Le prêt temporaire de personnel entre filiales d'un même groupe est-il autorisé ?

Réponse courte

Oui, sur **autorisation du ministre** ayant le Travail dans ses attributions, délivrée après avis de l'Agence pour le développement de l'emploi et pour une durée que le ministre détermine. L'appartenance à un même groupe ne dispense d'aucune formalité.

Les cas d'ouverture sont **limitatifs** (art. L.132-1) : menace de licenciement ou sous-emploi, travail occasionnel auquel l'entreprise utilisatrice ne peut répondre par une embauche permanente, restructuration au sein d'un groupe d'entreprises, ou plan de maintien dans l'emploi homologué.

Une voie allégée existe : lorsque la mise à disposition n'excède pas **huit semaines, successives ou non, sur six mois** pour le salarié pris individuellement, l'autorisation est remplacée par une **notification préalable à l'ADEM**, conjointe aux deux entreprises (L.132-1, paragraphe 5).

Pendant la mise à disposition, le contrat est maintenu **sans perte de salaire** : l'entreprise d'origine reste seule responsable du salaire et des charges, l'utilisateur de la sécurité et de la santé au travail. Hors de ce cadre, l'opération devient une mise à disposition illégale de main-d'œuvre.

Définition

Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises d'un même groupe est la **mise à disposition provisoire** d'un salarié auprès d'un utilisateur, sans rupture du contrat de travail avec l'employeur d'origine. Le Code du travail le distingue du **travail intérimaire**, réservé aux entrepreneurs de travail intérimaire titulaires de l'autorisation ministérielle, et de la mise à disposition illégale, prohibée lorsque l'utilisateur exerce sur le salarié une part de l'autorité normalement réservée à l'employeur.

Conditions d’exercice

L'autorisation ministérielle n'est pas une formalité de confort : sans elle, le prêt bascule dans le champ de l'interdiction de l'article L.133-1.

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

Élément	Détail
Autorisation	Délivrée par le ministre du Travail, après avis de l'ADEM, pour une durée qu'il détermine (art. L.132-1)
Régime allégé	Notification préalable à l'ADEM, conjointe aux deux entreprises, lorsque la mise à disposition n'excède pas huit semaines sur six mois pour le salarié pris individuellement (art. L.132-1, § 5)
Cas d'ouverture	Menace de licenciement ou sous-emploi ; travail occasionnel ; restructuration au sein d'un groupe ; plan de maintien dans l'emploi homologué
Travail occasionnel	Suppose que l'utilisateur ne puisse y répondre par une embauche permanente et que les entreprises relèvent d'un même secteur d'activités
Maintien du contrat	Le contrat avec l'entreprise d'origine est maintenu sans perte de salaire (art. L.132-2)
Comparaison salariale	Le salaire versé ne peut être inférieur à celui d'un salarié permanent de qualification équivalente chez l'utilisateur
Consultation	La délégation du personnel est consultée préalablement au recours au prêt de main-d'œuvre (art. L.134-1)

Modalités pratiques

La répartition des responsabilités est fixée par la loi et ne se négocie pas entre filiales.

Aspect	Détail
Salaire et charges	L'employeur d'origine en est seul responsable, y compris des charges sociales et fiscales (art. L.132-3)
Sécurité et santé	L'utilisateur en est seul responsable pendant toute la durée de la mission, ainsi que des conditions de travail
Installations collectives	Le salarié accède à la restauration et aux transports dans les mêmes conditions que le personnel permanent
Droit applicable	La législation luxembourgeoise s'applique dès lors que l'utilisateur exerce son activité sur le territoire
Écrit	Avenant précisant durée, tâches, lieu d'exécution et encadrement opérationnel ; l'accord du salarié est requis dès lors qu'une clause essentielle est modifiée
Contrats de mise à disposition	Soumis à la délégation du personnel à sa demande (art. L.134-1, § 2)

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

Pratiques et recommandations

La pratique courante des groupes — refacturer un collaborateur détaché quelques mois chez une sœur luxembourgeoise sur la base d'une convention interne — ne correspond à aucun régime légal si l'autorisation ministérielle n'a pas été demandée. C'est le point à vérifier en premier, avant toute discussion sur la refacturation.

La refacturation elle-même mérite attention : facturer une marge sur la mise à disposition rapproche l'opération de l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire, qui suppose une autorisation distincte. Le remboursement des coûts salariaux et des charges est la seule base sûre.

Deux erreurs se répètent une fois l'autorisation obtenue : laisser le manager de l'entreprise utilisatrice sanctionner ou évaluer le salarié prêté, alors que le pouvoir disciplinaire reste chez l'employeur d'origine, et prolonger tacitement la mise à disposition au-delà de la durée que le ministre a fixée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1	Définitions de l'entrepreneur de travail intérimaire, du contrat de mission et du salarié intérimaire
Art. L.132-1	Autorisation ministérielle de mise à disposition provisoire et cas limitatifs d'ouverture
Art. L.132-2	Maintien du contrat sans perte de salaire, comparaison avec un salarié permanent, accès aux installations collectives
Art. L.132-3	Utilisateur seul responsable de la sécurité et des conditions de travail ; employeur seul responsable du salaire et des charges
Art. L.132-4	Application de la législation luxembourgeoise au prêt de main-d'œuvre exécuté sur le territoire
Art. L.133-1	Interdiction de la mise à disposition illégale de main-d'œuvre
Art. L.133-2	Nullité du contrat et requalification en contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur
Art. L.133-3	Responsabilité solidaire pour salaires, indemnités et charges sociales et fiscales
Art. L.134-1	Consultation préalable de la délégation du personnel
Art. L.134-3	Amende de 500 à 10 000 euros ; récidive : deux à six mois d'emprisonnement et 1 250 à 12 500 euros

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

Le prêt de personnel entre filiales n'est jamais de plein droit : il suppose l'un des quatre cas d'ouverture limitativement énumérés, et une autorisation ministérielle — remplacée par une notification préalable à l'ADEM en deçà de huit semaines sur six mois. Toute refacturation avec marge fait basculer l'opération dans le champ du travail intérimaire.

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.