Dans quels cas le prêt de main-d'œuvre est-il autorisé ?

Réponse courte

Dans **quatre cas**, limitativement énumérés à l'article L.132-1 (1) : la **menace de licenciement ou le sous-emploi** dans l'entreprise d'origine ; l'exécution d'un **travail occasionnel** que l'entreprise utilisatrice ne peut couvrir par une embauche permanente, à condition que les deux entreprises relèvent d'un **même secteur d'activités** ; la **restructuration au sein d'un groupe** d'entreprises ; et l'exécution d'un **plan de maintien dans l'emploi** au sens de l'article L.513-3, homologué par le ministre de l'Emploi.

Une cinquième voie existe, mais elle est exceptionnelle. L'article L.132-1 (2) permet au ministre d'autoriser une mise à disposition hors de ces quatre cas, à condition et aussi longtemps qu'elle soit **couverte par une convention entre partenaires sociaux** ayant qualité de conclure une convention collective.

Le texte exclut par ailleurs expressément 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.

Définition

La condition de **même secteur d'activités** ne vaut que pour le deuxième cas, celui du travail occasionnel. Les trois autres n'en comportent pas.

Le **plan de maintien dans l'emploi** est celui de l'article L.513-3, qui doit avoir été **homologué** par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions pour ouvrir cette voie.

Questions fréquentes

Existe-t-il une voie hors de ces quatre cas ?

Oui, exceptionnelle. Le ministre peut autoriser l'opération à condition qu'elle soit couverte par une convention entre partenaires sociaux ayant qualité de conclure une convention collective.

Le cas de la restructuration de groupe est-il plus large ?

Oui, il ne comporte aucune condition de secteur. Il suppose seulement que l'opération s'inscrive dans une restructuration au sein d'un groupe d'entreprises.

Quel cas est le plus contraignant ?

Le travail occasionnel, qui cumule trois conditions : le caractère occasionnel, l'impossibilité pour l'utilisateur d'embaucher, et l'appartenance des deux entreprises à un même secteur d'activités.

Quel cas offre la procédure la plus souple ?

Le plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre de l'Emploi : il dispense de l'autorisation et permet la notification préalable quelle que soit la durée.

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

Quels sont les quatre cas ouvrant le prêt de main-d'œuvre ?

Menace de licenciement ou sous-emploi dans l'entreprise d'origine, 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.

Conditions d’exercice

Chaque cas suppose des éléments démontrables différents.

Cas	Ce qu'il faut établir
Menace de licenciement ou sous-emploi	La situation économique de l'entreprise d'origine
Travail occasionnel	Le caractère occasionnel, l'impossibilité d'embaucher, et l'appartenance à un même secteur
Restructuration de groupe	L'existence du groupe et de l'opération de restructuration
Plan de maintien dans l'emploi	L'homologation ministérielle du plan
Cas exceptionnel	Une convention entre partenaires sociaux couvrant l'opération

Modalités pratiques

Le régime procédural diffère selon la durée envisagée.

Durée de la mise à disposition	Formalité
Supérieure à huit semaines sur six mois	Autorisation du ministre après avis de l'ADEM
Huit semaines au plus sur six mois, par salarié	Notification préalable conjointe à l'ADEM
Exécution d'un plan de maintien dans l'emploi homologué	Notification préalable, quelle que soit la durée
Dans tous les cas soumis à autorisation	Requête conjointe et avis des deux délégations, sous peine d'irrecevabilité

Pratiques et recommandations

Le cas du travail occasionnel est le plus contraignant des quatre, parce qu'il cumule trois conditions : le caractère occasionnel, l'impossibilité pour l'utilisateur d'embaucher du personnel permanent, et l'appartenance des deux entreprises à un même secteur d'activités. Cette dernière condition écarte les échanges entre sociétés d'un groupe diversifié.

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

La restructuration de groupe est en revanche le cas le plus large, puisqu'il ne comporte aucune condition de secteur. Il suppose seulement que l'opération s'inscrive dans une restructuration au sein d'un groupe d'entreprises.

Le plan de maintien dans l'emploi ouvre la voie la plus souple : il dispense de l'autorisation et permet la notification préalable quelle que soit la durée, à condition d'avoir été homologué par le ministre de l'Emploi.

Cadre juridique

Référence	Objet
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 préalable à l'ADEM en deçà de huit semaines sur six mois
Art. L.513-3 du Code du travail	Plan de maintien dans l'emploi

Seul le deuxième cas impose que les deux entreprises relèvent d'un même secteur d'activités : la restructuration de groupe n'y est pas soumise. Le plan de maintien dans l'emploi homologué ouvre la voie la plus souple, en permettant la notification préalable quelle que soit la durée.

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.