Le prêt illicite de main-d’œuvre est-il un délit pénal ?

Réponse courte

Le prêt illicite de main-d’œuvre constitue bien un **délit pénal** au Luxembourg. Il est expressément réprimé par l’article L.125-4 du Code du travail, qui prévoit des sanctions à l’encontre des personnes physiques et morales impliquées.

Les personnes physiques encourent une amende de 251 à 125 000 euros et/ou une peine d’emprisonnement de huit jours à six mois. Les personnes morales peuvent être condamnées à une amende, à l’exclusion de l’emprisonnement. Les peines sont aggravées en cas de récidive.

Définition

Le prêt illicite de main-d’œuvre désigne, au Luxembourg, la mise à disposition de salariés auprès d’un tiers, en dehors des cas expressément prévus par la loi, notamment sans agrément d’entreprise de travail intérimaire ou en violation des conditions légales. Cette opération consiste à transférer l’autorité hiérarchique et disciplinaire sur le salarié à une entreprise utilisatrice, alors que le contrat de travail demeure formellement avec l’employeur initial. Le prêt illicite se distingue du détachement légal et de la prestation de services, qui obéissent à des régimes spécifiques.

Conditions d’exercice

Le prêt de main-d’œuvre n’est licite que dans les cas expressément prévus par le Code du travail, principalement via le recours à des entreprises de travail intérimaire agréées conformément à la loi modifiée du 19 décembre 2008. Toute opération de prêt de main-d’œuvre en dehors de ce cadre, notamment sans agrément ou en dehors des motifs autorisés, est réputée illicite. L’illicéité est caractérisée dès lors que l’entreprise prêteuse n’a pas pour activité exclusive la mise à disposition de personnel et que l’opération ne répond pas à un besoin ponctuel, objectif et limité dans le temps de l’entreprise utilisatrice.

Modalités pratiques

La constatation d’un prêt illicite de main-d’œuvre peut résulter d’un contrôle de l’Inspection du travail et des mines (ITM) ou d’une dénonciation. Les indices retenus incluent le transfert effectif de l’autorité, l’intégration du salarié dans l’organisation de l’entreprise utilisatrice, l’absence de lien de subordination avec l’employeur formel, et la facturation de la prestation sous forme de main-d’œuvre. En cas de constatation, l’ITM dresse un procès-verbal transmis au Parquet. Les poursuites sont engagées devant le tribunal correctionnel.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de s'assurer que toute mise à disposition de personnel respecte strictement les conditions prévues par le Code du travail. Les conventions de sous-traitance doivent être rédigées avec vigilance afin d'éviter toute requalification en prêt illicite de main-d'œuvre. L'employeur doit veiller à conserver l'autorité hiérarchique et disciplinaire sur ses salariés et à ne pas permettre leur intégration dans l'organigramme ou la gestion quotidienne de l'entreprise tierce. Toute opération de prêt doit être précédée d'une analyse juridique approfondie et, le cas échéant, d'une consultation de l'ITM.

Cadre juridique

Le prêt illicite de main-d'œuvre est réprimé par l'article L.125-1 et suivants du Code du travail. L'article L.125-4 prévoit expressément que le prêt illicite de main-d'œuvre constitue un délit pénal. Les personnes physiques encourent une amende de 251 à 125 000 euros et/ou une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois. Les personnes morales peuvent également être condamnées à une amende, à l'exclusion de l'emprisonnement. Les peines sont aggravées en cas de récidive. Outre les sanctions pénales, le salarié concerné peut demander la requalification de la relation de travail et obtenir réparation du préjudice subi.

Le prêt illicite de main-d'œuvre expose l'employeur à des sanctions pénales lourdes et à des risques de requalification du contrat de travail. Il est impératif de sécuriser toute opération de mise à disposition de personnel par une analyse juridique préalable et de solliciter l'avis de l'ITM en cas de doute sur la licéité de l'opération.

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.