mis à disposition ont accès dans l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise aux installations collectives notamment de restauration et aux moyens de transport dont peuvent bénéficier ces salariés.

(4) Le travailleur mis à disposition ne peut faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel ou de représentant travailleur au comité mixte d'entreprise et au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, le travailleur mis à disposition peut exercer dans l'entreprise utilisatrice le droit de réclamer, le droit de consulter les délégués du personnel ainsi que le droit d'accéder aux dossiers personnels qui le concernent conformément aux dispositions de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

L'accord prévu à l'article 25 paragraphe (2) qui précède peut déroger aux modalités inscrites aux alinéas qui précèdent à condition que le système mis en place ne porte pas atteinte aux droits des travailleurs tels que prévus aux alinéas en question.

Art. 28. Pendant la durée de la mission des travailleurs faisant l'objet d'un prêt de main-d'oeuvre, l'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et de l'application à ces travailleurs des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession.

L'employeur est seul responsable de la rémunération du salarié faisant l'objet d'un prêt de main-d'oeuvre ainsi que des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

Art. 29. Les dispositions de la législation du travail luxembourgeoise et les dispositions de la présente loi sont applicables au prêt de main-d'oeuvre concernant les salariés mis à la disposition d'un utilisateur exerçant son activité sur le territoire luxembourgeois.

Chapitre 3. - Mise à disposition illégale de main-d'oeuvre

Art. 30. (1) Est interdite l'activité exercée en dehors des règles visées aux chapitres 1. et 2. de la présente loi par un employeur qui consiste à mettre des travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et qui exercent sur ceux-ci une part de l'autorité administrative et hiérarchique réservée normalement à l'employeur.

(2) Ne sont pas à considérer comme interdits au sens du paragraphe (1) qui précède:

a) l'activité d'établissements, d'associations ou d'institutions ayant une personnalité juridique et remplissant des missions à caractère social, à condition d'avoir été agréés par le ministre du travail.

Toutefois si les services chargés du contrôle de l'application de la présente loi constatent que les mises au travail ou les mises à disposition effectuées par les services, établissements ou institutions visés à l'alinéa qui précède sont effectuées à des conditions financières excédant le cadre des modalités fixées par voie de règlement grand-ducal, l'agrément ministériel pourra être retiré et l'activité en question sera à considérer comme illégale au sens du paragraphe (1) du présent article;

b) le détachement de main-d'oeuvre prévu par les dispositions de l'article 9, 6° de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi ainsi que l'affectation de salariés à des travaux extraordinaires d'intérêt général conformément au chapitre III de la loi du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi.

Art. 31. (1) Le contrat par lequel un salarié a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation des dispositions de l'article 30 qui précède est nul.

(2) Dans le cas visé au paragraphe (1) qui précède l'utilisateur et le travailleur sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le commencement de la prestation de travail du salarié.

Toutefois, le salarié peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité jusqu'à la cessation de la mise à disposition de l'utilisateur.

Art. 32. En cas de violation des dispositions de l'article 25, l'utilisateur et la personne qui met le travailleur à la disposition de l'utilisateur sont solidairement responsables du paiement des rémunérations et de leurs accessoires, des indemnités ainsi que des charges sociales et fiscales y afférentes.

Chapitre 4. - Information et consultation

Art. 33. (1) Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation compétente du personnel, lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire ou au prêt de main-d'oeuvre.

Il en sera de même du chef d'entreprise qui envisage de mettre à la disposition provisoire d'autres employeurs des salariés conformément à l'article 25 de la présente loi.

(2) L'utilisateur est tenu de soumettre au comité mixte d'entreprise, ou, à défaut, à la délégation du personnel compétente, à leur demande, les contrats de mise à disposition conclus avec l'entrepreneur de travail intérimaire.

Chapitre 5. - Dispositions pénales

Art. 34. (1) Est passible d'une amende de dix mille francs à cent mille francs, et, en cas de récidive, d'un emprisonnement de deux à six mois et d'une amende de cinquante mille francs à cinq cent mille francs, ou d'une de ces peines seulement:

1° toute personne qui met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions de l'article 30 de la présente loi;

- 2° tout entrepreneur de travail intérimaire qui aura :
- a) exercé directement ou par personne interposée l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire sans être titulaire de l'autorisation du ministre du travail visée à l'article 2;
 - b) mis un travailleur intérimaire à la disposition d'un utilisateur sans y être autorisé par l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ou sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article 4 un contrat écrit de mise à disposition;
 - c) embauché un travailleur intérimaire sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article 6 un contrat écrit de mission;
 - d) exercé son activité sans avoir observé les conditions et obligations lui imposées en application de l'article 3, paragraphe (1);
 - e) commis une infraction aux articles 30 et 31 de la présente loi;
- 3° tout utilisateur qui aura recouru à un travailleur intérimaire sans y être autorisé par l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ou sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail intérimaire dans le délai prévu à l'article 4 un contrat écrit de mise à disposition conforme aux dispositions de cet article;
- 4° l'amende prévue au présent paragraphe est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs à l'égard desquels les dispositions visées ont été violées.

(2) Dans les cas visés au paragraphe (1) sous 1° et sous 2° a) et d), le tribunal peut en outre prononcer l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire pour une durée qui ne peut être inférieure à un an ni supérieure à dix ans.

(3) Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner aux frais de l'entrepreneur de travail intérimaire ou de l'utilisateur condamné, l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

(4) Le livre 1er du code pénal ainsi que la loi modifiée du 18 juin 1879 portant attribution aux Cour et tribunaux de l'appréciation des circonstances atténuantes sont applicables aux infractions visées au présent article.

Chapitre 6. - Contrôle

Art. 35. L'inspection du travail et des mines et l'administration de l'emploi sont chargées, chacune dans le domaine de ses attributions, d'assurer l'application et le contrôle de l'application des dispositions de la présente loi et de ses mesures d'application.

Le centre commun de la sécurité sociale est tenu de transmettre par voie informatique à l'administration de l'emploi, sur sa demande, les données contenues dans les banques de données gérées par le centre, en vue de l'exercice des missions légales et réglementaires dévolues à l'administration de l'emploi.

Chapitre 7. - Entrée en vigueur

Art. 36. (1) Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication au Mémorial.

(2) Les entreprises de travail intérimaire autorisées avant l'entrée en vigueur de la présente loi par le ministre des classes moyennes au titre des dispositions de la loi du 28 décembre 1988 réglementant l'accès à certaines professions ainsi que leur exercice, et de la loi devancière modifiée du 2 février 1962, ne peuvent maintenir leur activité que si elles obtiennent, dans un délai de six mois après la prise d'effet de la présente loi, l'autorisation du ministre du travail visée à l'article 2.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Le Ministre de l'Economie,
Robert Goebbels

Le Ministre des Classes Moyennes,
Fernand Boden

Le Ministre de la Justice,
Marc Fischbach

La Secrétaire d'Etat à la Sécurité Sociale,
Mady Delvaux-Stehres

Le Ministre de l'Agriculture,
Marie-Josée Jacobs

Château de Berg, le 19 mai 1994.
Jean

Doc. parl. 3346; sess. ord. 1988-1989, sess. extraord. 1989, sess. ord. 1989-1990, 1992-1993 et 1993-1994.
