Que risque celui qui exerce l'activité d'intérim sans autorisation ?

Réponse courte

Une amende de **500 à 10 000 euros**, et une **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. L'article L.134-3 (1), 2°, a, vise celui qui exerce l'activité **directement ou par personne interposée** sans être titulaire de l'autorisation du ministre du Travail.

L'amende est **appliquée autant de fois qu'il y a de salariés** à l'égard desquels la disposition a été violée. En cas de récidive, elle laisse place à un emprisonnement de **deux à six mois** et à une amende de **1 250 à 12 500 euros**, ou à l'une de ces peines seulement.

Le tribunal peut en outre ordonner, aux frais du condamné, l'**affichage du jugement** aux portes de l'entreprise et sa **publication** dans les journaux qu'il désigne. Depuis la loi du 24 juillet 2024, l'inobservation des conditions attachées à l'autorisation est sanctionnée dans les mêmes termes que l'exercice sans titre.

Définition

L'exercice **par personne interposée** vise le montage par lequel une personne dépourvue d'autorisation fait porter l'activité par un tiers. Le texte l'assimile à l'exercice direct, sans exiger la démonstration d'une intention particulière.

L'**interdiction d'exercer** est une peine complémentaire, prononcée par le tribunal, d'une durée comprise entre un et dix ans. Elle ne peut viser que certains manquements limitativement désignés.

Questions fréquentes

Le contrat du salarié est-il affecté par l'irrégularité de l'agence ?

Non. Le contrat de mission reste réputé contrat de travail par une présomption irréfragable, et la garantie financière a précisément pour objet de couvrir salaires et charges en cas de défaillance.

Le tribunal peut-il interdire à une agence de poursuivre son activité ?

Oui, pour une durée qui ne peut être inférieure à un an ni supérieure à dix ans. Cette peine complémentaire ne vise toutefois que trois manquements, dont l'exercice sans autorisation.

Quelle amende encourt une agence exerçant sans autorisation ?

De 500 à 10 000 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés. Le texte vise l'exercice direct comme l'exercice par personne interposée.

Trente placements irréguliers coûtent-ils une amende ou trente ?

Trente. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions ont été violées, ce qui déplace complètement l'ordre de grandeur du risque.

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

Un défaut de contrat écrit expose-t-il aussi à l'interdiction d'exercer ?

Non. L'interdiction ne vise que la mise à disposition illégale, l'exercice sans autorisation et l'inobservation des conditions imposées. Le défaut d'écrit expose à l'amende, pas à l'interdiction.

Conditions d’exercice

Quatre manquements sont reprochables à l'entrepreneur au titre du même article.

Manquement	Fondement
Exercer sans autorisation, directement ou par personne interposée	Art. L.134-3 (1), 2°, a
Mettre un salarié à disposition sans y être autorisé, ou sans contrat de mise à disposition dans le délai	Art. L.134-3 (1), 2°, b
Embaucher un intérimaire sans contrat de mission écrit dans le délai	Art. L.134-3 (1), 2°, c
Exercer sans observer les conditions et obligations imposées par l'autorisation	Art. L.134-3 (1), 2°, d
Commettre une infraction à la mise à disposition illégale	Art. L.134-3 (1), 2°, e

Modalités pratiques

Les peines principales et complémentaires ne s'appliquent pas aux mêmes manquements.

Peine	Champ
Amende de 500 à 10 000 euros	Tous les manquements du paragraphe 1
Multiplication par salarié	Tous les manquements du paragraphe 1
Récidive	Emprisonnement de 2 à 6 mois et amende de 1 250 à 12 500 euros, ou l'une de ces peines
Interdiction d'exercer de 1 à 10 ans	Mise à disposition illégale, exercice sans autorisation et inobservation des conditions
Affichage et publication du jugement	Tous les cas, aux frais du condamné
Amende de 251 à 5 000 euros par salarié	Défaut d'écrit conforme au contrat de mission

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

Pratiques et recommandations

L'interdiction d'exercer ne frappe pas tous les manquements. Elle vise la mise à disposition illégale, l'exercice sans autorisation et l'inobservation des conditions imposées — les points 1 et 2, lettres a et d, du paragraphe premier. Un défaut de contrat écrit, en revanche, expose à l'amende mais pas à l'interdiction.

La multiplication de l'amende par le nombre de salariés change l'ordre de grandeur du risque. Une agence non autorisée qui a placé trente intérimaires n'encourt pas une amende de 10 000 euros mais trente amendes, chacune comprise entre 500 et 10 000 euros.

Le contrat de mission conserve tous ses effets malgré l'irrégularité de la situation de l'agence. Il reste réputé contrat de travail par une présomption irréfragable, et le salarié conserve ses droits, la garantie financière ayant précisément pour objet de couvrir les salaires et charges en cas de défaillance.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-2 (1) du Code du travail	Autorisation exigée pour exercer l'activité
Art. L.131-3 (1) du Code du travail	Conditions et obligations attachées à l'autorisation, et garantie financière
Art. L.131-6 (1) du Code du travail	Présomption irréfragable de contrat de travail
Art. L.134-3 (1) du Code du travail	Amende de 500 à 10 000 euros, récidive, et multiplication par salarié
Art. L.134-3 (2) du Code du travail	Interdiction d'exercer de un à dix ans
Art. L.134-3 (3) du Code du travail	Affichage et publication du jugement aux frais du condamné
Art. L.134-3 (4) du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 euros par salarié pour défaut d'écrit au contrat de mission

L'amende est multipliée par le nombre de salariés concernés, ce qui déplace l'ordre de grandeur du risque pour une agence ayant placé plusieurs dizaines d'intérimaires. L'interdiction d'exercer de un à dix ans ne vise que l'exercice sans autorisation, l'inobservation de ses conditions et la mise à disposition illégale.

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

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.

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