



# 03/08 INFO SHEET

Accès à l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire

ESPACE  ENTREPRISES



Votre partenaire pour la réussite  
[www.cc.lu](http://www.cc.lu)

## Fiche d'information / Création d'entreprise

### **ACCÈS À L'ACTIVITÉ D'ENTREPRENEUR DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE**

#### Généralités

L'exploitation d'une entreprise de travail intérimaire consiste à embaucher et à rémunérer des travailleurs salariés en vue de les mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable, dénommée « mission ». Le contrat de mission liant l'entrepreneur de travail intérimaire à chacun de ses salariés mis à la disposition d'un utilisateur est réputé contrat de travail.

Un contrat de mise à disposition devra être conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'utilisateur. Ce contrat ne pourra être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable.

L'activité d'entrepreneur de travail intérimaire n'est ni à confondre avec le prêt temporaire de main-d'œuvre, ni avec les activités de recrutement du type « chasseur de tête » ou autre.

L'activité d'entrepreneur de travail intérimaire est régie par le Titre III du Code du Travail introduit par la loi du 31 juillet 2006 (anciennement loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre). Prière de consulter ladite loi reproduite en annexe de même que le règlement grand-ducal en la matière.

L'exercice est soumis à une double autorisation préalable de la part et du ministère des Classes Moyennes et du ministère du Travail, ce dernier statuant sur avis de l'Administration de l'Emploi (ADEM) et de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Les autorisations sont délivrées après une instruction administrative. Le dossier est à introduire dans son intégralité auprès du ministère des Classes Moyennes.

Le ministère des Classes Moyennes vérifie d'abord si les conditions spécifiques au volet commercial de l'activité sont remplies dans le chef du requérant, à savoir la présence de connaissances suffisantes en matière de gestion d'entreprise. Veuillez s.v.p. consulter la fiche d'information : accès aux activités commerciales générales.

Le ministère de Classes Moyennes procède ensuite au contrôle des exigences spécifiques à l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire comme détaillées ci-après. Si toutes les conditions se trouvent être remplies, le ministère des Classes Moyennes soumet la demande à une commission consultative en matière

## Fiche d'information / Création d'entreprise

d'autorisations d'établissement et, après avis favorable, continue au ministère du Travail pour agrément. Le ministère du Travail donne quant à lui son agrément par arrêté ministériel. L'arrêté est notifié au requérant et copie de l'arrêté est versée au dossier du ministère de Classes Moyennes. Ce n'est que par après que le ministère des Classes Moyennes délivre une autorisation d'établissement avec comme libellé : autorisation d'établissement à titre d'entrepreneur de travail intérimaire. Toutefois s'agit-il toujours de deux autorisations bien distinctes l'une de l'autre : autorisation d'établissement du ministère des Classes Moyennes et autorisation particulière du ministère du Travail.

L'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI) est l'organisation professionnelle du travail intérimaire au Grand-duché du Luxembourg. L'ULEDI est une association sectorielle fonctionnant dans le cadre de la FEDIL. La FEDIL est l'association patronale luxembourgeoise qui regroupe aujourd'hui les secteurs de l'industrie, de la construction et des services aux entreprises.  
ULEDI A.s.b.l., Boîte Postale 1304, 1013 Luxembourg  
Monsieur Marc KIEFFER, secrétaire général, 4353-661, uledi@fedil.lu

Les autorisations seront 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. L'autorisation est subordonnée à la condition que l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire est exercée à titre exclusif.

L'autorisation du ministre du Travail est accordée pour une période n'excédant pas douze mois. L'autorisation est prorogée de plein droit pour une période de vingt-quatre mois, lorsque le ministre du Travail 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.

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. 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.

### Personne assumant la gestion

Par personnes assumant la gestion il y a lieu d'entendre la ou les personnes physiques, nommément désignées à cet effet par les entreprises de travail intérimaire, comme assumant la direction et la gestion journalières effectives et

## Fiche d'information / Création d'entreprise

permanentes de toutes les opérations effectuées par l'entreprise sur le territoire luxembourgeois et comme assumant en fait et en droit la responsabilité desdites activités consistant à mettre provisoirement des travailleurs à la disposition d'entreprises utilisatrices en vue soit d'activités exercées sur le territoire luxembourgeois, soit d'un détachement des travailleurs concernés hors du territoire luxembourgeois.

La désignation de la personne assumant la gestion au sens de l'alinéa qui précède sera accompagnée :

- d'une attestation, contresignée par la personne assumant la gestion, garantissant la présence continue et régulière de la personne assumant la gestion;
- de l'indication de la ou des adresses où la personne assumant la gestion peut être jointe en permanence;
- d'une déclaration dûment signée par la personne assumant la gestion attestant l'acceptation du mandat en question dans les conditions fixées par la loi.

Les personnes ayant la gestion de l'entreprise de travail intérimaire auront la qualité de salariés ou d'associés respectivement détenteurs de parts sociales de l'entreprise en question, sans que la gestion effective ne puisse être déchargée sur des personnes physiques ou morales agissant en vertu d'un contrat d'entreprise passé avec l'entreprise de travail intérimaire, ni d'un mandat leur confié à cet effet par l'entreprise de travail intérimaire, ni d'une délégation de pouvoirs de l'entreprise de travail intérimaire à leur intention, à savoir notamment des avocats, bureaux ou études d'avocats, notaires, bureaux ou études de notaires, fiduciaires, réviseurs d'entreprises, comptables ou sociétés de conseil.

Nul ne pourra assumer la gestion d'une entreprise de travail intérimaire sous le couvert d'une autre personne physique ou morale ni servir de personne interposée à cet effet. Aucune personne physique ou morale ni aucune association de fait ou groupement de fait entre plusieurs personnes physiques ne pourra assumer la gestion de plus d'une entreprise de travail intérimaire.

### Honorabilité professionnelle

L'honorabilité professionnelle des personnes assumant la gestion dans le sens évoqué sera appréciée sur base des antécédents judiciaires ainsi que de tous éléments fournis par l'enquête administrative.

La demande d'autorisation de l'entreprise de travail intérimaire doit être accompagnée d'extraits du casier judiciaire ou, à défaut, de documents officiels

## Fiche d'information / Création d'entreprise

reconnus équivalents, ainsi que d'attestations officielles des autorités compétentes, certifiant que les personnes assumant la gestion:

- n'ont pas fait l'objet d'une condamnation pénale à une peine criminelle, ni d'une condamnation pénale à une peine délictuelle ou criminelle du chef de l'exercice de leur activité professionnelle;
- n'ont pas été déclarées inaptes à l'exercice de la profession;
- n'ont pas été condamnées ni fait l'objet de sanctions administratives, au cours des cinq années précédant la publication du présent règlement, pour des infractions aux réglementations concernant les conditions de rémunération et de travail y compris les conditions de sécurité et de santé au travail ainsi qu'aux réglementations concernant l'exercice de l'activité de travail temporaire ou intérimaire;
- ne se sont pas soustraites, endéans le délai fixé ci-dessus, aux charges sociales et fiscales incombant aux employeurs y compris en matière de T.V.A.;
- n'ont pas fait l'objet, endéans le délai fixé ci-dessus, d'une déclaration en faillite, ni avoir été, au cours de la même période, associées, partenaires, détentrices de parts sociales ou salariées dans une fonction dirigeante, dans une entreprise ayant fait l'objet d'une déclaration en faillite.

Toutefois, le ministre du Travail peut accorder une autorisation provisoire aux entreprises de travail temporaire dont la personne assumant la gestion ne remplit pas une des conditions fixées aux trois derniers tirets supra, à condition que le comportement professionnel récent et actuel de la personne assumant la gestion est irréprochable et permet d'envisager raisonnablement la stabilité de l'entreprise concernée. Le ministre du Travail peut prendre à cet effet les avis de l'Inspection du travail, de l'Administration de l'emploi ainsi que d'experts-comptables et en gestion.

Le ministère se charge lui-même de l'extrait du casier judiciaire du postulant qui réside au Luxembourg depuis plus de cinq ans. Si le postulant ne réside pas au Luxembourg ou s'il y réside depuis moins de cinq ans, il doit produire une déclaration de non-faillite donnée sous serment par-devant notaire, récente et non limitée, ni dans l'arrondissement d'un tribunal précis, ni dans le temps ; ce certificat ne doit pas être plus âgé que trois mois. Pour les ressortissants d'un pays de droit anglo-saxon, l'honorabilité professionnelle peut également résulter d'un affidavit. Au cas où la demande est faite au nom d'une société, le certificat de non-faillite est à produire au nom de la société et au nom du/des gérant(s) de la société en incluant, évidemment, celui sur la qualification duquel reposera l'autorisation sollicitée.

### Qualification professionnelle

Les autorisations ministérielles ne peuvent être délivrées qu'à la condition que les personnes assumant la gestion de l'entreprise de travail intérimaire, au sens des

## Fiche d'information / Création d'entreprise

développements qui ont précédé, présentent les garanties nécessaires de qualification professionnelle.

La qualification professionnelle résulte d'abord de la production, par les personnes assumant la gestion de l'entreprise, d'un diplôme ne pouvant être inférieur au certificat d'aptitude technique et professionnelle, section «employés de bureaux, services généraux» ou à un diplôme reconnu équivalent par l'autorité compétente.

Ensuite de la participation à une formation ainsi que de la réussite à un test d'aptitude dans les matières relevant du droit du travail et du droit de la sécurité sociale luxembourgeois et international. La formation et le test sont assurés par l'Ecole supérieure du travail qui dépend du ministère du Travail.

Ecole Supérieure du Travail, 3, rue des Primeurs, 2361 Strassen, [www.mte.public.lu](http://www.mte.public.lu)  
Monsieur Romain JENN 2478-6132/-6133/-61200 ou [info@est.etat.lu](mailto:info@est.etat.lu)

Enfin, d'un stage de trois ans au moins, dans une fonction dirigeante, dans une entreprise de travail intérimaire opérant ou ayant opéré sous le couvert d'une autorisation en due forme de l'autorité compétente.

Pour prouver ses connaissances professionnelles, le requérant doit joindre des pièces probantes. Le requérant résidant au Luxembourg devra de même annexer un certificat d'affiliation à la Sécurité Sociale renseignant son bilan professionnel. Le requérant ayant exercé ses activités à l'étranger devra présenter un certificat CE quant aux activités exercées au pays de provenance, à délivrer soit par une Chambre de Commerce pour une activité commerciale, soit par l'autorité nationale compétente (en Belgique, délivré par le Service public fédéral économie, classes moyennes et énergie, Direction générale politique des PME, bvd Simon Bolivar 30, 1000 Bruxelles). En cas de présentation de diplômes, prière de joindre les copies certifiées conformes.

### Garantie financière

Un forfait de garantie bancaire de 87.000 euros est exigé au moment du démarrage des activités ; par après, la garantie bancaire sera exigée à raison de 9,5 % du chiffre d'affaires calculé sur le chiffre d'affaires de l'année n-2 s'il va d'une autorisation pour n qui devra être délivrée fin n-1.

### Formalités

- Faire une demande en autorisation d'établissement sur formulaire affranchie du droit de timbre fiscal de 24 EUR. Prière de virer au compte chèque postal C.C.P. IBAN LU 47 1111 0087 9262 0000 de l'Administration de l'enregistrement en

## Fiche d'information / Création d'entreprise

spécifiant "Droit de chancellerie pour autorisation de commerce" et joindre une copie du virement à la demande. Formulaire disponible à la Chambre de Commerce.

- Une déclaration sur l'honneur quant à l'exercice éventuel d'une fonction dirigeante antérieure dans une entreprise luxembourgeoise. Le formulaire, prévu à cet effet, est disponible auprès de la Chambre de Commerce.
- Pour ceux qui résident moins de 5 ans au Luxembourg : un extrait du casier judiciaire récent plus une déclaration de non-faillite, à produire sous serment pardevant notaire.
- Si la demande est faite au nom d'une société, il y a lieu de joindre les statuts ou un projet de statuts de la société. Si la demande est faite au nom d'une succursale, il y a lieu de joindre une copie des statuts de la "société mère" et une copie de la décision de nomination de la personne en charge de la gestion de la succursale.

Les pièces doivent être produites en langue allemande ou française.

## ANNEXES

Vous trouvez ci-après les principaux textes légaux en la matière.

### **Titre III de la loi du 31 juillet 2006 ayant porté introduction d'un Code du Travail**

#### **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 travailleurs 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 travailleur intérimaire s'engage à l'égard d'un entrepreneur de travail intérimaire, contre rémunération, à accomplir auprès d'un utilisateur une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article L. 122-1;

## Fiche d'information / Création d'entreprise

«travailleur intérimaire»: 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 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'Administration de l'emploi et de l'Inspection du travail et des mines.

(2) Par exception à l'article 1er (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. à la condition que l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire soit exercée à titre exclusif;

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 rémunérations et de leurs accessoires, des indemnités ainsi que des charges sociales et fiscales.

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 travailleur intérimaire.



## Fiche d'information / Création d'entreprise

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.

### Extrait de l'article L. 122-1 du Code du Travail

.....  
(2) Sont notamment considérés comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe (1) qui précède:

1° le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin;

2° l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal;

3° 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 ces emplois; la liste de ces secteurs et emplois est établie par règlement grand-ducal;

4° l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;

5° l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise;

6° l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel;

7° l'emploi assigné à un demandeur d'emploi dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active appliquée en exécution de la loi;

8° l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi;

9° l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Les emplois visés sous 8 et 9 doivent faire l'objet d'un agrément préalable par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

(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 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.

(3) Est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mise à disposition interdisant à l'utilisateur d'embaucher le travailleur 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 travailleur 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:

## Fiche d'information / Création d'entreprise

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 travailleur 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 travailleur 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.

## Fiche d'information / Création d'entreprise

**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 travailleurs 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 travailleurs des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession.

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

Par dérogation à l'article L. 233-6, le travailleur 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) 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.

Lorsque le personnel de l'utilisateur ne comprend pas de salarié permanent possédant la même qualification ou une qualification équivalente à celle du travailleur intérimaire, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue par la convention collective de branche applicable au salarié intérimaire, sinon à celle perçue 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 et traitements.

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

## Fiche d'information / Création d'entreprise

(3) Les revalorisations de rémunération 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 travailleur intérimaire.

**Art. L. 131-14.** Pour l'application aux travailleurs 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 travailleurs ont été liés à l'entrepreneur de travail intérimaire par des contrats de mission.

**Art. L. 131-15.** 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 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 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.

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 travailleur intérimaire.

**Art. L. 131-17.** La résiliation du contrat de mission à l'initiative du travailleur 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 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.

**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 travailleur 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 travailleur 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 la rémunération versée 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'Administration de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines pour vérification et contrôle.

### Chapitre II - Prêt temporaire de main-d'oeuvre

**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

## Fiche d'information / Création d'entreprise

l'Administration de l'emploi, 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'une même branche économique;

de restructuration au sein d'un groupe d'entreprises.

(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'Administration de l'emploi, 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 Ier 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.

(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'Administration de l'emploi 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.

**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 ou de traitement.

(2) La rémunération versée par l'entreprise d'origine au travailleur mis à disposition 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. Sont applicables les dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 131-13.

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

L'employeur est seul responsable de la rémunération du salarié faisant l'objet d'un prêt de main-d'oeuvre 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'oeuvre 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'oeuvre

**Art. L. 133-1.** (1) Est interdite l'activité exercée en dehors des règles visées aux chapitres Ier et II du présent titre par un employeur qui consiste à mettre des travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs 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:

## Fiche d'information / Création d'entreprise

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'oeuvre 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 Ier, chapitre Ier, 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.

(2) Dans le cas visé au paragraphe (1) qui précède, l'utilisateur et le travailleur 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 travailleur à la disposition de l'utilisateur sont solidairement responsables du paiement des rémunérations 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'oeuvre.

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'Administration de l'emploi 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'Administration de l'emploi, 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'Administration de l'emploi.

**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 travailleurs 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 travailleur 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 travailleur intérimaire sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article L. 131-6 un contrat écrit de mission;

## Fiche d'information / Création d'entreprise

d) exerce 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 travailleur 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 travailleurs 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.

### **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.**

**Art. 1er.** (1) La ou les personnes assumant la gestion de l'entreprise de travail intérimaire doivent présenter les garanties nécessaires d'honorabilité et de qualification professionnelle.

(2) Par personnes assumant la gestion au sens du paragraphe (1) qui précède il y a lieu d'entendre la ou les personnes physiques, nommément désignées à cet effet par les entreprises de travail intérimaire au sens de l'article 1er sous 1. de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'oeuvre, comme assumant la direction et la gestion journalières effectives et permanentes de toutes les opérations effectuées par l'entreprise sur le territoire luxembourgeois et comme assumant en fait et en droit la responsabilité desdites activités consistant à mettre provisoirement des travailleurs à la disposition d'entreprises utilisatrices en vue soit d'activités exercées sur le territoire luxembourgeois, soit d'un détachement des travailleurs concernés hors du territoire luxembourgeois.

La désignation de la personne assumant la gestion au sens de l'alinéa qui précède sera accompagnée

- d'une attestation, contresignée par la personne assumant la gestion, garantissant la présence continue et régulière de la personne assumant la gestion;
- de l'indication de la ou des adresses où la personne assumant la gestion peut être jointe en permanence;
- d'une déclaration dûment signée par la personne assumant la gestion attestant l'acceptation du mandat en question dans les conditions fixées par la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'oeuvre et par le présent règlement.

(3) Les personnes ayant la gestion de l'entreprise de travail intérimaire au sens des paragraphes qui précèdent auront la qualité de salariés ou d'associés respectivement détenteurs de parts sociales de l'entreprise en question, sans que la gestion effective ne puisse être déchargée sur des personnes physiques ou morales agissant en vertu d'un contrat d'entreprise passé avec l'entreprise de travail intérimaire, ni d'un mandat leur confié à cet effet par l'entreprise de travail intérimaire, ni d'une délégation de pouvoirs de l'entreprise de travail intérimaire à leur intention, à savoir notamment des avocats, bureaux ou études d'avocats, notaires, bureaux ou études de notaires, fiduciaires, réviseurs d'entreprises, comptables ou sociétés de conseil.

Nul ne peut assumer la gestion au sens des paragraphes qui précèdent d'une entreprise de travail intérimaire sous le couvert d'une autre personne physique ou morale ni servir de personne interposée à cet effet.

## Fiche d'information / Création d'entreprise

Aucune personne physique ou morale ni aucune association de fait ou groupement de fait entre plusieurs personnes physiques ne peuvent assumer la gestion de plus d'une entreprise de travail intérimaire.

(4) L'entreprise de travail temporaire avisera sans délai le ministre du travail du départ ou de la cessation de l'activité de la personne assumant la gestion au sens des paragraphes qui précèdent, en indiquant la personne chargée de la gestion jusqu'au remplacement.

Le remplacement doit se faire dans le délai de deux mois à compter de la date du départ. Ce délai peut être prorogé d'un mois au maximum par le ministre du travail.

En cas de remplacement le ministre doit en être avisé sans délai.

Le remplaçant doit remplir les conditions fixées aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent.

**Art. 2.** (1) L'honorabilité professionnelle des personnes assumant la gestion au sens de l'article 1er est appréciée par le ministre du travail sur base des antécédents judiciaires ainsi que de tous éléments fournis par l'enquête administrative.

La demande d'autorisation de l'entreprise de travail intérimaire doit être accompagnée d'extraits du casier judiciaire ou, à défaut, de documents officiels reconnus équivalents, ainsi que d'attestations officielles des autorités compétentes, certifiant que les personnes assumant la gestion:

1. n'ont pas fait l'objet d'une condamnation pénale à une peine criminelle, ni d'une condamnation pénale à une peine délictuelle ou criminelle du chef de l'exercice de leur activité professionnelle;

2. n'ont pas été déclarées inaptes à l'exercice de la profession;

3. n'ont pas été condamnées ni fait l'objet de sanctions administratives, au cours des cinq années précédant la publication du présent règlement, pour des infractions aux réglementations concernant les conditions de rémunération et de travail y compris les conditions de sécurité et de santé au travail ainsi qu'aux réglementations concernant l'exercice de l'activité de travail temporaire ou intérimaire;

4. ne se sont pas soustraites, endéans le délai fixé au point 3. ci-dessus, aux charges sociales et fiscales incombant aux employeurs y compris en matière de T.V.A.;

5. n'ont pas fait l'objet, endéans le délai fixé au point 3. ci-dessus, d'une déclaration en faillite, ni avoir été, au cours de la même période, associées, partenaires, détentrices de parts sociales ou salariées dans une fonction dirigeante, dans une entreprise ayant fait l'objet d'une déclaration en faillite. Toutefois, le ministre du travail peut accorder une autorisation provisoire aux entreprises de travail temporaire dont la personne assumant la gestion ne remplit pas une des conditions fixées aux points 3. à 5. qui précèdent, à condition que le comportement professionnel récent et actuel de la personne assumant la gestion est irréprochable et permet d'envisager raisonnablement la stabilité de l'entreprise concernée. Le ministre du travail peut prendre à cet effet les avis de l'Inspection du travail, de l'Administration de l'emploi ainsi que d'experts-comptables et en gestion.

(2) Aux fins de l'application du présent article, les chefs d'entreprise, les propriétaires d'entreprise, les associés-gérants, les associés ainsi que les membres du conseil d'administration ayant la signature sociale ou le pouvoir d'engager l'entreprise sont présumés assumer la gestion. La preuve contraire n'est pas admissible.

**Art. 3.** (1) Les autorisations ministérielles visées aux paragraphes (1) et (2) de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'oeuvre ne peuvent être délivrées qu'à la condition que les personnes assumant la gestion de l'entreprise de travail intérimaire, au sens des dispositions qui précèdent, présentent les garanties nécessaires de qualification professionnelle.

(2) La qualification professionnelle résulte

1. de la production, par les personnes assumant la gestion de l'entreprise, d'un diplôme ne pouvant être inférieur au certificat d'aptitude technique et professionnelle, section «employés de bureaux, services généraux» ou à un diplôme reconnu équivalent par l'autorité compétente; et



## Fiche d'information / Création d'entreprise

2. de la participation à une formation ainsi que de la réussite à un test d'aptitude dans les matières faisant l'objet de la formation; et

3. d'un stage de trois ans au moins, dans une fonction dirigeante, dans une entreprise de travail intérimaire opérant ou ayant opéré sous le couvert d'une autorisation en due forme de l'autorité compétente.

(3) L'autorisation du ministre du travail est subordonnée à l'accomplissement du stage fixé au paragraphe (2) sous 3. du présent article, et à la participation des personnes assumant la gestion de l'entreprise de travail intérimaire à une formation dans les matières relevant du droit du travail et du droit de la sécurité sociale luxembourgeois et international et à la réussite d'un test d'aptitude dans ces matières. La formation et le test sont assurés par l'Ecole supérieure du travail. Les matières enseignées, l'organisation, les modalités de l'enseignement et du test d'aptitude sont fixées par arrêté ministériel. Il en sera de même de la commission d'évaluation du test.

(4) L'autorisation du ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions est subordonnée à la vérification des diplômes présentés par les personnes assumant la gestion de l'entreprise de travail intérimaire, ainsi qu'à la participation de ces personnes à une formation dans certaines matières spécifiques et la réussite d'un test d'aptitude dans ces matières.

(5) La formation complémentaire et le test d'aptitude visés au paragraphe (4) qui précède sont organisés conformément au règlement grand-ducal du 12 janvier 1988 ayant pour objet de déterminer la matière des cours de formation accélérée pour commerçants, ainsi que les modalités du test probatoire, pris en exécution de l'article 1er du règlement grand-ducal du 7 septembre 1987.

Toutefois aux fins de l'application du présent règlement la liste des matières enseignées est fixée comme suit:

- comptabilité commerciale et comptabilité des salaires;
- lecture et interprétation du bilan et éléments d'analyse;
- éléments de fiscalité;
- notions de droit commercial;
- gestion du personnel.

Les personnes assumant la gestion de l'entreprise de travail intérimaire qui peuvent justifier d'un diplôme sanctionnant un cycle complet d'études universitaires en droit, sciences économiques, commerciales, sociales ou de gestion de ressources humaines de quatre années au moins, sont dispensées des cours dans celles des matières ayant fait l'objet de leurs études et leur conférant un degré de connaissances spécifiques au moins équivalent à celui résultant de l'enseignement des matières fixées à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

Les personnes assumant la gestion de l'entreprise de travail intérimaire qui peuvent justifier d'un diplôme de fin d'études secondaires luxembourgeois ou d'un diplôme reconnu équivalent par l'autorité compétente ainsi que de deux années d'études post-secondaires au moins sanctionnées par un titre officiel, peuvent être dispensées par le ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions, des cours ayant trait à des matières qui leur ont été enseignées pendant au moins six mois, à condition qu'il en découle un degré de connaissances spécifiques au moins équivalent à celui résultant de l'enseignement des matières fixées à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

Les décisions de dispense sont prises par le ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions, sur avis du ministre du travail.

(6) Le présent article ne s'applique pas aux personnes visées au paragraphe (2) de l'article 2 du présent règlement, à moins qu'elles ne cumulent une des qualités énumérées audit paragraphe avec la gestion de l'entreprise au sens des dispositions de l'article 1er.