Une entreprise peut-elle prêter ses salariés à une autre entreprise ?

Réponse courte

Oui, mais uniquement dans le cadre étroit de l'article L.132-1 du Code du travail. Un employeur qui n'est pas entrepreneur de travail intérimaire doit obtenir l'**autorisation du ministre du Travail**, délivrée après avis de l'ADEM et pour une durée que le ministre détermine, avant toute **mise à disposition provisoire** de ses salariés.

Cette autorisation n'est possible que dans **quatre cas** : menace de licenciement ou de sous-emploi, travail occasionnel auquel l'entreprise utilisatrice du même secteur ne peut répondre par une embauche permanente, restructuration au sein d'un groupe, ou plan de maintien dans l'emploi homologué. La demande prend la forme d'une **requête motivée conjointe** des deux entreprises, accompagnée sous peine d'irrecevabilité de l'avis des deux délégations du personnel.

Lorsque la mise à disposition n'excède pas **huit semaines**, successives ou non, sur une période de référence de six mois, l'autorisation est remplacée par une simple **notification préalable à l'ADEM**. Le contrat de travail d'origine est maintenu sans perte de salaire.

Définition

Le **prêt de main-d'œuvre** désigne l'opération par laquelle un employeur met un ou plusieurs de ses salariés à la disposition provisoire d'un autre employeur, sans rompre le contrat de travail initial. L'entreprise d'origine reste seule responsable du salaire et des charges sociales et fiscales, tandis que l'utilisateur assume seul le respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail ainsi que des règles relatives aux conditions de travail (art. L.132-3).

Cette opération se distingue du **travail intérimaire**, activité commerciale réservée aux entrepreneurs titulaires d'une autorisation ministérielle spécifique (art. L.131-1 et L.131-2), et de la simple prestation de services, où l'entreprise conserve l'autorité sur ses propres salariés.

Conditions d’exercice

L'article L.132-1, paragraphe 4, écarte expressément ce régime pour la fourniture de personnel réalisée sur la base d'un contrat de louage d'ouvrage ou d'entreprise conclu dans le cadre des activités normales et permanentes de l'entreprise.

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

Élément	Détail
Employeurs concernés	tous les employeurs autres que les entrepreneurs de travail intérimaire visés à l'art. L.131-1
Autorisation	ministre du Travail, après avis de l'ADEM, pour une durée qu'il détermine
Cas n° 1	menace de licenciement ou de sous-emploi dans l'entreprise d'origine
Cas n° 2	travail occasionnel auquel l'utilisateur ne peut répondre par une embauche permanente, entre entreprises d'un même secteur d'activités
Cas n° 3	restructuration au sein d'un groupe d'entreprises
Cas n° 4	plan de maintien dans l'emploi au sens de l'art. L.513-3, homologué par le ministre de l'Emploi
Voie dérogatoire	hors de ces quatre cas, autorisation exceptionnelle possible si la mise à disposition est couverte par une convention entre partenaires sociaux habilités à conclure une convention collective
Rémunération	salaire maintenu sans perte, et au moins égal à celui d'un salarié de qualification équivalente embauché comme permanent par l'utilisateur (art. L.132-2)

Modalités pratiques

La procédure dépend de la durée : au-delà de huit semaines par salarié sur six mois, la notification à l'ADEM ne suffit plus et l'autorisation ministérielle redevient obligatoire.

Aspect	Détail
Prêt de 8 semaines au plus	notification préalable adressée conjointement à l'ADEM par l'entreprise d'origine et l'utilisateur (art. L.132-1, § 5)
Prêt plus long	requête motivée conjointe au ministre du Travail
Pièce obligatoire	avis de la délégation du personnel de chacune des deux entreprises, sous peine d'irrecevabilité
Consultation préalable	le chef d'entreprise consulte la délégation du personnel avant tout recours au prêt de main-d'œuvre (art. L.134-1)
Installations collectives	accès à la restauration et aux moyens de transport de l'utilisateur dans les mêmes conditions que ses salariés permanents
Sécurité et santé	relèvent de l'utilisateur seul pendant toute la mission
Salaire et charges	relèvent de l'entreprise d'origine seule
Contrôle	ITM et ADEM, chacune dans son domaine d'attributions (art. L.134-2)

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

Pratiques et recommandations

Le blocage le plus fréquent vient de l'avis des deux délégations du personnel, non de l'autorisation ministérielle : sans ces avis, la requête conjointe est irrecevable et plusieurs semaines sont perdues.

Sous huit semaines, l'autorisation cède la place à une notification à l'ADEM — le calcul se fait salarié par salarié : le seuil s'apprécie par salarié, sur six mois glissants, périodes non successives cumulées.

Dès que la refacturation dépasse le coût salarial et les charges, l'opération s'apparente à une activité commerciale de fourniture de personnel, réservée aux entrepreneurs de travail intérimaire agréés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1	Définition de l'entrepreneur de travail intérimaire et du contrat de mission
Art. L.131-2	Autorisation ministérielle requise pour exercer l'activité de travail intérimaire
Art. L.132-1	Autorisation de mise à disposition provisoire, quatre cas d'ouverture, notification à l'ADEM pour huit semaines au plus
Art. L.132-2	Maintien du contrat sans perte de salaire, salaire de référence de l'utilisateur, accès aux installations collectives
Art. L.132-3	Responsabilité de l'utilisateur en matière de sécurité et de santé ; responsabilité de l'employeur pour le salaire et les charges
Art. L.132-4	Application de la législation du travail luxembourgeoise au salarié mis à disposition
Art. L.133-1	Interdiction de la mise à disposition de main-d'œuvre en dehors de ces règles
Art. L.134-1	Consultation préalable de la délégation du personnel
Art. L.134-3	Amende de 500 à 10 000 euros par salarié concerné en cas de mise à disposition illégale

Le prêt de main-d'œuvre reste une dérogation d'application stricte, subordonnée à une autorisation préalable ou à une notification à l'ADEM. Une mise à disposition pratiquée hors de ce cadre tombe sous l'interdiction de l'article L.133-1 et expose à une amende de 500 à 10 000 euros par salarié concerné.

© 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