

Le prêt de main-d'œuvre est-il autorisé entre entreprises au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **prêt de main-d'œuvre à but non lucratif** est autorisé au Luxembourg sous **conditions très strictes** définies par l'article L.132-1 du Code du travail. Il requiert **obligatoirement** l'**autorisation du ministre du Travail**, l'**accord écrit du salarié**, et ne peut être pratiqué que dans **4 cas limitatifs** : menace de licenciement/sous-emploi, travail occasionnel (même secteur), restructuration de groupe, ou plan de maintien de l'emploi.

Pour les **prêts ? 8 semaines** (sur 6 mois) : simple **notification ADEM**. Pour les **prêts > 8 semaines** : **requête motivée** au ministère du Travail. Le prêt à **but lucratif** est strictement **réservé aux entreprises de travail intérimaire agréées** (L.131-1). La **rémunération** ne peut être inférieure à celle d'un salarié équivalent de l'entreprise utilisatrice.

Définition

Le **prêt de main-d'œuvre**, encadré par les articles L.132-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois, constitue une opération par laquelle une entreprise met temporairement un ou plusieurs salariés à disposition d'une autre entreprise utilisatrice. Le **contrat de travail initial** est maintenu avec l'entreprise prêteuse pendant toute la durée du prêt, le salarié exécutant son travail sous l'**autorité fonctionnelle** de l'entreprise utilisatrice.

Cette pratique se distingue du **travail intérimaire** (réservé aux entreprises agréées) et de la **prestation de services** (où l'entreprise garde l'autorité sur ses salariés).

Conditions d'exercice

Conditions légales cumulatives impératives

Le prêt de main-d'œuvre n'est autorisé que si **toutes** les conditions suivantes sont respectées :

Autorisation ministérielle obligatoire

- **Autorisation préalable** du ministre du Travail pour une durée qu'il détermine
- **Notification ADEM** si durée ? 8 semaines sur une période de 6 mois
- **Requête motivée** au ministère si durée > 8 semaines

Cas limitatifs d'autorisation (4 cas seulement)

- **Menace de licenciement** ou de sous-emploi des salariés de l'entreprise prêteuse
- **Travail occasionnel** dans le même secteur d'activité, quand l'entreprise utilisatrice ne peut répondre par embauche permanente
- **Restructuration** au sein d'un groupe d'entreprises
- **Plan de maintien de l'emploi** homologué par le ministre de l'Emploi

Conditions de forme

- **Accord écrit explicite** du salarié sur les conditions du prêt (L.132-3)
- **Caractère temporaire** justifié par des circonstances exceptionnelles
- **Maintien intégral** du contrat de travail et avantages acquis
- **But non lucratif** : facturation limitée aux stricts coûts salariaux

Modalités pratiques

Procédures administratives

Prêt ? 8 semaines (période de 6 mois)

- **Notification préalable** à l'ADEM via formulaire dédié
- **Transmission** avant le début du prêt
- **Pas d'autorisation** ministérielle requise

Prêt > 8 semaines

- **Requête motivée** auprès du ministère du Travail sur papier libre
- **Justification** détaillée du caractère exceptionnel
- **Attente de l'autorisation** avant début du prêt

Documents obligatoires

- **Avenant écrit** au contrat de travail détaillant les conditions du prêt
- **Convention de mise à disposition** entre les deux entreprises précisant :
 - Durée et motif précis du prêt
 - Qualification et poste occupé
 - Modalités de facturation (coûts uniquement)
 - Responsabilités respectives (sécurité, discipline, horaires)
- **Accord écrit** du salarié avec détail des conditions

Obligations pendant le prêt

- **Maintien de la rémunération** par l'entreprise prêteuse (minimum égal à un salarié équivalent de l'utilisatrice)
- **Accès aux installations collectives** de l'entreprise utilisatrice (cantine, transport) dans les mêmes conditions
- **Application** des règles de sécurité et conditions de travail de l'utilisatrice
- **Information** de la délégation du personnel (L.414-3)

Pratiques et recommandations

Sécurisation juridique

Pour éviter la requalification en prêt illicite, il est impératif de :

- **Documenter précisément** le caractère exceptionnel justifiant le prêt
- **Obtenir l'autorisation** ministérielle avant tout début d'activité
- **Établir un planning détaillé** incluant modalités de retour
- **Prévoir des points réguliers** avec le salarié et les deux entreprises
- **Vérifier** que la facturation ne génère aucun profit

Procédures internes recommandées

- **Formation** des équipes RH aux conditions légales strictes
- **Système d'alerte** pour les délais d'autorisation
- **Convention-type** pré-établie conforme à la législation
- **Suivi documentaire** rigoureux pendant toute la durée
- **Préparation** du retour dans l'entreprise d'origine

Dispositif d'accueil

Dans l'entreprise utilisatrice :

- **Accueil** formalisé du salarié prêté
- **Formation** aux règles de sécurité spécifiques
- **Désignation** d'un référent pour le suivi
- **Application** des mêmes conditions que les salariés permanents

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois

- **Articles L.131-1 à L.131-6** : cadre du travail intérimaire (seul prêt lucratif autorisé)
- **Article L.132-1** : conditions générales du prêt non lucratif et autorisation ministérielle
- **Article L.132-2** : égalité de rémunération et accès aux installations
- **Article L.132-3** : accord obligatoire du salarié et maintien des droits
- **Article L.132-4** : obligations de l'entreprise utilisatrice
- **Article L.132-5** : sanctions pénales en cas de non-respect
- **Articles L.133-1** : interdiction et nullité du prêt illicite

Autres références légales

- **Réglementation ADEM** : procédures de notification pour prêts courts
- **Loi sur les relations collectives** : information des représentants du personnel
- **Statistiques récentes** : utilisation notamment pendant la pandémie (Luxair) et plans sociaux (Stugalux Construction)

Le **non-respect des conditions légales** expose à des **sanctions pénales** sévères et à la **requalification automatique** en contrat de travail avec l'entreprise utilisatrice. Une **attention particulière** doit être portée à la documentation exhaustive des opérations, au strict respect du **caractère non lucratif**, et à l'**égalité de traitement** du salarié prêté.

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.