

# Comment gérer la fin de mise à disposition d'un salarié au Luxembourg ?

## Réponse courte

La fin de mise à disposition d'un salarié nécessite une **notification écrite** formelle de l'employeur d'origine, avec un respect des délais contractuels convenus entre les parties. L'employeur doit remettre les documents légaux obligatoires et assurer la restitution des biens de l'entreprise utilisatrice. Si un logement de fonction a été attribué pendant la mise à disposition, les modalités de restitution doivent être prévues contractuellement.

## Définition

La **mise à disposition** désigne la situation où un salarié, tout en conservant son contrat avec son employeur d'origine, exerce temporairement ses fonctions au sein d'une entreprise utilisatrice. Elle peut prendre la forme d'un prêt temporaire de main-d'œuvre ou d'un travail intérimaire (Art. [L.131-1](#)).

## Questions fréquentes

### Comment gérer la fin de mise a disposition d'un salarié au Luxembourg ?

La fin de mise a disposition necessite une notification ecrite formelle de l'employeur d'origine, avec respect des delais contractuels. L'employeur doit remettre les documents legaux obligatoires et assurer la restitution des biens. Pour un logement de fonction, les modalites doivent etre prevues contractuellement.

### Qu'est-ce que la mise a disposition au sens de l'article L.131-1 ?

La mise a disposition designe la situation ou un salarié, tout en conservant son contrat avec son employeur d'origine, exerce temporairement ses fonctions au sein d'une entreprise utilisatrice. Elle peut prendre la forme d'un pret temporaire de main-d'oeuvre ou d'un travail interimaire (Art. L.131-1).

### Quand intervient la fin de la mise a disposition ?

La fin de mise a disposition intervient soit a l'echeance du terme initialement prevu, soit de maniere anticipee pour motif legitime, soit par accord mutuel des parties. Chacune de ces situations exige une formalisation specifique avec respect des delais de preavis legaux.

### Que risque l'employeur en cas de procedure non conforme ?

La non-conformite dans la procedure de fin de mise a disposition peut entrainer la requalification en contrat a duree indeterminee avec l'entreprise utilisatrice ou en licenciement abusif, exposant l'employeur a des sanctions financieres significatives et a d'eventuelles indemnisations du salarié.

### Quelles obligations en fin de mise a disposition avec logement ?

L'employeur doit informer le salarié par écrit au moins un mois avant la fin de la mise a disposition, en précisant la date de restitution du logement, réaliser un état des lieux contradictoire, régulariser les comptes et conserver les documents pendant au moins 10 ans pour prévenir les litiges.

## Conditions d'exercice

La fin de mise à disposition intervient soit :

Critère	Détail
Échéance du terme	À l'échéance du terme initialement prévu
Fin anticipée	De manière anticipée pour motif légitime
Par accord mutuel	Par accord mutuel des parties

## Modalités pratiques

L'employeur d'origine doit :

Étape	Détail
Notifier par écrit	Notifier par écrit la fin de mission au salarié
Respecter les délais	Respecter les délais de préavis légaux
Remettre les documents	Remettre les documents obligatoires de fin de mission
Organiser la restitution	Organiser la restitution des biens de l'entreprise utilisatrice
Régulariser tous les	Régulariser tous les droits acquis (congrés, heures supplémentaires)

## Pratiques et recommandations

**Inform**er le salarié par écrit au moins un mois avant la fin de la mise à disposition, en précisant la date de restitution du logement et les modalités de déménagement.

**Réaliser** un état des lieux de sortie contradictoire en présence du salarié et de l'employeur, avec documentation photographique et signature des deux parties.

**Régulariser** les comptes avant le départ : solde des charges, restitution du dépôt de garantie, régularisation de l'avantage en nature sur le dernier bulletin de salaire.

**Conserver** l'ensemble des documents (contrat, avenants, états des lieux, correspondances) pendant au moins 10 ans pour se prémunir contre d'éventuels litiges.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.131-1</a> à <a href="#">L.131-11</a>	Travail intérimaire
Art. <a href="#">L.131-7</a>	Période d'essai des missions intérimaires
Art. <a href="#">L.121-4</a>	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <a href="#">L.221-1</a>	Définition de la rémunération incluant les avantages en nature
<b>RGD du 24 décembre 1997</b>	Barème d'évaluation des avantages en nature

La non-conformité dans la procédure de fin de mise à disposition peut entraîner la **requalification** en contrat à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice ou en licenciement abusif, exposant l'employeur à des sanctions financières significatives.

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.