

le travail intérimaire au Luxembourg

UN VÉRITABLE MARCHÉ TRANSFRONTALIER



Le travail intérimaire au Luxembourg

**UN VÉRITABLE
MARCHÉ
TRANSFRONTALIER**

Franz Clément & Joël de Marneffe
EURES - CEPS/INSTEAD

ID : 09-03-0004-1



PRÉFACE

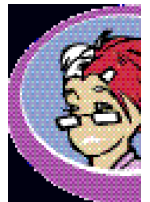
Le Luxembourg n'a plus à démontrer qu'il est devenu, depuis très longtemps déjà, un véritable marché régional de l'emploi, qui accueille chaque jour un nombre grandissant de travailleurs frontaliers en provenance des pays qui le bordent.

La présente étude, consacrée à la situation du travail intérimaire depuis 1999 le démontre encore, si besoin en était. Bien peu d'études ont été réalisées à ce jour dans notre pays sur le thème du travail intérimaire. La présente publication permet de prendre conscience de la réalité de cette forme de travail que l'on qualifie encore d'atypique et qui a pris rang parmi les différents types de relations de travail au Luxembourg. Le travail intérimaire constitue aussi 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.

Cette publication tombe également à point nommé en cette année 2003 durant laquelle l'EURES Transfrontalier du Pôle Européen de Développement célèbre sa dixième année d'existence. Cela fait aussi dix ans que le programme national EURES Luxembourg fonctionne chez nous à la satisfaction de tous. Cet anniversaire donne également l'occasion de saluer une longue et fructueuse coopération entre l'Administration de l'Emploi (ADEM) et le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques (CEPS/INSTEAD) qui ont mis en place le programme EURES et qui le font vivre au travers, notamment, du Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg.

Jean HOFFMANN

Project manager EURES
Conseiller économique ADEM



INTRODUCTION

La présente étude sur la situation du marché du travail intérimaire au Luxembourg porte sur les trois années allant de 1999 à 2001.

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 ainsi que d'autres dispositions, notamment celles concernant les relations entre l'ADEM¹ et le travail intérimaire.

La seconde partie consiste en une analyse statistique du travail intérimaire, portant sur les trois années précitées. La plupart des sources utilisées proviennent des rapports mensuels édités par l'IGSS² 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.

A la fin, 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



¹ Administration de l'Emploi.
² Inspection Générale de la Sécurité Sociale.

Le travail intérimaire au Luxembourg



Les aspects
législatifs et
réglementaires



Nous allons passer en revue les trois 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.
3. Une convention particulière signée entre l'ADEM et l'ULEDI³ sur le travail intérimaire.

1.1. Législation

En vertu de la loi luxembourgeoise⁴, 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 spécifique⁵ 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 surcroûts exceptionnels d'activité. En ce sens, le travail intérimaire remplit une fonction économiquement utile.

³ Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail intérimaire.

⁴ Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, Mémorial A35 du 5 juin 1989, page 611.

⁵ 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 intérimaire⁶ 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 moyennes⁷ et une autorisation du ministre du travail⁸. En outre, l'ETT doit fournir une garantie financière assurant, en cas de défaillance, le paiement des rémunérations et de leurs accessoires, et doit justifier des garanties nécessaires d'honorabilité et de qualification professionnelle. Pour

⁶ ETT en abrégé dans le texte.

⁷ 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.

⁸ Article 2, §1 de la loi du 19 mai 1994.

obtenir la garantie d'honorabilité, l'ETT est soumise à une enquête administrative qui prend en compte, entre autres éléments, les antécédents judiciaires⁹.

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 saisonnier¹⁰ ;
- ☞ emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée¹¹ ;
- ☞ 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 remplacé¹² ;
- 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.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² 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 intérimaire¹³ ». 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.

¹³ 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 conditions¹⁴.

En outre, conformément au droit commun¹⁵, l'ETT doit, en tant qu'employeur, veiller aux examens de médecine du travail, notamment les examens d'embauche et les examens périodiques.

¹⁴ Articles 17 et 18 de la loi du 19 mai 1994.

¹⁵ 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'activité¹⁶. 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 conditions¹⁷, 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.

¹⁶ Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971 – Article 13.2 a).

¹⁷ 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 employés des entreprises de travail intérimaire ; elle a été conclue entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L¹⁸ et LCGB¹⁹ le 22 mars 2001²⁰. 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 22 mars 2001 également²¹.

Les deux conventions ont été déclarées d'obligation générale le 11 août 2001²² et doivent arriver à échéance le 31 décembre 2003. 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 ;

- ¹⁸ Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg.
- ¹⁹ Confédération des Syndicats Chrétiens du Luxembourg.
- ²⁰ Convention collective de travail pour les employés des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), d'une part et l'OGB-Let le LCGB, d'autre part, Luxembourg, le 22 mars 2001.
- ²¹ 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-Let le LCGB, d'autre part, Luxembourg, le 22 mars 2001.
- ²² Règlement grand-ducal du 11 août 2001 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail 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, ainsi que d'un texte coordonné de la convention collective de travail en question, Mémorial A116 du 17 septembre 2001, page 2408, et Règlement grand-ducal du 11 août 2001 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires conclu entre les syndicats OGB-Let 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 A116 du 17 septembre 2001, page 2416.

- 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. Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision lorsqu'il est conclu 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, renouvellement 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, renouvellement compris.

La résiliation du contrat de mission peut se faire à l'initiative de l'entrepreneur et 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. Rémunérations

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

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.

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 des actions de formation pour les travailleurs intérimaires pourront être entreprises, notamment par la mise sur pied d'un fonds sectoriel. Les parties ont convenu de s'engager à étudier les modalités et le contenu d'éventuelles actions de formation et de mettre en place un cadre régissant la formation professionnelle continue des travailleurs intérimaires avant l'expiration de la convention collective, soit le 31 décembre 2003.

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.

1.3. Convention ADEM-ULEDI

1.3.1. Convention

En date du 18 décembre 1997, l'ADEM et l'ULEDI ont conclu entre elles, à Luxembourg, une convention-cadre en matière de travail intérimaire²³. 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.

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.

²³ Convention-cadre entre l'Administration de l'Emploi (ADEM) et l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), Luxembourg, 18 décembre 1997.

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.

1.3.2. ADEM et travail intérimaire ²⁴

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 en fin d'année 2001, la collaboration entre l'ADEM et les sociétés de travail temporaire a encore progressé et plus de 1750 demandeurs d'emploi ont été assignés auprès de sociétés d'intérim.

En ce qui concerne les candidats assignés par l'ADEM, les agences de travail temporaire se montrent plutôt satisfaites des profils sélectionnés et sont conscientes des difficultés pour trouver des candidats correspondant aux demandes.

²⁴ Ministère du Travail et de l'Emploi, rapport d'activité 2001, Luxembourg, avril 2002, pages 130-131.

Le travail intérimaire au Luxembourg

II

Les aspects statistiques



2.1. L'évolution générale du travail intérimaire au Luxembourg en 1999, 2000 et 2001

2.1.1. L'évolution du nombre de travailleurs

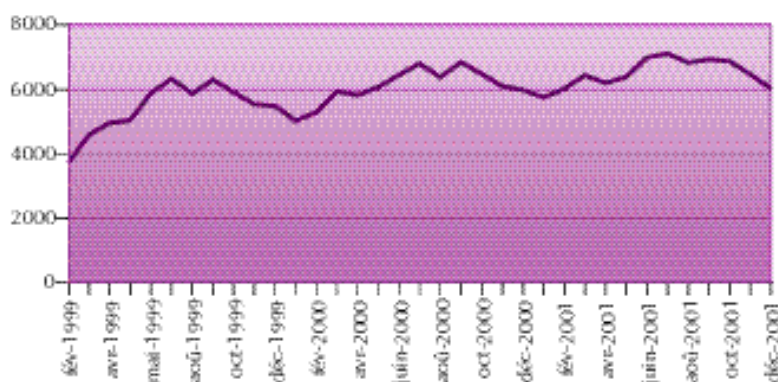
Sur les trois années prises comme référence dans cette étude, à savoir les années 1999, 2000 et 2001, le nombre de travailleurs intérimaires n'a cessé d'augmenter. De 3737 unités en février 1999, il est passé à 6020 unités en décembre 2001²⁵.

On constatera en observant le graphique 1 que chacune des trois années 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 PME²⁶ 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 interimaaires



Source : IGSS

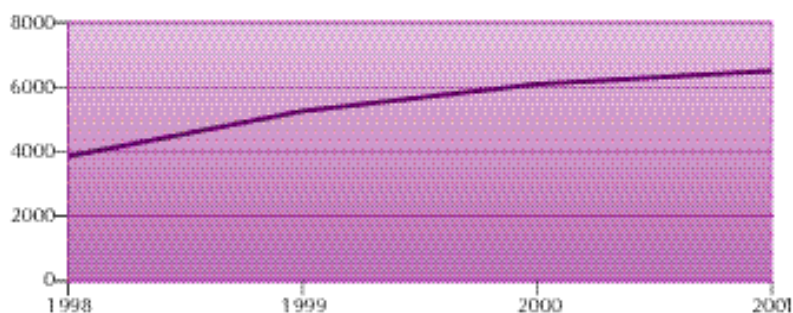
²⁵ Ces nombres correspondent à la comptabilisation de tous les travailleurs intérimaires inscrits en cette qualité au cours de chaque mois et non en fin de mois, comme c'est parfois le cas dans les statistiques officielles.

²⁶ 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'horesca 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, cette augmentation se réduit d'année en année, comme le montre le graphique 2.

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. Certes, une observation pareille n'est pas aisée car elle est basée sur un laps de temps de trois années qui peut paraître très court, pour ne pas dire trop court.

Toutefois, 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.

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

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|------------------|------|-------|------|------|
| Moyenne | 3858 | 5256 | 6096 | 6501 |
| Variation | | +1397 | +840 | +405 |

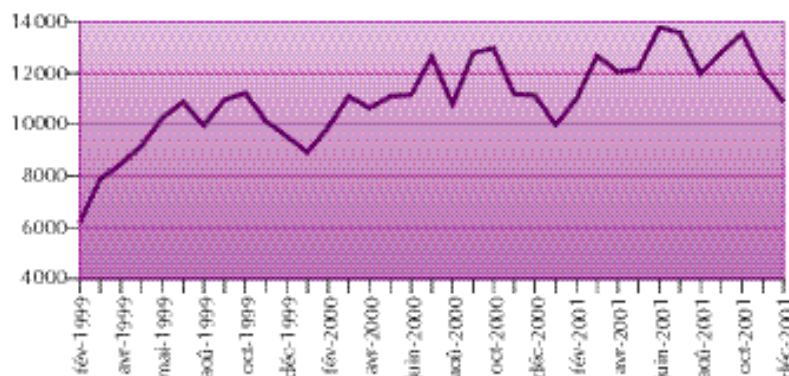
Source : IGSS - Calculs : F. Clément

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 verrons au point 2.3. que le nombre de contrats de mission attribués aux travailleurs intérimaires varie dans le temps.

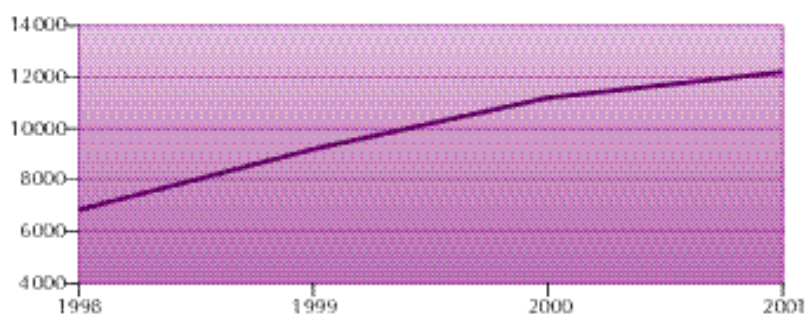
L'évolution du nombre de contrats de mission suit aussi le rythme du nombre des titulaires de ces contrats puisque les contrats continuent d'augmenter en nombre dans le temps mais de manière moins rapide d'année en année.

Graphique 3 : L'évolution du nombre de contrats de mission



Source : IGSS

Graphique 4 : L'augmentation moyenne du nombre de contrats de mission



Source : IGSS - Calculs : F. Clément

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 |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Moyenne | 6841 | 9205 | 11202 | 12203 |
| Variation | | +2364 | +1997 | +1001 |

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 1,6% pour chacune des trois 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 calcul²⁷ 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 intérimaires²⁸.

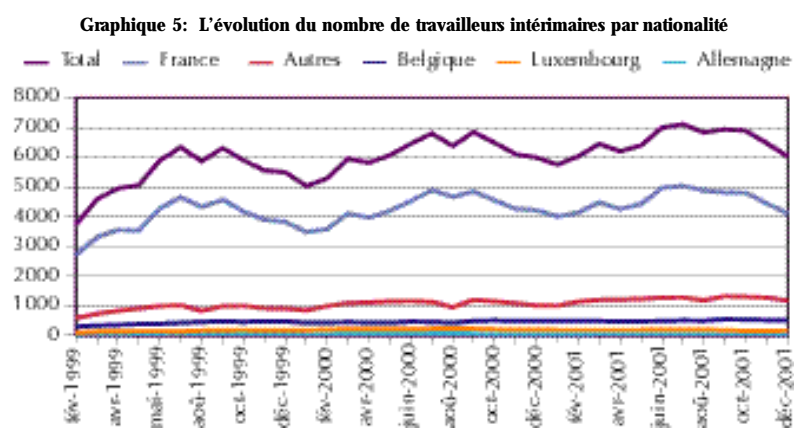
²⁷ Ce mode de calcul est celui retenu par la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions de Dublin.

²⁸ 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.



Source : IGSS

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

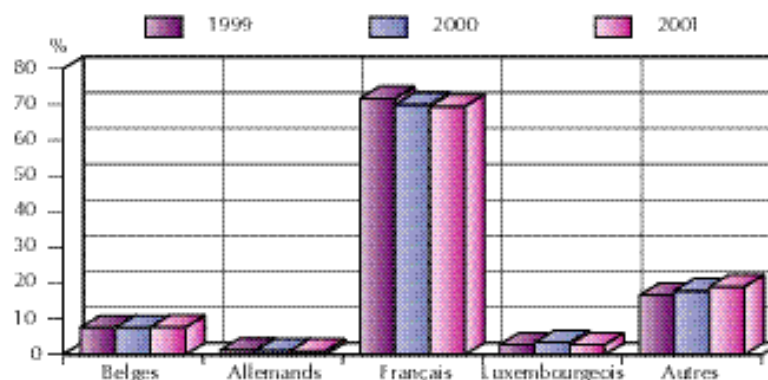
Tableau 3 : L'évolution des proportions moyennes des nationalités des travailleurs intérimaires

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

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 trois 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 et en diminution. 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 6: 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 pour les six mois allant de juillet à décembre 2001. Celles-ci nous montrent les moyennes suivantes :

Tableau 4 : Les proportions moyennes de résidents et de frontaliers, toutes nationalités confondues, de juillet à décembre 2001

| Frontaliers | Résidents |
|-------------|-----------|
| 79,1 % | 20,9 % |

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 de juillet à décembre 2001

| Nationalités | Frontaliers | Résidents |
|----------------|-------------|-----------|
| Belges | 87,1% | 12,9% |
| Allemands | 68,2% | 31,8% |
| Français | 95,5% | 4,5% |
| Luxembourgeois | 8,8% | 91,2% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Ainsi, sur les six 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 **français**, 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 deviennent rapidement dégressives et sont de nature à pousser les personnes vers des postes intérimaires au Luxembourg.

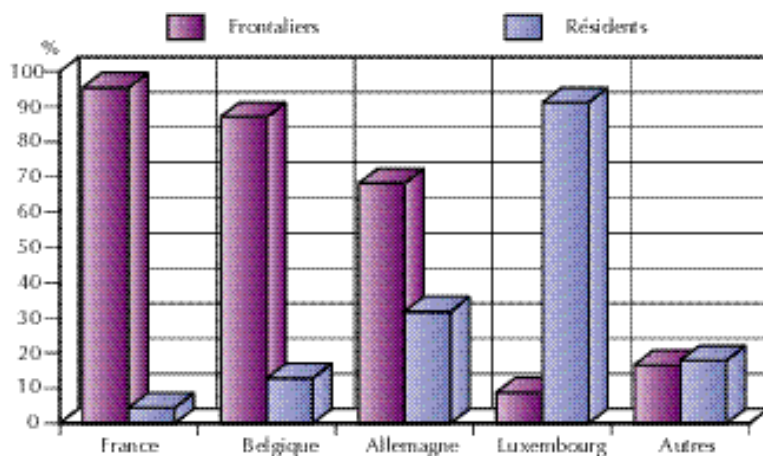
En ce qui concerne les frontaliers **belges**, à présent, leur nombre, assez réduit, peut s'expliquer par la bonne tenue de l'économie en général en province de Luxembourg mais aussi parce que, contrairement à la France, la durée d'octroi des prestations de chômage est moins incitante à la recherche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

L'infime proportion de frontaliers **allemands** 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.

Il est intéressant de relever la proportion de travailleurs frontaliers étant **luxembourgeois** de nationalité. Certes, celle-ci représente un nombre très 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...

Indépendamment des raisons spécifiques à chacune des nationalités reprises ici, il existe des facteurs explicatifs communs. Le premier est bien entendu le chôma-

Graphique 7: Les proportions moyennes de travailleurs intérimaires des nationalités des pays limitrophes du Luxembourg selon qu'ils soient résidents ou frontaliers, de juillet à décembre 2001



Source : IGSS - Calculs : F. Clément

ge. 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. Enfin, troisième 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 16 mai 1994, comme, par exemple, les tickets restaurants.

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 à décembre 2001

| Nationalités | Nombre moyen | | % | |
|--|--------------------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| | Marché classique ²⁹ | Travail intérimaire | Marché classique | Travail intérimaire |
| Résidents | 163700 | 1407 | 62,2% | 20,9% |
| Frontaliers | 99551 | 5296 | 37,8% | 79,1% |
| Total | 263251 | 6703 | 100% | 100% |
| Proportions des frontaliers exprimées en % de la totalité des frontaliers ³⁰ | | | | |
| Allemands | 19275 | 73 | 19,4% | 1,4% |
| Belges | 27284 | 499 | 27,4% | 9,4% |
| Français | 52992 | 4724 | 53,2% | 89,2% |
| Total | 99551 | 5296 | 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.

²⁹ Indicateurs rapides – série L, n° 01/2002, STATEC, Luxembourg, 18 juillet 2002.

³⁰ 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 il réside. 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 trois années considérées :

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

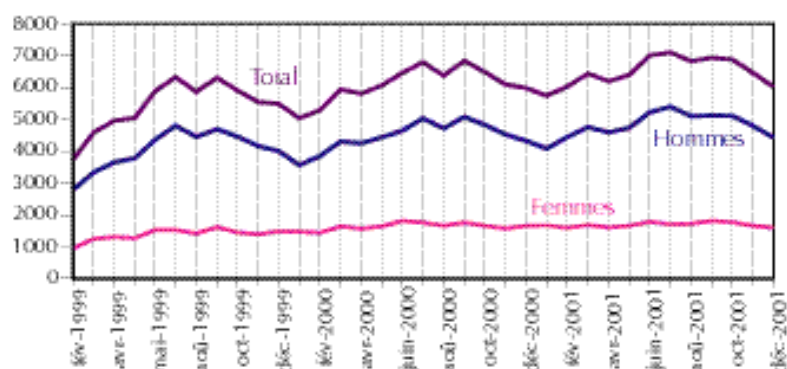
| | 1999 | 2000 | 2001 |
|---------------|-------|-------|-------|
| Hommes | 74,4% | 73,0% | 73,9% |
| Femmes | 25,6% | 27,0% | 26,1% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Pratiquement les trois quarts des travailleurs intérimaires au Luxembourg sont des hommes, et ce pour chacune des trois années prises en considération. On remarquera que la variation d'une année à l'autre est faible. Le secteur du travail intérimaire est donc peu féminisé et ce de manière constante. La disproportion entre hommes et femmes travailleurs intérimaires peut s'expliquer en grande partie par les qualifications de ceux-ci, comme nous le verrons au point 2.4. ainsi. 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 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 8 : L'évolution du nombre des travailleurs intérimaires par sexe



Source : IGSS

A ce stade, il est toutefois 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 trois 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 | Evolution |
|---------------|------|------|------|-----------|
| Hommes | 1,77 | 1,82 | 1,85 | +0,08 |
| Femmes | 1,66 | 1,83 | 1,91 | +0,25 |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

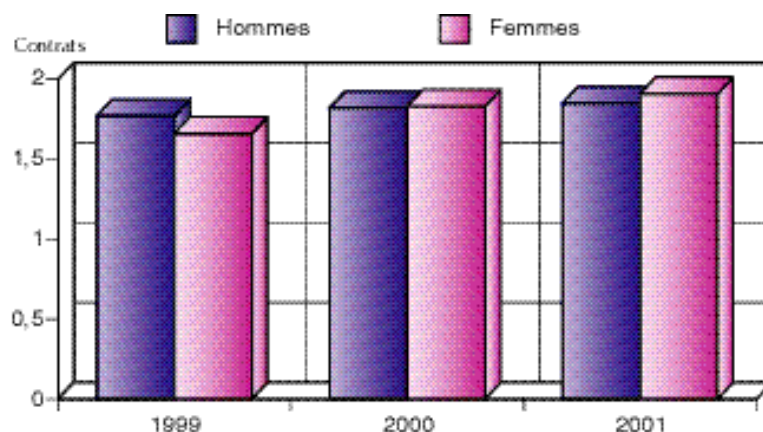
On constate ici qu'il n'y a pas de discrimination. Bien au contraire, alors qu'en 1999 les hommes recevaient en moyenne 1,77 contrat contre 1,66 pour les femmes, la tendance s'est renversée légèrement dès l'année 2000 pour s'accroître en 2001, année durant laquelle les femmes ont reçu davantage de contrats que les hommes. Au bout des trois années considérées, les femmes recevaient 0,17 contrat en plus que les hommes. Globalement, pour les deux sexes, les contrats de mission ont augmenté en nombre.

Les secteurs concernés par cette féminisation sont ceux des services, particulièrement les domaines du nettoyage, de l'horezca et des finances qui sont généralement les plus propices à l'accueil de femmes, comme nous le verrons plus loin.

Une dernière hypothèse peut encore être formulée 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 forcément valorisants, comme nous le verrons au point 2.3.2. !

Graphique 9 : L'évolution du nombre moyen de contrats de mission attribués aux hommes et aux femmes



Source : IGSS - Calculs : F. Clément

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

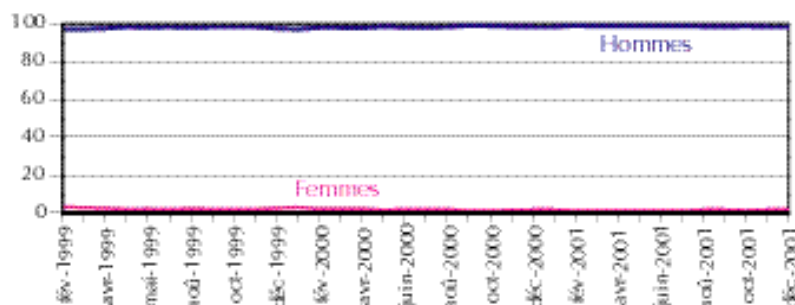
Le secteur de la construction, comme nous le savons, est le secteur dominant du travail intérimaire au Luxembourg. Dans ce secteur, les hommes occupent presque la totalité des effectifs comme le montrent les tableaux et graphiques suivants.

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 | Evolution |
|---------------|-------|-------|-------|-----------|
| Hommes | 97,9% | 98,2% | 98,6% | +0,7% |
| Femmes | 2,1% | 1,8% | 1,4% | -0,7% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 10 : L'évolution des proportions moyennes d'hommes et de femmes dans le secteur de la construction (NACE 45)



Source : IGSS

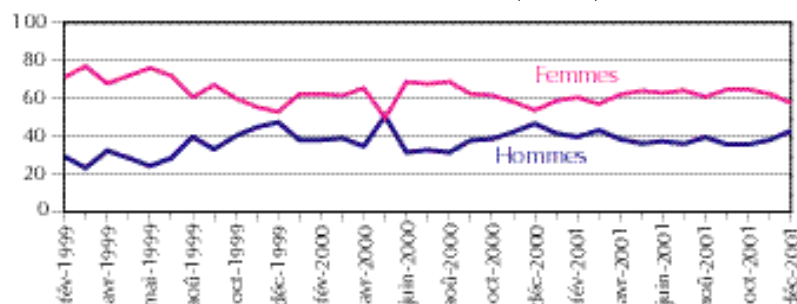
C'est essentiellement dans deux secteurs, parmi les plus importants, que les femmes sont supérieures en nombre aux hommes : le secteur horesca et celui de l'intermédiation financière. Toutefois, dans ces deux secteurs, les hommes augmentent en proportion constamment sur l'ensemble des trois années de référence, comme le montrent les tableaux et graphiques suivants.

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

| Nace 55 | 1999 | 2000 | 2001 | Evolution |
|---------------|-------|-------|-------|-----------|
| Hommes | 33,5% | 38,2% | 38,4% | +4,9% |
| Femmes | 66,5% | 61,8% | 61,6% | -4,9% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 11 : L'évolution des proportions moyennes d'hommes et de femmes dans le secteur de la secteur horesca (NACE 55)



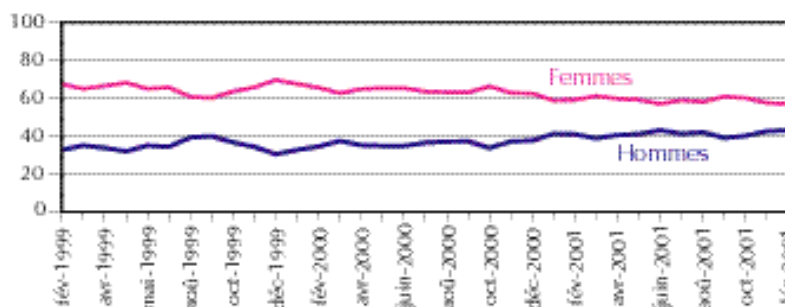
Source : IGSS

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 | Evolution |
|---------------|-------|-------|-------|-----------|
| Hommes | 34,7% | 35,6% | 41,0% | +6,3% |
| Femmes | 65,3% | 64,4% | 59,0% | -6,3% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 12: L'évolution des proportions moyennes d'hommes et de femmes dans le secteur de l'intermédiation financière (NACE 65)



Source : IGSS

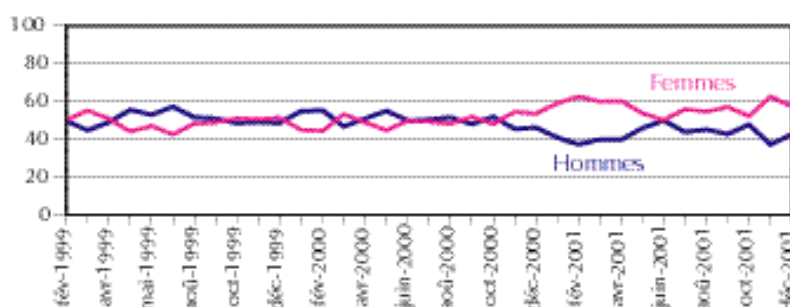
Parmi l'ensemble des secteurs les plus représentatifs, un seul affiche un véritable équilibre entre hommes et femmes. Il s'agit du secteur des services aux entreprises. Toutefois, sur la période observée, ce secteur affiche une tendance continue à la féminisation.

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 | Evolution |
|---------------|-------|-------|-------|-----------|
| Hommes | 50,8% | 50,6% | 42,8% | - 8,0% |
| Femmes | 49,2% | 49,4% | 57,2% | + 8,0% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 13: 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'horesca, la majo-

rité 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 s'allongent dans le temps mais avec un effet de dents de scie.

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

| Secteur (NACE) | 1999 | 2000 | 2001 | Evolution |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Construction (45) | 27,91 jours | 33,31 jours | 29,50 jours | + 1,59 jour |
| Horesca (55) | 4,79 jours | 3,97 jours | 3,98 jours | - 0,81 jour |
| Intermédiation financière (65) | 66,08 jours | 73,49 jours | 86,74 jours | + 20,66 jours |
| Tous secteurs | 24,3 jours | 31,1 jours | 27,6 jours | + 3,3 jours |

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 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 les plus représentés. Ainsi, ce sont dans ces codes que l'on retrouve le plus de travailleurs intérimaires au Luxembourg :

- 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.

Le secteur de la construction étant le plus représenté, nous allons présenter les qualifications des principales personnes qui y travaillent. Nous avons joint les codes 712 et 713 qui sont fort proches puis présenterons le code 828 qui est fort représenté.

Tableau 14 : L'évolution de la proportion moyenne cumulée de travailleurs intérimaires ayant pour qualifications « ouvriers du bâtiment (gros œuvre) et assimilés » (BIT 712) et « ouvriers du bâtiment (finitions) et assimilés » (BIT 713)

| BIT | 1999 | 2000 | 2001 |
|------------------|------|------|------|
| 712 + 713 | 9,4% | 9,3% | 9,9% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

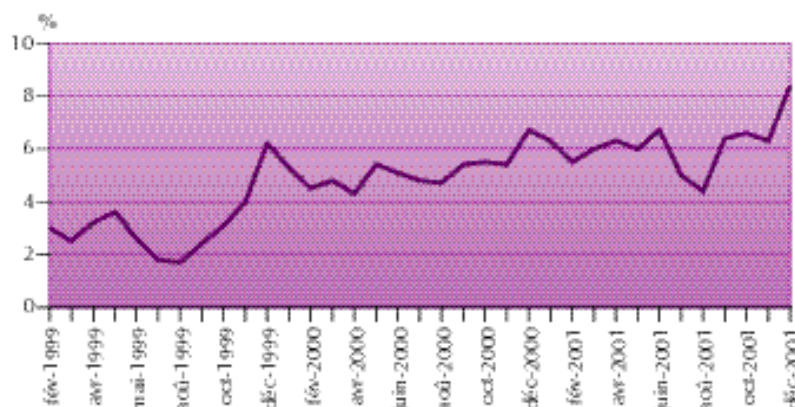
Tableau 15 : L'évolution de la proportion moyenne de travailleurs intérimaires ayant pour qualification « ouvriers de l'assemblage » (BIT 828)

| BIT | 1999 | 2000 | 2001 |
|-----|-------|-------|-------|
| 828 | 13,2% | 15,7% | 17,1% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Parmi l'ensemble des dix codes les plus représentés et par conséquent des professions qu'il sous-entendent, trois retiennent particulièrement notre attention en raison de la forte évolution qu'ils ont connue sur les trois années considérées. Il s'agit des codes 512, 931 et 933.

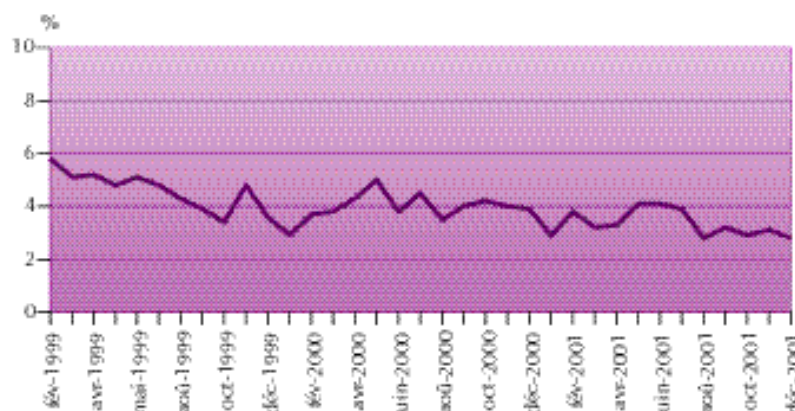
Graphique 14: L'évolution de la proportion de travailleurs intérimaires ayant la qualification « intendants et personnel des services de restauration » (BIT 512)



Source : IGSS

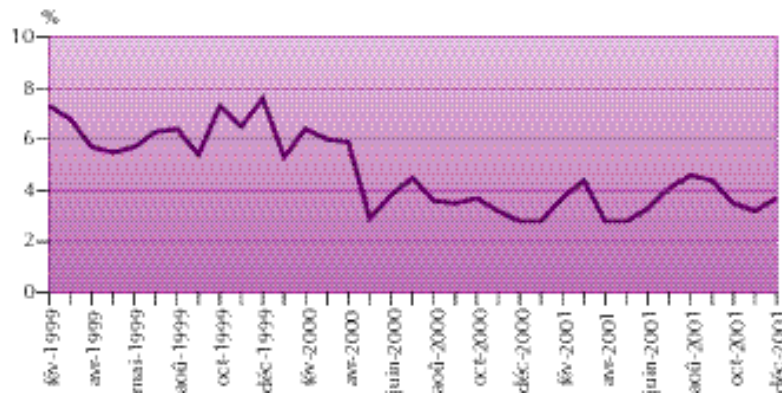
L'horesca est un secteur qui demande beaucoup de flexibilité, d'où un recours plus intense au travail intérimaire. Les problèmes pour trouver de la main d'œuvre dans ce secteur sont certainement aussi l'une des causes du phénomène. Le secteur horesca est un secteur saisonnier par excellence, favorable au travail intérimaire. De plus, les entreprises de travail intérimaire font des efforts de formation, notamment pour l'horesca. Les spécialistes du travail intérimaire s'accordent également pour affirmer que la loi sur l'intérim de 1994 a fait en sorte que le travail intérimaire remplace beaucoup le travail au noir.

Graphique 15: L'évolution de la proportion de travailleurs intérimaires ayant la qualification « manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics » (BIT 931)



Source : IGSS

Graphique 16: L'évolution de la proportion de travailleurs intérimaires ayant la qualification «manœuvres des transports et manutentionnaires » (BIT 933)



Source : IGSS

On peut légitimement s'interroger sur la diminution du nombre des travailleurs intérimaires relevant des codes de qualification 931 et 933, codes en rapport avec le secteur dominant de la construction. Les spécialistes des agences de travail intérimaire nous indiquent à ce sujet 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 plutôt composé de travailleurs relevant des codes 712, 713 et 828 comme nous l'avons relevé plus haut.

Ceci dit, en ce qui concerne le code 931, qui comprend les travailleurs des mines et de la sidérurgie, il faut remarquer un véritable effondrement de ces qualifications en rapport avec la crise du secteur correspondant.

2.5. La durée des missions

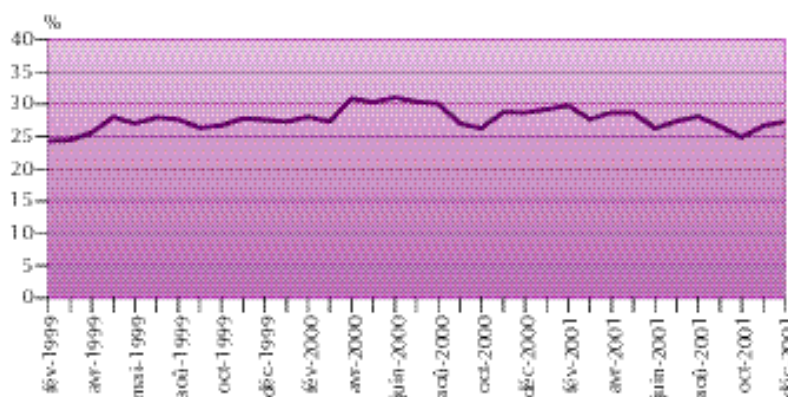
La durée des missions des travailleurs intérimaires a sensiblement varié au cours des trois années de référence.

Tableau 16 : L'évolution de la durée moyenne des contrats de mission des travailleurs intérimaires

| 1999 | 2000 | 2001 |
|------------|------------|------------|
| 24,3 jours | 31,1 jours | 27,6 jours |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 17: L'évolution de la durée des contrats de mission des travailleurs intérimaires



Source : IGSS

Il s'agit d'une évolution en dents de scie de laquelle il paraît impossible de tirer une conclusion sur une période d'observation aussi courte. Toutefois, 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 trente-cinq mois pris en considération, les secteurs d'activité représentant au moins 5% 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.

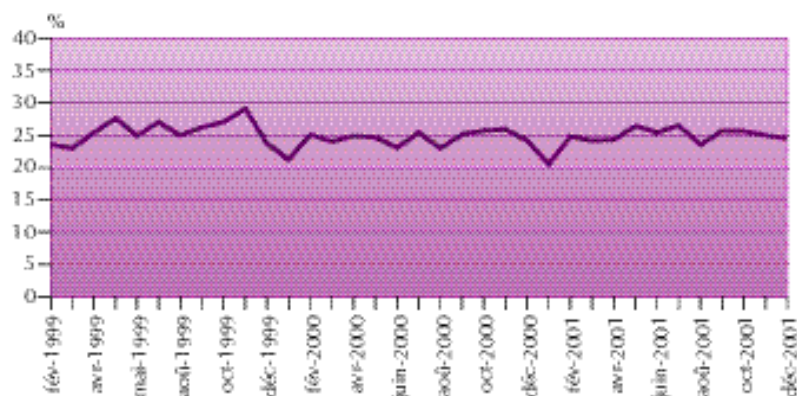
Outre le secteur de la construction qui est le plus représenté sur le marché du travail intérimaire luxembourgeois, il faut aussi s'intéresser aux secteurs horesca et de l'intermédiation financière qui présentent des évolutions significatives.

Tableau 17 : L'évolution de la proportion moyenne des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur de la construction (NACE 45)

| Secteur (NACE) | 1999 | 2000 | 2001 |
|-------------------|-------|-------|-------|
| Construction (45) | 25,7% | 24,3% | 24,7% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 18 : 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 stable sur l'ensemble des trois années de référence.

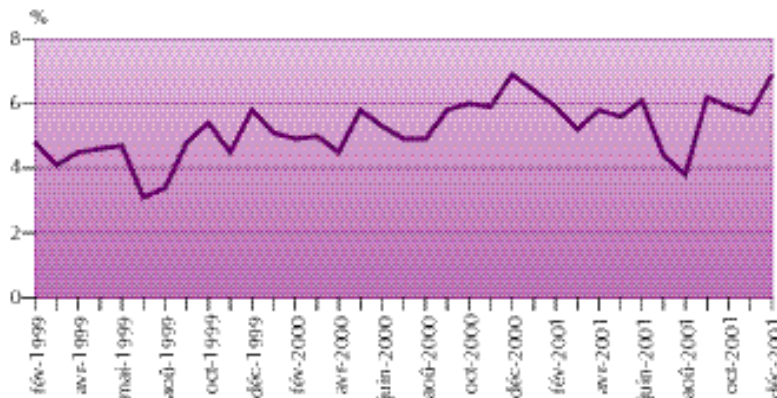
L'horesca connaît une forte augmentation sur la période étudiée :

Tableau 18 : L'évolution de la proportion moyenne des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur horesca (NACE 55)

| Secteur (NACE) | 1999 | 2000 | 2001 |
|----------------|------|------|------|
| Horesca (55) | 4,5% | 5,4% | 5,7% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 19 : L'évolution de la proportion des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur horesca (NACE 55)



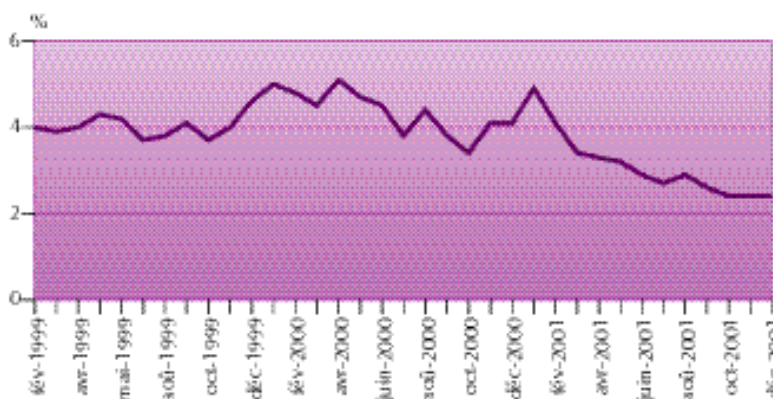
Source : IGSS

Tableau 19 : L'évolution de la proportion moyenne des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur de l'intermédiation financière (NACE 65)

| Secteur (NACE) | 1999 | 2000 | 2001 |
|--------------------------------|------|------|------|
| Intermédiation financière (65) | 4,0% | 4,3% | 3,1% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 20 : L'évolution de la proportion des contrats de mission des travailleurs intérimaires dans le secteur de l'intermédiation financière (NACE 65)

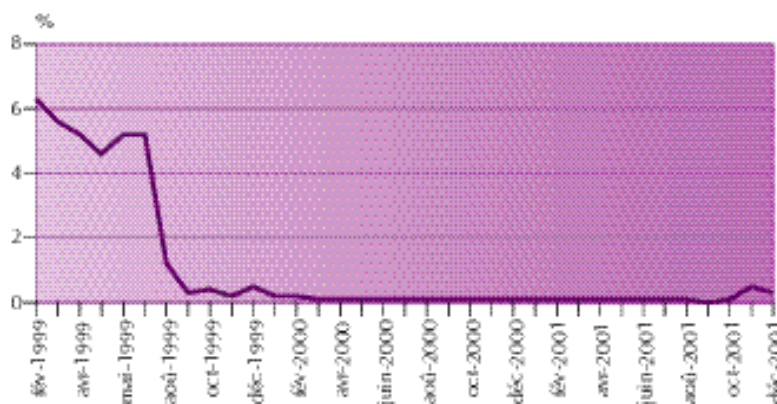


Source : IGSS

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

Un secteur, celui du transport aérien (NACE 62), a connu une évolution particulièrement éclairante du phénomène qui fait que le travail intérimaire est un véritable baromètre et un annonciateur de changements de la situation économique. Ce secteur s'est réellement effondré au niveau du travail intérimaire et connaît des difficultés en ce moment.

Graphique 21 : 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

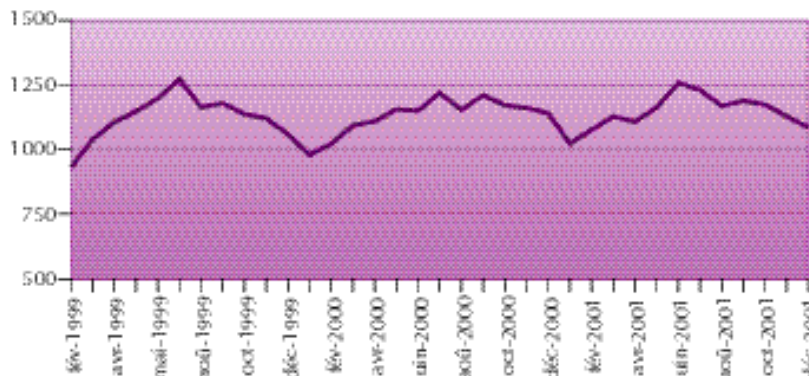
Le nombre d'entreprises utilisant des travailleurs intérimaires au Luxembourg n'a cessé d'augmenter sur la période de référence. De 932 qu'elles étaient en février 1999, elles sont passées à 1086 en décembre 2001.

Tableau 20 : L'évolution des proportions moyennes du domicile des entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires

| Domicile | 1999 | 2000 | 2001 | Evolution |
|------------|-------|-------|-------|-----------|
| Luxembourg | 84,1% | 88,1% | 86,8% | + 2,7% |
| Ailleurs | 15,9% | 11,9% | 13,2% | - 2,7% |

Source : IGSS - Calculs : F. Clément

Graphique 22 : L'évolution du nombre d'entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires



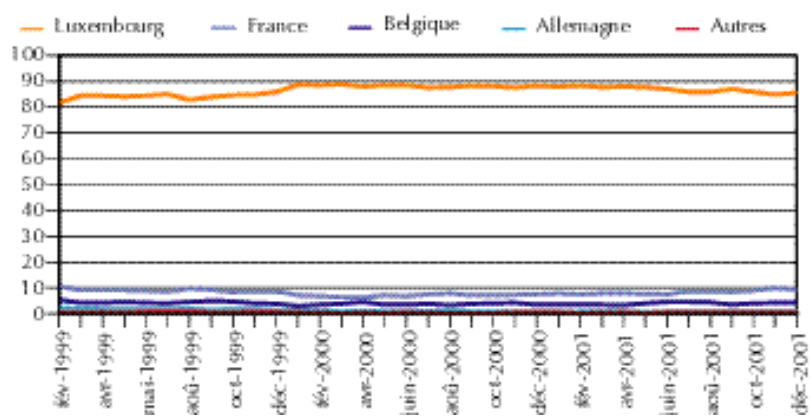
Source : IGSS

On constate que c'est au Luxembourg même que se trouvent principalement les entreprises recourant à des travailleurs intérimaires. En un an, le nombre de ces entreprises demanderesse a augmenté de 5,8%. Par contre, durant la même période les entreprises situées hors du Luxembourg et recourant à des intérimaires ont fortement diminué.

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 20.

Même si la proportion a évolué en dents de scie sur la période observée, au total, on constate que le phénomène du détachement est en régression. L'expliquer est difficile à ce stade car cette évolution va à l'encontre de 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. Seules des enquêtes qualitatives auprès des entreprises utilisatrices pourraient permettre d'en savoir un peu plus long...

Graphique 23 : L'évolution du domicile des entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires



Source : IGSS



2.8. Les entreprises de travail intérimaire autorisées à exercer au Luxembourg ³¹

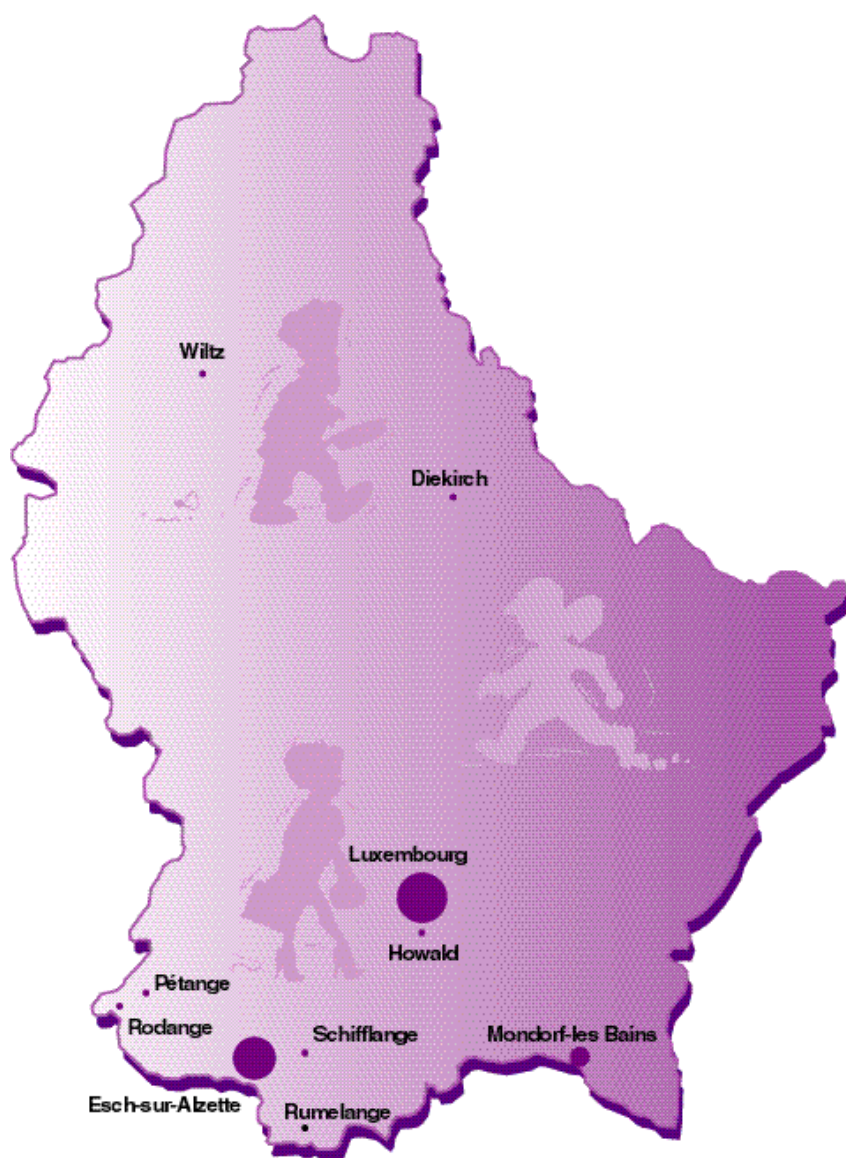
Tableau 21 : Les entreprises de travail intérimaire implantées au Luxembourg par localité

| Entreprises | Domicile |
|------------------------------------|-------------------|
| ACTION INTERIM SA | Esch/Alzette |
| ADECCO banque-assurance | Luxembourg |
| ADECCO bâtiments / travaux publics | Esch/Alzette |
| ADECCO industrie / informatique | Luxembourg |
| ADECCO industrie sud | Esch/Alzette |
| ADECCO industrie-tertiaire nord | Wiltz |
| ADECCO hospitality | Luxembourg |
| ADECCO technique | Esch/Alzette |
| ADECCO tertiaire | Luxembourg |
| AGYR Luxembourg SA | Esch/Alzette |
| ALTER EGO Sàrl | Luxembourg |
| C.E.P. INTERIM Luxembourg Sàrl | Rumelange |
| CREYF'S INTERIM Luxembourg | Luxembourg |
| CREYF'S INTERIM Esch | Esch/Alzette |
| CREYF'S technique | Rodange |
| CHRONO INTERIM Sàrl | Luxembourg |
| D.L.S.I. SA | Esch/Alzette |
| DEFI-INTER LUX Sàrl | Esch/Alzette |
| ELITT Sàrl | Esch/Alzette |
| ENTHALPIA Luxembourg | Luxembourg |
| EURO-DEAL Sàrl | Esch/Alzette |
| IDEM INTERIM | Esch/Alzette |
| INTERFACE Sàrl | Howald |
| INTER INDUSTRIE SA | Mondorf-les-Bains |
| KELLY SERVICES | Luxembourg |
| LUX INTERIM Sàrl | Luxembourg |
| MANPOWER Diekirch | Diekirch |
| MANPOWER Esch | Esch/Alzette |
| MANPOWER Luxembourg | Luxembourg |
| MANPOWER Pétange | Pétange |
| PRELOR Sàrl | Mondorf-les-Bains |
| PRO-INTER SA | Esch/Alzette |
| RANDSTAD INTERIM Esch | Esch/Alzette |
| RANDSTAD INTERIM Luxembourg | Luxembourg |
| ROWLANDS RTT LUX TEMPORAIRE | Esch/Alzette |
| ROWLANDS TEMPORAIRE | Luxembourg |
| S.E.I. Luxembourg Sàrl | Esch/Alzette |
| SOFITEX travail temporaire | Esch/Alzette |
| SOFITEX travail temporaire | Luxembourg |
| SOLUPREST Sàrl | Schifflange |
| STAFF INTERIM SA | Esch/Alzette |
| TURBOLUX Sàrl | Mondorf-les-Bains |
| VEDIOR INTERIM SA | Esch/Alzette |
| VEDIOR INTERIM SA | Luxembourg |

³¹ Relevé des agences de travail temporaire, ADEM, 5 février 2003.

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 villes. Il s'agit de Howald, Mondorf-les-Bains, Pétange, Rodange, Rumelange et Schifflange.

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



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 connaît, quant à lui, de réelles difficultés depuis l'année 2002.

Le travail intérimaire luxembourgeois est dominé par le secteur de la construction, lui-même dominé par les hommes. Seuls deux secteurs sont réellement féminisés : l'horesca et l'intermédiation financière. Le secteur des services aux entreprises, équilibré entre les deux sexes au départ, a tendance à se féminiser.

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 horesca attire de plus en plus de travailleurs mais les prestations de ceux-ci deviennent de plus en plus courtes. Dans le domaine de l'intermédi-



tion 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 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 trois années considérées, ont été pas loin de 15% 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 aidé et conseillé 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, Inspection Générale de la Sécurité Sociale |
| Monsieur Jean-Paul DEMUTH | Premier Conseiller de direction, Office des Assurances Sociales |
| Monsieur Vincent JACQUET | Secrétaire syndical, LCGB |
| Monsieur Léon JENAL | Secrétaire syndical, OGB-L |
| Monsieur Marc KIEFFER | Secrétaire général, Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire |
| Madame Nadine KNEIP | Manager, Randstad Interim SA |
| Monsieur Jean-Pierre MULLENDERS | Directeur, Randstad Interim SA |
| Monsieur Jesper VOSS | Consultant secteur intérimaire, Administration de l'emploi |



GLOSSAIRE

| | |
|----------------|---|
| ADEM | Administration de l'Emploi ; |
| CDD | Contrat à durée déterminée ; |
| CDI | Contrat à durée indéterminée ; |
| EIT | Entreprise de travail temporaire ; |
| FEDIL | Fédération des Industriels luxembourgeois ; |
| HORESCA | Hôtels - Restaurants - Cafés ; |
| IGSS | Inspection Générale de la Sécurité Sociale ; |
| LCGB | Confédération des Syndicats Chrétiens du Luxembourg ; |
| OGB-L | Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg ; |
| 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 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'oeuvre, Mémorial A116 du 24 décembre 1994.
- Règlement grand-ducal du 11 août 2001 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail 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, ainsi que d'un texte coordonné de la convention collective de travail en question, Mémorial A116 du 17 septembre 2001.
- Règlement grand-ducal du 11 août 2001 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 A116 du 17 septembre 2001.

Documents statistiques

- Travail intérimaire. Rapport. IGSS, Luxembourg, de février 1999 à décembre 2001.
- Indicateurs rapides, Série L., n°01/2002, STATEC, Luxembourg, 18 juillet 2002.

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.
- 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 22 mars 2001.
- Convention collective de travail pour les 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 22 mars 2001.
- Ministère du Travail et de l'Emploi, rapport d'activité 2001, Luxembourg, avril 2002.

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 |
| 1.3. Convention ADEM-ULEDI | 21 |
| 1.3.1. Convention | 21 |
| 1.3.2. ADEM et travail intérimaire | 22 |

II Les aspects statistiques

| | |
|---|-----------|
| 2.1. L'évolution générale du travail intérimaire au Luxembourg en 1999, 2000, 2001 | 25 |
| 2.1.1. L'évolution du nombre de travailleurs | 25 |
| 2.1.2. L'évolution du nombre de contrats de mission | 27 |
| 2.1.3. La part du travail intérimaire dans la population totale ayant un emploi | 28 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2. Le nombre de travailleurs intérimaires par nationalité et par résidence | 29 |
| 2.2.1. Les nationalités des travailleurs intérimaires | 29 |
| 2.2.2. Le nombre de travailleurs intérimaires par lieu de résidence | 30 |
| 2.2.3. A titre de comparaison : l'emploi salarié au Luxembourg | 31 |
| 2.3. Les travailleurs intérimaires par sexe | 33 |
| 2.3.1. La répartition entre hommes et femmes | 33 |
| 2.3.2. La répartition entre hommes et femmes par secteurs d'activité | 35 |
| 2.4. Les qualifications des travailleurs intérimaires | 37 |
| 2.5. La durée des missions | 40 |
| 2.6. Les secteurs d'activité dominants | 40 |
| 2.7. Les entreprises ayant recours à des travailleurs intérimaires | 43 |
| 2.8. Les entreprises de travail intérimaire autorisées à exercer au Luxembourg | 46 |
| Conclusions | 49 |
| Remerciements | 51 |
| Glossaire | 53 |
| Bibliographie | 54 |

Mars 2003 - Luxembourg
ISBN N° 2-87987-305-3



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

Avec le soutien financier de la Commission Européenne

primaire au Luxembourg

UN VÉRITABLE MARCHÉ TRANSFRONTALIER