# Quelle différence entre travail intérimaire et prêt de main-d'œuvre ?

## Réponse courte

L'activité et l'autorisation. Le **travail intérimaire** est l'activité commerciale d'une entreprise dont le métier est d'embaucher pour mettre à disposition ; elle suppose une autorisation ministérielle générale et une garantie financière. Le **prêt de main-d'œuvre** est l'opération par laquelle un employeur ordinaire met ses propres salariés à la disposition d'un autre, à titre exceptionnel et sur autorisation accordée au cas par cas.

Le prêt n'est ouvert que dans **quatre situations** limitativement énumérées à l'article L.132-1 : menace de licenciement ou sous-emploi, travail occasionnel dans un même secteur d'activités, restructuration au sein d'un groupe, et exécution d'un plan de maintien dans l'emploi homologué.

La procédure est exigeante : **requête motivée conjointe** des deux entreprises, accompagnée **sous peine d'irrecevabilité** de l'avis des délégations du personnel des deux côtés. Une notification préalable à l'ADEM suffit toutefois lorsque la mise à disposition n'excède pas **huit semaines** sur une période de six mois.

## Définition

Le **prêt temporaire de main-d'œuvre** vise les employeurs **autres** que les entrepreneurs de travail intérimaire. Le salarié reste lié à son entreprise d'origine par un contrat de travail maintenu sans perte de salaire : il n'y a pas de contrat de mission, et donc pas de second contrat de travail.

L'opération se distingue enfin de la **fourniture de personnel** effectuée 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, que l'article L.132-1 (4) exclut expressément du dispositif.

## Questions fréquentes

**Existe-t-il une procédure allégée pour les mises à disposition courtes ?**

Oui. Une notification préalable conjointe à l'ADEM remplace l'autorisation lorsque la durée n'excède pas huit semaines par salarié sur une période de six mois. Les semaines n'ont pas besoin d'être successives.

**Le salarié prêté change-t-il d'employeur ?**

Non. Son contrat de travail avec l'entreprise d'origine est maintenu sans perte de salaire. Il n'y a ni contrat de mission, ni second contrat de travail, contrairement à ce qui se produit en travail intérimaire.

**Quand une mise à disposition devient-elle illégale ?**

Dès qu'un tiers exerce sur le salarié une part de l'autorité hiérarchique en dehors des chapitres sur l'intérim et le prêt. Le contrat est alors nul et le salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée.


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

**Quelle formalité bloque le plus souvent un dossier de prêt de main-d'œuvre ?**

L'avis des délégations du personnel des deux entreprises, prescrit sous peine d'irrecevabilité. Sans lui, le ministre n'examine pas la requête. Dans un groupe où la société d'accueil n'a pas de délégation, la question se règle en amont.

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

Oui, mais seulement dans quatre cas limitativement énumérés et sur autorisation du ministre du Travail accordée au cas par cas. Le prêt de main-d'œuvre est réservé aux employeurs qui ne sont pas entrepreneurs de travail intérimaire.

## Conditions d’exercice

Les deux régimes se recoupent sur la finalité mais divergent sur presque tout le reste.

| Critère | Travail intérimaire | Prêt de main-d'œuvre |
|---|---|---|
| **Nature de l'opération** | Activité commerciale habituelle | Opération exceptionnelle |
| **Autorisation** | Générale, du ministre du Travail sur avis de l'ADEM et de l'ITM | Au cas par cas, du ministre du Travail après avis de l'ADEM |
| **Garantie financière** | Exigée | Non exigée |
| **Contrat du salarié** | Contrat de mission avec l'agence | Contrat d'origine maintenu, sans perte de salaire |
| **Cas d'ouverture** | Motifs de l'article L.122-1 | Quatre cas de l'article L.132-1 (1) |
| **Rôle de la délégation** | Consultation préalable de l'utilisateur | Avis des deux délégations, sous peine d'irrecevabilité |
| **Procédure allégée** | Aucune | Notification à l'ADEM si 8 semaines au plus sur 6 mois |

## Modalités pratiques

Les quatre cas d'ouverture du prêt ne se recouvrent pas et n'appellent pas les mêmes justificatifs.


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

| Cas | Contenu |
|---|---|
| **Menace de licenciement ou sous-emploi** | Situation de l'entreprise d'origine |
| **Travail occasionnel** | L'utilisateur n'est pas en mesure d'y répondre par une embauche permanente, et les deux entreprises relèvent d'**un même secteur d'activités** |
| **Restructuration de groupe** | Opération interne à un groupe d'entreprises |
| **Plan de maintien dans l'emploi** | Plan au sens de l'article L.513-3, **homologué** par le ministre de l'Emploi |
| **Hors ces quatre cas** | Autorisation exceptionnelle, à condition que l'opération soit couverte par une convention entre partenaires sociaux habilités à conclure une convention collective |

## Pratiques et recommandations

L'avis des deux délégations est prescrit sous peine d'irrecevabilité : sans lui, le ministre n'examine pas la requête. Dans un groupe où la société d'accueil n'a pas de délégation constituée, la question se règle avant de monter le dossier, pas pendant l'instruction.

Pour les mises à disposition ponctuelles entre sociétés d'un même groupe, la voie praticable est la notification à l'ADEM. Elle vaut jusqu'à huit semaines par salarié sur une période de six mois, successives ou non : deux détachements de trois semaines et un de deux épuisent le quota.

Dès qu'un tiers exerce sur le salarié une part de l'autorité hiérarchique hors des chapitres consacrés à l'intérim et au prêt, l'opération devient une mise à disposition illégale. Le contrat est nul et le salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.131-1 du Code du travail** | Définition de l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire |
| **Art. L.132-1 (1) du Code du travail** | Quatre cas d'ouverture du prêt de main-d'œuvre |
| **Art. L.132-1 (2) du Code du travail** | Autorisation exceptionnelle couverte par une convention entre partenaires sociaux |
| **Art. L.132-1 (3) du Code du travail** | Requête conjointe et avis des deux délégations sous peine d'irrecevabilité |
| **Art. L.132-1 (4) du Code du travail** | Exclusion du louage d'ouvrage ou d'entreprise |
| **Art. L.132-1 (5) du Code du travail** | Notification à l'ADEM en deçà de huit semaines sur six mois |
| **Art. L.132-2 (1) du Code du travail** | Maintien du contrat d'origine sans perte de salaire |
| **Art. L.133-1 du Code du travail** | Interdiction de la mise à disposition hors des chapitres I et II |

Le prêt de main-d'œuvre est réservé aux employeurs qui ne sont pas entrepreneurs de travail intérimaire, et n'est ouvert que dans quatre cas. Hors ces cas et hors intérim, toute mise à disposition dans laquelle un tiers exerce une part de l'autorité hiérarchique est interdite.

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.