Qu'est-ce que le prêt temporaire de main-d'œuvre ?

Réponse courte

C'est l'opération par laquelle un employeur **autre qu'une agence d'intérim** met ses propres salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs, sur autorisation du ministre du Travail accordée au cas par cas après avis de l'ADEM.

Le salarié ne change pas d'employeur. L'article L.132-2 (1) prévoit que 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.

L'opération n'est ouverte que dans **quatre cas** limitativement énumérés à l'article L.132-1 (1), et elle suppose une requête motivée conjointe des deux entreprises, accompagnée **sous peine d'irrecevabilité** de l'avis des délégations du personnel de chacune.

Définition

Le **prêt temporaire de main-d'œuvre** vise les employeurs autres que les entrepreneurs de travail intérimaire définis à l'article L.131-1. Il constitue le chapitre II du Titre III, distinct du chapitre I consacré à l'intérim.

Il se distingue 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

Dans quels cas l'opération est-elle ouverte ?

Quatre : menace de licenciement ou sous-emploi, travail occasionnel entre entreprises d'un même secteur, restructuration au sein d'un groupe, et exécution d'un plan de maintien dans l'emploi homologué.

Le salarié prêté est-il moins bien protégé qu'un intérimaire ?

Non. Son salaire ne peut être inférieur à celui d'un permanent équivalent de l'utilisateur, les revalorisations lui sont répercutées, et il accède aux installations collectives dans les mêmes conditions.

Le salarié prêté signe-t-il un nouveau contrat ?

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.

Qu'est-ce qui distingue le prêt de main-d'œuvre du travail intérimaire ?

L'activité et l'autorisation. Le prêt vise les employeurs qui ne sont pas entrepreneurs de travail intérimaire, à titre exceptionnel, sur autorisation accordée au cas par cas et sans garantie financière.

Qui répond de sa sécurité pendant la mise à disposition ?

L'entreprise utilisatrice, seule, comme en travail intérimaire. L'employeur d'origine reste seul responsable du salaire et des charges, selon la même logique de partage.

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

Conditions d’exercice

Quatre cas d'ouverture, limitativement énumérés.

Cas	Contenu
Menace de licenciement ou sous-emploi	Situation de l'entreprise d'origine
Travail occasionnel	L'utilisateur ne peut y répondre par une embauche permanente, et les deux entreprises relèvent d'**un même secteur d'activités**
Restructuration de groupe	Opération au sein d'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, si l'opération est couverte par une convention entre partenaires sociaux habilités à conclure une convention collective

Modalités pratiques

Le statut du salarié prêté est calqué sur celui de l'intérimaire pour l'essentiel.

Élément	Règle	Fondement
Contrat de travail	Maintenu avec l'entreprise d'origine, sans perte de salaire	Art. L.132-2 (1)
Salaire	Au moins égal à celui d'un permanent équivalent de l'utilisateur, après essai	Art. L.132-2 (2)
Revalorisations	Répercutées sans délai, par renvoi à l'article L.131-13 (3)	Art. L.132-2 (2)
Installations collectives	Accès dans les mêmes conditions que les permanents	Art. L.132-2 (3)
Sécurité et conditions de travail	Utilisateur seul responsable	Art. L.132-3
Salaire et charges	Employeur seul responsable	Art. L.132-3

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

Pratiques et recommandations

La condition de forme est plus filtrante que les cas d'ouverture. L'avis des deux délégations est prescrit sous peine d'irrecevabilité : dans un groupe où la société d'accueil n'a pas de délégation constituée, la question se règle avant de monter le dossier.

Pour les mises à disposition ponctuelles entre sociétés d'un même groupe, la voie praticable est la **notification préalable à l'ADEM**, qui remplace l'autorisation lorsque la durée n'excède pas huit semaines par salarié sur une période de référence de six mois.

L'exclusion du louage d'ouvrage mérite d'être lue avec attention. Une prestation de services réellement exécutée dans le cadre des activités normales de l'entreprise échappe au dispositif ; mais si le client exerce sur le personnel une part de l'autorité hiérarchique, l'opération bascule dans la mise à disposition illégale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1 du Code du travail	Définition de l'entrepreneur de travail intérimaire, exclu du chapitre II
Art. L.131-13 (3) du Code du travail	Répercussion des revalorisations, applicable par renvoi
Art. L.132-1 (1) du Code du travail	Quatre cas d'ouverture et autorisation du ministre après avis de l'ADEM
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 et L.132-3 du Code du travail	Statut du salarié prêté et partage des responsabilités
Art. L.513-3 du Code du travail	Plan de maintien dans l'emploi

Le salarié prêté conserve son contrat et son employeur, sans perte de salaire : il n'y a ni contrat de mission ni second contrat de travail. Le partage des responsabilités est en revanche identique à celui de l'intérim, l'utilisateur répondant seul de la sécurité et l'employeur seul du salaire.

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.