

Travail intérimaire

Les Cahiers du CIJ

Secteur **B**

Emploi

B.2. Aides et législation

2. Travail intérimaire

Mots clefs de cette fiche: Agence, Boîte, CDD, Chômage, Contrat, Emploi, Entreprise, EURES, FEDIL, Intérim, Job, Mission, Saisonnier, Salaire, Travail, ULEDI.

Fraîchement sorti de l'école, au chômage ou à la recherche d'un nouvel emploi, un job en interim peut constituer une véritable porte d'entrée au sein de l'entreprise et servir de tremplin pour trouver un emploi stable.

Comme l'explique l'étude du Centre de Ressources et de Documentation EURES-Luxembourg¹, 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 triangulaire². Le travail intérimaire nécessite la présence de trois acteurs à savoir : l'entreprise de travail intérimaire, l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire.

Le travail intérimaire est régi par la Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'oeuvre³.

Dans notre langage familier on les appelle des « agences d'Interim », la législation les qualifie d'« entreprise de travail intérimaire », leur activité consiste à embaucher et à rémunérer des travailleurs salariés en vue de les mettre à disposition provisoire d'utilisateurs (entreprises, associations, personnes physiques...) pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable dénommée « mission »...³

Avant de pouvoir fonctionner, une agence d'interim doit obtenir deux autorisations : celle du Ministre des Classes moyennes et celle délivrée par le Ministre du Travail. L'agence d'interim doit par ailleurs justifier des garanties d'honorabilités et de qualification professionnelle et disposer d'une garantie financière qui en cas de défaillance couvrirait les salaires du travailleur intérimaire.



Le « **travailleur intérimaire** » comme le décrit la législation est 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 de cette même tâche précise et non durable...⁴

Deux contrats sont conclus : un contrat de mission et un contrat de mise à disposition.

Avant le début de chaque mission par l'intérimaire, il est conclu un **contrat de mise à disposition** entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

Il comporte les mentions suivantes :

- 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 ;

- 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
- Le nom du salarié absent, en cas de remplacement d'un salarié

¹ EURES, l'intérim au Luxembourg, un marché du travail au cœur de la Grande Région, mars 2005.

² id. p.11

³ Mémorial 042 du 31/05/1994

⁴ id.

- La durée de la période d'essai éventuellement prévue
- Le cas échéant, la clause de renouvellement

Le « **contrat de mission** » : quant à lui précise les rapports entre le travail intérimaire avec sa boîte intérimaire.

DECLIC

Se présenter dans une agence interim

Avant de se présenter dans une agence interim, il est conseillé de visiter leur site internet afin de bien connaître la « boîte » (cfr en annexe le carnet d'adresse). Pour certaines agences, il est conseillé de passer d'abord un coup de fil pour demander un rendez-vous.

Se présenter, ce n'est ni plus ni moins une démarche de recherche d'emploi ordinaire. Il importe donc de se présenter en tenue correcte.

Une carte d'identité est demandée, avec une carte de sécurité sociale. A ceci, il est utile d'ajouter :

- une copie des diplômes ou certificats
- un curriculum vitae bien détaillé qui met en valeur compétences, centres d'intérêts et ambition professionnelle
- des attestations de travail

Une fois à l'agence interim, on fait le point sur le CV. Certains proposent un autre rendez-vous. Mais rien n'empêche qu'ils fassent passer tout de suite les entretiens dès ce premier rendez-vous. Comme dans un entretien classique d'embauche, on pose des questions sur votre parcours et votre motivation ou on vous fait passer des tests d'aptitude ou des tests consistant à évaluer vos connaissances linguistiques ou informatiques.

Ensuite on regarde les offres correspondant à votre profil.

Il faut être disponible pour être appelé à tout moment et ne pas hésiter à rappeler l'agence pour voir si il y a des nouvelles offres.



C'est selon la législation, un contrat par lequel un travailleur intérimaire s'engage à l'égard d'un entrepreneur de travail intérimaire (=agence d'interim), contre rémunération, à accomplir auprès d'un ou plusieurs utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable... Le contrat est établi pour chaque salarié individuellement. Il est conclu par écrit et adressé au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition, il comprend les éléments suivants :

- 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. ¹

En tant qu'intérimaire, on peut être sollicité pour travailler, soit en remplacement d'une personne suite à des congés divers (maternité, maladie, départ en vacances), soit pour une opération momentanée et qui nécessite du personnel supplémentaire.

L'intérimaire peut également être sollicité pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. La durée du contrat est variable. Dans le contrat, il est en général précisé qu'il s'agit de missions.

La durée d'un contrat intérimaire

Communément appelée Mission, la tâche confiée à l'intérimaire comporte toujours une durée limitée. L'article 8 de la loi exige que cette durée soit précisée.

La mission peut aller de quelques heures à quelques jours ou quelques mois en fonction des opportunités d'emploi ou de secteur. Dans les débuts, il est souvent proposé un contrat pour une semaine qui est alors prolongé si la situation le permet.

La fin du contrat intérimaire correspond soit au retour du salarié remplacé, soit la prise de fonction d'un nouveau salarié ou à la clôture des travaux saisonniers... Ceux qui bénéficient d'une certaine expérience peuvent avoir la chance d'obtenir des missions de plus ou moins longue durée dans une seule

et même entreprise. C'est surtout ce genre d'emploi qui peut constituer un vrai tremplin pour obtenir un contrat définitif.

En tout cas, la durée du contrat de mission ne peut excéder douze mois, renouvellement compris, contrairement au contrat à durée déterminée qui peut être conclu pour une durée de vingt-quatre mois.

Avantages

Il est incontestable que le travail en intérimaire constitue indépendamment de sa durée un gain d'expérience, et permet de renouer parfois avec le monde du travail, de parfaire ses connaissances.

Le travail intérimaire permet aussi :

- de mettre ses savoir-faire en pratique,
- acquérir de l'expérience,
- accroître ses compétences,
- se socialiser et constituer un réseau,
- et bien évidemment gagner sa vie. ²

Droits et devoirs de l'intérimaire

L'intérimaire jouit des mêmes droits et avantages sociaux que les autres membres du personnel et en l'occurrence les avantages correspondant au poste occupé.

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, des chèques-repas et aux moyens de transport dont peuvent bénéficier ces salariés. Concernant la protection des travailleurs intérimaires, durant leur mission, l'utilisateur est seul responsable du respect de leurs conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail.

Le travailleur intérimaire fait parti de l'entreprise et respecte l'organisation interne et le règlement comme les autres employés. Il perçoit le même salaire que le travailleur ayant le contrat fixe.

¹ Op. cit. Mémorial du 19 mai 1994, *La réglementation du travail intérimaire*.

² <http://www.monster.lu>
Travailler et écrire de l'expérience

La période d'essai

Comme tout contrat ordinaire, le contrat pour intérimaire peut comporter une période d'essai. Cette clause d'essai ne peut être renouvelée.

La période d'essai peut-être calculée par rapport à la durée minimale du contrat. Elle dépend de la durée du contrat.

- Elle ne peut excéder 3 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à 1 mois
- Elle est de 5 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à 1 mois
- Elle est de 8 jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à deux mois.

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.

Le salaire

L'entrepreneur de travail intérimaire (agence d'interim) est responsable de la rémunération du salarié intérimaire ainsi que des charges sociales et fiscales s'y rapportant. La rémunération du travailleur intérimaire par l'agence interim 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.

C'est sur base des fiches de prestations remplies par l'entreprise qu'est calculée le salaire de l'intérimaire. Une fiche préétablie est envoyée avec le contrat, avec un exemplaire qui est remis à la société utilisatrice. Sur cette fiche sont indiquées les heures de travail effectivement prestées, ou les absences dues par exemple à une maladie, un congé ou autre empêchement.

Certaines entreprises disposent de système de pointage. Dans ce cas, plus besoin de fiche de prestation, car l'intérimaire reçoit une carte de pointage qui lui permet l'accès au travail, et les prestations sont alors transcrites automatiquement et sont ensuite transmises à l'agence d'interim. Selon l'agence interim, le paiement peut être

fait par semaine, par mois ou à la fin de la mission.

Sécurité sociale et cotisations sociales

Le salarié intérimaire est affilié pendant la durée de son contrat de mission. C'est à l'agence interim, employeur du travailleur intérimaire, qu'il revient de procéder à l'affiliation au Centre Commun de la sécurité Sociale et de prélever les charges correspondantes.

Comme tout employé ou ouvrier, les cotisations sociales sont déduites automatiquement du salaire qui est versé à la fin de la mission sur le compte donné par l'intérimaire. Une fiche de paye préparée par l'Agence interim est remise à l'intérimaire. Cette fiche reprend toutes les indications nécessaires : primes, indemnités, heures supplémentaires, s'il y a lieu, et précise le montant des prélèvements pour la cotisation sociale.

Comme le suggère le rapport de l'EURES : 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. ¹

Succession des missions

Il est précisé dans la législation que si 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 bénéficiera de la part de l'entreprise utilisatrice un contrat de travail à durée indéterminée.

« Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée ». ²

La résiliation du contrat

La fin du contrat des missions de l'intérimaire peut correspondre à quatre cas de figure :

- L'intérimaire obtient un contrat fixe, dans ce cas l'entreprise s'occupe

des formalités administratives nécessaires pour son engagement.

- 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.
- L'intérimaire reçoit une nouvelle mission,
- Pas d'autres propositions à la fin du contrat, dans ce cas, pour bénéficier des indemnités de chômage, il est important de prendre contact avec l'Administration de l'Emploi et de procéder à l'inscription comme demandeur d'emploi pour multiplier ses chances de trouver un autre emploi.

Le saviez-vous ?

D'après l'étude réalisée en 2005 par le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg portant sur les années 1999, 2000, 2001, 2002, et 2003 :

- Le nombre de travailleurs intérimaire augmente d'année en année. Ainsi il est passé de 3737 unités en février 1999 à 7139 unités en 2003. ³
- Le nombre d'entreprise utilisant des travailleurs intérimaires est passé de 932 en 1999 à 1248 en décembre 2003. (Dans ces statistiques figurent également les entreprises situées hors du Luxembourg).
- Les travailleurs intérimaires sont relativement jeunes, en effet l'âge moyen se situe entre 23 et 24 ans.
- La part du travail intérimaire dans l'emploi total au Luxembourg est évaluée à 1,6% pour l'ensemble des années prises en considération.
- Les travailleurs de nationalité française sont les plus nombreux sur le marché du travail intérimaire au Luxembourg
- Les trois quarts des travailleurs intérimaires au Luxembourg sont des hommes. Cela s'explique par le fait que l'intérimaire est dominé par le secteur de la construction où le travail intérimaire est très masculin. Dans le secteur tertiaire la représentation des deux sexes étant plus équilibrée.
- Dans les deux secteurs : l'horeca et l'intermédiation financière, les fem-

¹ id. p. 16

² op. cit. p. 18

³ op. cit. p. 23

mes sont supérieures en nombres aux hommes. ¹

ULEDI

L'ULEDI est une association sectorielle fonctionnant dans le cadre de la FEDIL. Il regroupe les différentes entreprises de travail intérimaire pour lesquelles il est le porte flambeau.

Chacun de ses membres s'engage à respecter le code de Déontologie définissant l'éthique de la profession. L'ULEDI veille :

- à définir et faire appliquer des règles permettant des relations harmonieuses entre ses membres.
- et garantir des pratiques conformes aux usages tant envers les intérimaires que les entreprises utilisatrices.

L'ULEDI est, en 2007, composée de 16 membres.

Sur son site: <http://www.uledi.lu>, on trouve la liste actualisée des entreprises intérimaires qui est scrupuleusement tenue à jour.

1 id. p. 33

Relevé des agences de travail temporaire



Action Interim S.A.

26-28, Bd J.F. Kennedy
L-4170 Esch/Alzette
Tél. (+352) 26 54 04 64
Fax : (+352) 26 54 04 74
Site: <http://www.actioninterim.lu>

Adecco Batiments Travaux Publics

9, avenue de la gare
L-4131 Esch/Alzette
Tél. (+352) 26 53 68 1
Fax: (+352) 26 53 68 519
Site: <http://www.adecco.lu>

Adecco Industrie / Informatique

26, place de la Gare
L-1616 Luxembourg
Tél. (+352) 40 17 44 1
Fax: (+352) 40 32 07
Site: <http://www.adecco.lu>

Adecco Industrie Sud

9, avenue de la Gare
L-4131 Esch/Alzette
Tél. (+352) 54 72 20 1
Fax: (+352) 54 72 22
Site: <http://www.adecco.lu>

Adecco Industrie - Tertiaire Nord

16, Grand Rue
L-9530 Wiltz
Tél. (+352) 95 96 15 1
Fax : (+352) 95 96 15 459
Site: <http://www.adecco.lu>

Adecco Hospitality

4-6 avenue de la Gare
L-1610 Luxembourg
Tél. (+352) 29 60 10 1
Fax: (+352) 49 32 69
Site: <http://www.adecco.lu>

Adecco Technique

9, avenue de la Gare
L-4131 Esch/Alzette
Tél. (+352) 54 72 20 1
Fax: (+352) 54 72 22
Site: <http://www.adecco.lu>

Adecco Tertiaire

34-38, avenue Liberté
L-1930 Luxembourg
Tél. (+352) 49 35 13 1
Fax: (+352) 49 35 13 319
Site: <http://www.adecco.lu>

AGYR Luxembourg S.A.

151, rue de l'Alzette
L-4011 Esch/Alzette
Tél. (+352) 26 53 52-1
Fax: (+352) 26 53 52 52

A.L.I.S.E. S.A.

42, rue Raymond Poincaré
L-2342 Luxembourg
Tél. (+352) 45 88 54
Site : <http://www.a-lise.net>

C.E.P. Interim Luxembourg S.à r.l.

22, Grand-Rue
L-3730 Rumelange
Tél. (+352) 26 56 01 06
Fax: (+352) 26 56 01 07

StartPeople

55, avenue de la gare
L-1611 Luxembourg
Tél. (+352) 26 44 37-1
Fax: (+352) 26 44 37 70
Site : <http://www.startpeople.lu>

StartPeople

9, rue Schiller
L-2519 Luxembourg
Tél. 26 97 64 94 1
Fax : 26 97 64 94 90
Site : <http://www.startpeople.lu>

StartPeople

90, BD J-F Kennedy
L-4170 Esch/Alzette
Tél. (+352) 26 53 28 89
Fax : (+352) 26 53 28 91
Site : <http://www.startpeople.lu>

StartPeople

Résidences les Arcades
105 avenue du Luxembourg
L-4940 Bascharage
Tél : 26 50 62 25
Fax : 26 50 62 38
Site : <http://www.startpeople.lu>

Chrono Interim S.à r.l.

61, rue Michel Welter
L-2730 Luxembourg
Tél. (+352) 26 19 60 22
Fax: (+352) 26 19 60 33
Site: <http://www.chrono.lu>

D.L.S.I. S.A.

58, rue des Jardins
L-4151 Esch/Alzette
Tél. (+352) 53 16 16 1
Fax: (+352) 53 16 17

Defi-Inter Lux S.à r.l.

10, rue du Canal
L-4050 Esch/Alzette
Tél. (+352) 54 91 50 1
Fax: (+352) 54 92 93

**ELITT Intérim Sàrl
(Groupe SYNERGIE)**

24, rue Xavier Brasseur
L-4040 Esch-sur-Alzette
Tél. (+352) 53 24 25-1
Fax: (+352) 53 24 32
Site: <http://www.elitt.lu>

Enthalpia Lux

38-40, rue Zithe
L-2763 Luxembourg
Tél. (+352) 49 11 29
Fax: (+352) 48 20 48
Site: <http://www.sprint-interim.com>

Euro-Deal S.à r.l.

4, rue du Brill
L-4041 Esch-sur-Alzette
Tél. (+352) 54 20 30
Fax: (+352) 54 20 22

Interface S.à r.l.

37, av du Grand Duc Jean
L-1842 Howald
Tél. (+352) 26 48 40
Fax: (+352) 26 48 40 40

Inter Industrie S.A.

62, avenue François Clement
L-5612 Mondorf/Bains
Tél. (+352) 26 67 09 90
Fax: (+352) 26 67 09 91

Kelly Services

7-11 route d'Esch
L-1470 Luxembourg
Tél. (+352) 46 62 66
Fax: (+352) 46 62 67
Site: <http://www.kelly-service.lu>

Lux Interim S.à r.l.

5, rue Christophe Plantin
L-2339 Luxembourg
Tél. (+352) 26 44 14 14
Fax: (+352) 26 44 12 22
Site: <http://www.luxinterim.lu>

Manpower Diekirch

14, place de la Libération
L-9255 Diekirch
Tél. (+352) 80 86 01
Fax: (+352) 80 86 03
Site: <http://www.manpower.lu>

Manpower Esch/Alzette

130 bd, J-F Kennedy
L-4171 Esch/Alzette
Tél. (+352) 26 53 14 18
Fax: (+352) 26 54 02 33
Site: <http://www.manpower.lu>

Manpower Luxembourg

42, rue Glesener
L-1630 Luxembourg
Tél. (+352) 48 23 23
Fax: (+352) 40 35 52
Site: <http://www.manpower.lu>

OCI-Interim Luxembourg

98-102 bd J.-F. Kennedy
L-4170 Esch-sur-Alzette
Tél. (+352) 26 53 02 26

Prelor S.à r.l.

2 A, rue Wurth Paquet
L-4350 Esch/Alzette
Tél. (+352) 23 66 83 83
Fax: (+352) 66 84 48

Pro-Inter S.A.

26, rue Nothomb
L-4264 Esch/Alzette
Tél. (+352) 26 54 58-1

Randstad Interim Esch

83, rue Dicks
L-4082 Esch/Alzette
Tél. (+352) 54 00 04 1
Fax: (+352) 54 00 04 30

Randstad Interim Ettelbruck

3, rue de la Gare
L-9044 Ettelbruck
Tél. (+352) 26 81 45 1
Fax: (+352) 26 81 45 45
Site: <http://www.randstad.lu>

Randstad Interim Luxembourg

41, avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg
Tél. (+352) 40 32 04 1
Fax: (+352) 40 32 04 204
Site: <http://www.randstad.lu>

Rowlands RTT LUX Temporaire

9, rue de Luxembourg
L-4220 Esch/Alzette
Tél. (+352) 57 52 11
Fax: (+352) 57 52 01
Site: <http://www.rowlandsonline.com>

Rowlands Temporaire

5 place de la Gare
L-1611 Luxembourg
Tél. (+352) 46 41 35
Fax: (+352) 46 33 58
Site: <http://www.rowlandsonline.com>

S.E.I. Luxembourg S.à r.l.

274, route de Luxembourg
L-4222 Esch/Alzette
Tél. (+352) 55 30 84
Fax: (+352) 55 30 86

Sofitex Travail Temporaire

11, pl. St. Pierre et Paul
L-2334 Luxembourg
Tél. (+352) 26 29 52 01
Fax: (+352) 26 29 65 54
Site: <http://www.sofitex.lu>

Sofitex Travail Temporaire

5, rue de Luxembourg
L-4220 Esch/Alzette
Tél. (+352) 54 76 33
Fax: (+352) 53 02 90
Site: <http://www.sofitex.lu>

Soluprest S.à r.l.

90-94, avenue de la Libération
L-3850 Schifflange
Tél. (+352) 53 06 96
Fax : (+352) 54 08 93

Turbolux S.à r.l.

2, rue Saint Michel
L-5637 Mondorf/Bains
Tél. (+352) 26 67 58 1
Fax : (+352) 26 67 58 38
Site : <http://www.turbolux.lu>

Vedior Interim S.A.

10, place des Remparts
L-4303 Esch/Alzette
Tél. (+352) 54 68 75
Fax : (+352) 53 21 16
Site : <http://www.tempoteam.lu>

Vedior Interim S.A.

5, place de la Gare
L-1616 Luxembourg
Tél. (+352) 49 98 70
Fax : (+352) 40 49 59
Site : <http://www.tempoteam.lu>

Adecco Est Echternach

2, rue de la Montagne
L-6470 Echternach
Tél. (+352) 26 72 59-1
Site : <http://www.adecco.lu>

Alliance Gestion

Rue de Bettembourg
L-3378 Livange
Tél. (+352) 26 52 25 57
Site : <http://www.alliance-interim.com>

Camo-Lux

10, Av. G.- Duchesse Charlotte
L-3440 Dudelange
Tél. (+352) 26 51 79-1

C.E.P. Interim Luxembourg

41, Rue du Canal
L-4050 Esch/Alzette
Tél. (+352) 26 54 61-1

StartPeople

55 avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg
Tél. (+352) 26 44 37-1
Site : <http://www.startpeople.lu>

Euro Deal

4, rue du Brill
L-4041 Esch/sur/Alzette
Tél. (+352) 54 20 30
Fax : 26 56 54 30

Manpower Wasserbillig

57, Grand-Rue
L-6630 Wasserbillig
Tél. (+352) 26 71 40-42
Fax : (+352) 26 71 40-44
E-mail :
manpower.wasserbillig@manpower.lu
Site : <http://www.manpower.lu>

Oceal Ressources Humaines Sàrl.

1 av. de la Gare.
L - 1611 Luxembourg
Tél. (+352) 26 12 95-1
Fax : (+352) 26 12 95-31
Site : <http://www.oceal.com>

STAFF INTERIM BTP

Rue de la Libération, 29
L - 4210 Esch-sur-Alzette
Tél. (+352) 26 54 29-1
Fax : (+352) 26 54 29-99
Site : <http://www.staff.lu>

VEDIOR INTERIM WILTZ

37-39 Grand Rue
L-9530 Wiltz
Tél. (+352) 26 95 28-1
Fax : (+352) 26 95 28-28
E-mail : info@vedior.lu
Site : <http://www.tempoteam.lu>

Sources

- EURES, *L'interim au Luxembourg, un marché du travail au coeur de la Grande Région*, mars 2005
 - id. P.11
 - Mémorial 042 du 31.05.1994
 - Mémorial 042 du 31.05.1994
 - id.
 - Op.cit. Mémorial du 19 mai 1994, *La réglementation du travail intérimaire*
 - <http://www.monster.lu>, *Travailler et acquérir de l'expérience*
 - id. P. 16
 - op.cit., p 18
 - op.cit. p. 23
 - id. P. 33
-

