

Le prêt temporaire de personnel entre filiales est-il autorisé ?

Réponse courte

Le prêt temporaire de personnel entre filiales est autorisé au Luxembourg, sous réserve du respect de conditions strictes. Il doit être occasionnel, non lucratif, motivé par l'intérêt du groupe, et ne pas constituer une activité habituelle de l'entreprise prêteuse, sauf si celle-ci détient une autorisation d'agence de travail intérimaire.

Le salarié concerné doit donner son accord exprès et écrit, et la mise à disposition doit être formalisée par un avenant au contrat de travail précisant la durée, les missions et les conditions applicables. L'entreprise prêteuse reste l'employeur légal, tandis que l'entreprise utilisatrice encadre le salarié sur le plan opérationnel.

Le respect de l'égalité de traitement, de la santé et sécurité au travail, ainsi que l'information et la consultation des représentants du personnel sont obligatoires. Toute rémunération entre filiales doit se limiter au remboursement des coûts salariaux, sans marge bénéficiaire.

Définition

Le prêt temporaire de personnel, ou mise à disposition de salariés, désigne la situation dans laquelle une entreprise (prêteuse) met certains de ses salariés à disposition d'une autre entité (utilisatrice) pour une durée déterminée et un objectif précis. Dans le cadre d'un groupe de sociétés, cette pratique concerne le transfert temporaire de collaborateurs entre filiales juridiquement distinctes, mais appartenant à la même société mère.

Cette opération ne doit pas être confondue avec le travail intérimaire, qui relève d'un régime spécifique et nécessite une autorisation administrative. Le prêt temporaire de personnel vise à répondre à des besoins ponctuels, tels que le partage de compétences, la gestion de projets communs ou le remplacement temporaire d'un salarié absent.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le prêt de personnel entre sociétés d'un même groupe est autorisé sous conditions strictes. Il ne doit pas constituer une activité habituelle et lucrative pour l'entreprise prêteuse, sauf si celle-ci détient une autorisation d'agence de travail intérimaire délivrée par le ministre du Travail, conformément à l'article L.131-1 et à la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le travail intérimaire.

Le prêt doit être occasionnel, non lucratif et motivé par l'intérêt du groupe. Le salarié concerné doit donner son accord exprès et écrit à la mise à disposition, conformément à l'article L.132-1 du Code du travail. Aucune modification unilatérale du contrat de travail ou des conditions essentielles d'emploi ne peut intervenir sans le consentement du salarié.

L'accord du salarié doit préciser la durée, les missions confiées et les conditions de travail applicables pendant la période de prêt. L'égalité de traitement, la protection contre la discrimination et le respect de la vie privée doivent être garantis tout au long de la mise à disposition.

Modalités pratiques

La mise à disposition doit être formalisée par un avenant écrit au contrat de travail, signé par le salarié, l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice. Cet avenant doit mentionner la durée de la mise à disposition, la description des tâches, le lieu d'exécution du travail, ainsi que les modalités de subordination hiérarchique et de contrôle disciplinaire.

Pendant la période de prêt, le salarié reste lié contractuellement à l'entreprise prêteuse, qui demeure son employeur légal. Elle conserve la responsabilité du paiement du salaire, du respect des obligations sociales et fiscales, ainsi que de la gestion administrative du contrat. L'entreprise utilisatrice encadre le salarié sur le plan opérationnel, mais ne peut procéder à aucune sanction disciplinaire ou modification contractuelle.

Les représentants du personnel doivent être informés et, le cas échéant, consultés préalablement à la mise à disposition, conformément aux articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#) du Code du travail. La traçabilité des échanges et des décisions doit être assurée pour garantir la conformité et la transparence du processus.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la durée du prêt à la période strictement nécessaire, généralement de quelques semaines à quelques mois, afin d'éviter toute requalification en prêt illicite de main-d'œuvre. Toute rémunération versée par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise prêteuse doit correspondre strictement au remboursement des coûts salariaux et charges sociales, sans marge bénéficiaire, conformément à l'article [L.132-1](#).

Il convient de veiller à la protection de la santé et de la sécurité du salarié dans l'entreprise utilisatrice, notamment en matière de formation à la sécurité et d'évaluation des risques professionnels (articles [L.312-1](#) et suivants). L'égalité de traitement, la non-discrimination et la confidentialité des données personnelles doivent être respectées durant toute la période de mise à disposition.

Un encadrement humain doit être assuré pour accompagner le salarié dans son intégration temporaire et garantir le respect de ses droits. Il est conseillé de documenter l'ensemble des étapes du processus et de conserver les justificatifs relatifs à l'accord du salarié, à l'information des représentants du personnel et à la conformité des conditions de travail.

Cadre juridique

Le prêt temporaire de personnel entre filiales est encadré principalement par :

- **Articles L.132-1 à L.132-5 du Code du travail** (mise à disposition de salariés)
- **Articles L.131-1 et suivants du Code du travail** (travail intérimaire)
- **Loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le travail intérimaire**
- **Articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail** (information et consultation des représentants du personnel)
- **Articles L.312-1 et suivants du Code du travail** (santé et sécurité au travail)
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** (égalité de traitement et non-discrimination)
- **Jurisprudence nationale sur le prêt de main-d'œuvre non lucratif entre sociétés d'un même groupe**

Le non-respect de ces dispositions expose les entreprises à des sanctions administratives et pénales, notamment en cas de prêt illicite de main-d'œuvre ou de dissimulation d'activité d'intérim.

Il est impératif de formaliser chaque prêt de personnel par un écrit précis et circonstancié, d'obtenir le consentement éclairé du salarié, d'assurer la traçabilité des démarches et de respecter l'ensemble des obligations légales pour éviter tout risque de requalification ou de contentieux.

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.