

(3) L'information et la consultation doivent au moins porter sur les mesures envisagées à l'égard des salariés.

L'information et la consultation doivent intervenir en temps utile avant la réalisation de la modification au niveau de l'établissement.

(4) Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'une délégation du personnel, les salariés concernés doivent être informés préalablement et par écrit:

- de la date fixée ou proposée pour le transfert;
- du motif du transfert;
- des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les salariés;
- des mesures envisagées à l'égard des salariés.

(5) Les obligations prévues au présent article s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant le transfert émane de l'employeur ou d'une entreprise qui le contrôle.

Titre III – Travail intérimaire

Chapitre Premier.- Réglementation du travail intérimaire

Section 1. – Définitions

Art. L. 131-1.

Pour l'application des dispositions du présent titre et de ses mesures d'application, est considéré comme:

«entrepreneur de travail intérimaire»: toute personne, physique ou morale, dont l'activité commerciale consiste à embaucher et à rémunérer des salariés en vue de les mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable, dénommée ci-après «mission», autorisée par ou en vertu de l'article L. 122-1;

«contrat de mission»: le contrat par lequel un salarié intérimaire s'engage à l'égard d'un entrepreneur de travail intérimaire, contre salaire, à accomplir auprès d'un utilisateur une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article L. 122-1;

«salarié intérimaire»: le salarié qui s'engage dans le cadre d'un contrat de mission pour être mis à la disposition provisoire d'un ou de plusieurs utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article L. 122-1.

Section 2. – Autorisation d'établissement de l'entrepreneur de travail intérimaire

Art. L. 131-2.

(1) Nul ne peut exercer l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire sans autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions, qui statue sur avis de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ et de l'Inspection du travail et des mines.

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

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

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

Art. L. 131-3.

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

L'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions est en outre subordonnée:

1. (...) (*Abrogé par la loi du 31 juillet 2012*)
2. à la justification par l'entrepreneur de travail intérimaire d'une garantie financière assurant, à tout moment, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et de leurs accessoires, des indemnités ainsi que des charges sociales et fiscales.

¹ Termes remplacés par la loi du 18 janvier 2012.

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

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

(2) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut accorder l'autorisation visée à l'article L. 131-2, paragraphe (1) sous réserve de révocation, lorsqu'une décision d'autorisation définitive ne peut intervenir immédiatement.

(3) L'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions est accordée pour une période n'excédant pas douze mois.

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

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

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

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

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

Section 3. – Rapports entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'utilisateur: Contrat de mise à disposition

Art. L. 131-4.

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

Le contrat visé à l'alinéa qui précède ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable au sens des dispositions de l'article L. 122-1; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'utilisateur.

(2) Le contrat de mise à disposition visé au paragraphe (1) doit être établi pour chaque salarié individuellement et doit comporter au moins les mentions ci-après: 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 du salaire touché dans l'entreprise utilisatrice par un salarié ayant la même qualification ou une qualification équivalente embauché par elle dans les mêmes conditions comme salarié permanent.

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

Art. L. 131-5.

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

Section 4. – Rapports entre l'entreprise de travail intérimaire et le salarié intérimaire: Contrat de mission

Art. L. 131-6.

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

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

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de mission doit comporter:

la reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L. 131-4, paragraphe (2);

lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;

lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;

lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;

la durée de la période d'essai éventuellement prévue;

le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 131-9, alinéa 2.

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

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

Art. L. 131-7.

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

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

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

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

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

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

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

Art. L. 131-8.

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

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

1. pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;
2. pour les emplois à caractère saisonnier;
3. pour les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi; la liste de ces secteurs et emplois est établie par le règlement grand-ducal portant application des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-4, L. 122-11 et L. 125-8.

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

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

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

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

Art. L. 131-9.

Dans le cadre de la même mission, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée, sans pouvoir excéder les limites visées au paragraphe (2) de l'article L. 131-8.

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

Art. L. 131-10.

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

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

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

Art. L. 131-11.

A l'expiration du contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat de mission a pris fin, au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise

à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:

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

Art. L. 131-12.

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

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

Par dérogation à l'article L. 233-6, le salarié intérimaire peut faire valoir le droit au congé annuel de récréation pour chaque mission indépendamment de la durée de celle-ci. Il peut prétendre à l'octroi du congé en nature auprès de l'utilisateur au prorata de la durée de sa mission auprès de ce dernier.

Art. L. 131-13.

(1) Le salaire du salarié intérimaire par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur.

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

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

Sont applicables à l'entrepreneur de travail intérimaire les dispositions de l'article L. 125-7.

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

Art. L. 131-14.

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

Art. L. 131-15.

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

Art. L. 131-16.

La résiliation du contrat de mission à l'initiative de l'entrepreneur de travail intérimaire avant le terme prévu au contrat ouvre droit pour le salarié intérimaire à des dommages-intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, sans que le montant puisse dépasser le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

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

Art. L. 131-17.

La résiliation du contrat de mission à l'initiative du salarié intérimaire ouvre droit pour l'entrepreneur de travail intérimaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi par lui, sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme.

Art. L. 131-18.

(1) Les litiges relatifs au contrat de mise à disposition visé à l'article L. 131-4 relèvent de la compétence du tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale.

(2) Les litiges relatifs au contrat de mission visé à l'article L. 131-6 relèvent de la compétence du tribunal du travail.

Art. L. 131-19.

(1) Les dispositions de la législation du travail luxembourgeoise et les dispositions du présent chapitre sont applicables à la conclusion et à l'exécution, par un entrepreneur de travail intérimaire établi hors du territoire luxembourgeois, du contrat de mise à disposition et du contrat de mission ayant pour objet l'occupation d'un salarié intérimaire par un utilisateur exerçant son activité sur le territoire luxembourgeois.

(2) Les dispositions du présent chapitre sont applicables au contrat de mission conclu par un entrepreneur de travail intérimaire en territoire luxembourgeois pour des missions effectuées hors du territoire luxembourgeois.

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

Art. L. 131-20.

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

Art. L. 131-21.

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

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions soumet ces renseignements à «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ et à l'Inspection du travail et des mines pour vérification et contrôle.

Chapitre II.- Prêt temporaire de main-d'œuvre**Art. L. 132-1.**

(1) Les employeurs autres que les entrepreneurs de travail intérimaire visés à l'article L. 131-1 peuvent être autorisés par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avis de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs, en cas:

- de menace de licenciement ou de sous-emploi;
- d'exécution d'un travail occasionnel dans la mesure où l'entreprise utilisatrice n'est pas à même d'y répondre par l'embauche de personnel permanent, à condition que cette mise à disposition concerne des entreprises «d'un même secteur d'activités»²;
- de restructuration au sein d'un groupe d'entreprises;

(Loi du 22 décembre 2006)

«- dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.»

(2) En dehors des cas faisant l'objet du paragraphe (1) qui précède, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut exceptionnellement, après avis de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹, autoriser des employeurs, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition d'autres employeurs à condition et aussi longtemps que cette mise à disposition, sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe (3), est couverte par une convention entre partenaires sociaux ayant qualité de conclure une convention collective conformément aux dispositions du titre VI, chapitre I^{er} du présent livre.

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

¹ Termes remplacés par la loi du 18 janvier 2012.

² Termes remplacés par la loi du 22 décembre 2006.

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

(5) L'autorisation visée aux paragraphes (1) et (2) peut être remplacée par une notification préalable adressée à «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice, lorsque la durée de la mise à disposition provisoire du salarié pris individuellement n'excède pas huit semaines, successives ou non, au cours d'une période de référence de six mois.

(Loi du 22 décembre 2006)

«Il en est de même dans le cadre de l'exécution d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.»

Art. L. 132-2.

(1) En cas de mise à disposition provisoire conformément aux dispositions de l'article L. 132-1, le contrat de travail entre le salarié et son entreprise d'origine est maintenu sans perte de salaire.

(2) Le salaire versé par l'entreprise d'origine au salarié mis à disposition ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur.

Sont applicables les dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 131-13.

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

Art. L. 132-3.

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

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

Art. L. 132-4.

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

Chapitre III.- Mise à disposition illégale de main-d'œuvre

Art. L. 133-1.

(1) Est interdite l'activité exercée en dehors des règles visées aux chapitres I^{er} et II du présent titre par un employeur qui consiste à mettre des salariés engagés dans le cadre d'un contrat de travail à la disposition de tiers qui utilisent ces salariés et qui exercent sur ceux-ci une part de l'autorité administrative et hiérarchique réservée normalement à l'employeur.

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

1. l'activité d'établissements, d'associations ou d'institutions ayant une personnalité juridique et remplissant des missions à caractère social, à condition d'avoir été agréés par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

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

2. le détachement de main-d'œuvre prévu par les dispositions de l'article L. 631-2, sous 4, ainsi que l'affectation de salariés à des travaux extraordinaires d'intérêt général conformément au livre V, titre I^{er}, chapitre I^{er}, section 3 relative aux travaux extraordinaires d'intérêt général.

Art. L. 133-2.

(1) Le contrat par lequel un salarié a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation des dispositions de l'article L. 133-1 qui précède est nul.

¹ Termes remplacés par la loi du 18 janvier 2012.

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

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

Art. L. 133-3.

En cas de violation des dispositions de l'article L. 133-1, l'utilisateur et la personne qui met le salarié à la disposition de l'utilisateur sont solidairement responsables du paiement des salaires et de leurs accessoires, des indemnités ainsi que des charges sociales et fiscales y afférentes.

Chapitre IV.- Consultations, contrôle et sanctions

Art. L. 134-1.

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

Il en est de même du chef d'entreprise qui envisage de mettre à la disposition provisoire d'autres employeurs des salariés conformément à l'article L. 132-1.

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

Art. L. 134-2.

L'Inspection du travail et des mines et «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ sont chargées, chacune dans le domaine de ses attributions, d'assurer l'application et le contrôle de l'application du présent titre et de ses mesures d'application.

Le Centre commun de la sécurité sociale est tenu de transmettre par voie informatique à «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹, sur sa demande, les données contenues dans les banques de données gérées par le Centre, en vue de l'exercice des missions légales et réglementaires dévolues à «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹.

Art. L. 134-3.

(1) Est passible d'une amende de 500 à 10.000 euros, et, en cas de récidive, d'un emprisonnement de deux à six mois et d'une amende de 1.250 à 12.500 euros, ou d'une de ces peines seulement:

1. toute personne qui met des salariés à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions de l'article L. 133-1;
2. tout entrepreneur de travail intérimaire qui:
 - a) exerce directement ou par personne interposée l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire sans être titulaire de l'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions visée à l'article L. 131-2;
 - b) met un salarié intérimaire à la disposition d'un utilisateur sans y être autorisé par l'article L. 131-3 ou sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article L. 131-4 un contrat écrit de mise à disposition;
 - c) embauche un salarié intérimaire sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article L. 131-6 un contrat écrit de mission;
 - d) son activité sans avoir observé les conditions et obligations lui imposées en application de l'article L. 131-3, paragraphe (1);
 - e) commet une infraction aux articles L. 133-1 et L. 133-2;
3. tout utilisateur qui a recouru à un salarié intérimaire sans y être autorisé par l'article L. 131-3 ou sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail intérimaire dans le délai prévu à l'article L. 131-4 un contrat écrit de mise à disposition conforme aux dispositions de cet article.

L'amende prévue au présent paragraphe est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions visées ont été violées.

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

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

¹ Termes remplacés par la loi du 18 janvier 2012.