Quelles conditions les dirigeants d'une agence d'intérim doivent-ils remplir ?

Réponse courte

Des garanties d'**honorabilité** et de **qualification professionnelle**. L'article L.131-2 (4) impose ces deux exigences à « la ou les personnes assumant la gestion » de l'entreprise de travail intérimaire, et renvoie à un **règlement grand-ducal** le soin d'en déterminer les conditions.

L'exigence pèse sur les personnes qui assument effectivement la gestion, non sur les actionnaires ni sur l'ensemble des mandataires sociaux. Elle s'ajoute à celles que la loi du 28 décembre 1988 impose pour l'autorisation d'établissement, dont l'article L.131-2 (2) rend l'obtention obligatoire en plus de l'autorisation du ministre du Travail.

Le ministre statue sur avis de l'**ADEM et de l'ITM**, ce qui permet d'éclairer l'appréciation par des éléments tirés du marché de l'emploi et du respect du droit du travail.

Définition

L'**honorabilité** est l'absence d'antécédents incompatibles avec l'exercice de l'activité. La **qualification professionnelle** est l'aptitude à conduire l'entreprise. Le Code du travail ne détaille ni l'une ni l'autre : il pose le principe et renvoie au règlement grand-ducal.

Les « **personnes assumant la gestion** » sont celles qui dirigent effectivement l'entreprise. Le texte emploie le pluriel, ce qui vise l'ensemble des dirigeants effectifs lorsqu'il y en a plusieurs.

Questions fréquentes

Ces exigences visent-elles les actionnaires ?

Non, elles pèsent sur les personnes qui assument effectivement la gestion. Le texte emploie le pluriel, ce qui vise l'ensemble des dirigeants effectifs lorsqu'il y en a plusieurs.

Le Code détaille-t-il ce qu'il faut entendre par honorabilité ?

Non. Il pose le principe et renvoie à un règlement grand-ducal pour les conditions. Le Code du travail ne définit ni l'honorabilité ni la qualification professionnelle exigée.

Quel risque en cas d'inobservation des conditions attachées à l'autorisation ?

Depuis la loi du 24 juillet 2024, elle est sanctionnée comme l'exercice sans titre : amende de 500 à 10 000 euros et interdiction d'exercer de un à dix ans.

Quelles qualités personnelles la loi exige-t-elle des gérants d'une agence ?

Des garanties d'honorabilité et de qualification professionnelle. L'article L.131-2 (4) les impose aux personnes assumant la gestion et renvoie à un règlement grand-ducal le soin d'en fixer les conditions.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un changement de gérant doit-il être signalé ?

L'exigence portant sur les personnes assumant la gestion, un remplacement appelle la même vérification qu'à l'origine. L'autorisation a été délivrée au vu de garanties personnelles, et le ministre conserve le pouvoir d'en adapter les conditions.

Conditions d’exercice

Les exigences personnelles s'ajoutent aux conditions tenant à l'entreprise elle-même.

Exigence	Porte sur	Fondement
Honorabilité	Les personnes assumant la gestion	Art. L.131-2 (4)
Qualification professionnelle	Les mêmes personnes	Art. L.131-2 (4)
Conditions détaillées	Fixées par règlement grand-ducal	Art. L.131-2 (4)
Autorisation d'établissement	L'entreprise	Art. L.131-2 (2)
Siège dans l'Union européenne	L'entreprise	Art. L.131-2 (3)
Garantie financière	L'entreprise	Art. L.131-3 (1)

Modalités pratiques

Les conséquences d'un manquement se lisent sur le titre autant que sur le plan pénal.

Situation	Conséquence
Conditions non remplies à la demande	Autorisation refusée
Conditions perdues en cours d'exploitation	Le ministre peut adapter, modifier ou compléter les conditions attachées à l'autorisation
Inobservation des conditions imposées	Amende de 500 à 10 000 euros (art. L.134-3 (1), 2°, d)
Exercice sans autorisation	Même amende, et interdiction d'exercer de un à dix ans
Changement de dirigeant	Les exigences visent les personnes assumant la gestion, à tout moment
Décision non immédiate	Autorisation possible sous réserve de révocation

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Le changement de gérant n'est pas neutre. L'exigence porte sur les personnes qui assument la gestion, de sorte qu'un remplacement en cours d'exploitation appelle la même vérification qu'à l'origine : l'autorisation a été délivrée au vu de garanties personnelles, et le ministre conserve le pouvoir d'adapter ses conditions après l'octroi.

Depuis la loi du 24 juillet 2024, l'inobservation des conditions attachées à l'autorisation est sanctionnée au même titre que l'exercice sans titre, et peut donner lieu à l'interdiction d'exercer de un à dix ans. La distinction entre « exercer sans autorisation » et « exercer en méconnaissant ses conditions » a donc perdu son intérêt pratique.

Pour l'entreprise utilisatrice, ces exigences ne créent aucune obligation de contrôle. Elles expliquent en revanche pourquoi l'agrément d'une agence n'est pas une simple formalité administrative, et pourquoi demander la copie de l'autorisation en cours est un réflexe proportionné.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-2 (1) du Code du travail	Autorisation du ministre du Travail sur avis de l'ADEM et de l'ITM
Art. L.131-2 (2) du Code du travail	Autorisation d'établissement exigée en outre
Art. L.131-2 (4) du Code du travail	Honorabilité et qualification professionnelle des personnes assumant la gestion
Art. L.131-3 (1) du Code du travail	Conditions et obligations attachées à l'autorisation
Art. L.131-3 (2) du Code du travail	Autorisation sous réserve de révocation
Art. L.134-3 (1), 2°, et (2) du Code du travail	Amende et interdiction d'exercer de un à dix ans

Le Code pose l'exigence d'honorabilité et de qualification professionnelle sans la détailler, en renvoyant à un règlement grand-ducal. Elle vise les personnes assumant effectivement la gestion, ce qui rend un changement de dirigeant significatif au regard de l'autorisation obtenue.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.