Comment obtenir l'autorisation de prêter un salarié à un autre employeur ?

Réponse courte

Par une **requête motivée conjointe** des deux entreprises, adressée au ministre ayant le Travail dans ses attributions, qui statue **après avis de l'ADEM** et pour une durée qu'il détermine.

La requête doit être accompagnée, **sous peine d'irrecevabilité**, de l'**avis de la délégation du personnel de l'entreprise d'origine et de celle de l'entreprise utilisatrice**. C'est la condition la plus filtrante du dispositif : une requête incomplète n'est pas examinée.

Une voie allégée existe. Lorsque la durée de la mise à disposition **n'excède pas huit semaines**, successives ou non, au cours d'une période de référence de **six mois** pour un salarié pris individuellement, l'autorisation peut être remplacée par une **notification préalable** adressée conjointement à l'ADEM. Il en va de même dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué.

Définition

La **requête conjointe** émane des deux entreprises ensemble : l'entreprise d'origine du salarié et l'entreprise utilisatrice. Le texte n'admet pas de demande unilatérale.

La **notification préalable** est une simple information adressée à l'ADEM avant l'opération, qui se substitue à l'autorisation dans les deux hypothèses prévues au paragraphe 5.

Questions fréquentes

Cette notification peut-elle être régularisée après coup ?

Non, elle est préalable et conjointe. Elle suppose d'anticiper les échanges ponctuels plutôt que de les formaliser une fois la mise à disposition commencée.

Comment se présente une demande d'autorisation de prêt de main-d'œuvre ?

Par une requête motivée conjointe des deux entreprises, adressée au ministre du Travail, qui statue après avis de l'ADEM et pour une durée qu'il détermine.

Quand peut-on se contenter d'une notification ?

Lorsque la mise à disposition n'excède pas huit semaines, successives ou non, sur une période de six mois pour un salarié pris individuellement. Une notification préalable conjointe à l'ADEM suffit alors.

Quelle pièce conditionne la recevabilité du dossier ?

L'avis de la délégation du personnel de l'entreprise d'origine et de celle de l'entreprise utilisatrice. Sans lui, le ministre n'examine pas la requête.

Une demande unilatérale est-elle possible ?

Non. Le texte exige une requête conjointe : elle émane de l'entreprise d'origine et de l'entreprise utilisatrice ensemble.

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

Conditions d’exercice

Les éléments du dossier et leur régime.

Élément	Contenu
Auteur de la requête	Les deux entreprises conjointement
Caractère	Motivée
Destinataire	Le ministre ayant le Travail dans ses attributions
Avis préalable	ADEM
Pièces jointes obligatoires	Avis des délégations des deux entreprises, sous peine d'irrecevabilité
Durée	Déterminée par le ministre

Modalités pratiques

Le choix entre les deux procédures dépend de la durée envisagée par salarié.

Situation	Formalité
Plus de huit semaines sur six mois	Autorisation ministérielle
Huit semaines au plus sur six mois, par salarié	Notification préalable conjointe à l'ADEM
Semaines non successives	Se cumulent dans le quota de huit semaines
Plan de maintien dans l'emploi homologué	Notification préalable, quelle que soit la durée
Plusieurs salariés concernés	Le quota s'apprécie par salarié pris individuellement

Pratiques et recommandations

L'avis des deux délégations conditionne la recevabilité même du dossier. Dans un groupe où la société d'accueil n'a pas de délégation constituée, la question doit être réglée avant d'engager la démarche, et non découverte au stade de l'instruction.

Le quota de huit semaines se compte **par salarié**, sur une période de référence de six mois, et les semaines n'ont pas besoin d'être successives. Deux détachements de trois semaines et un de deux épuisent le quota pour ce salarié, mais laissent intact celui de ses collègues.

La notification est **préalable** et conjointe. Elle ne peut pas être régularisée après le début de la mise à disposition, ce qui suppose d'anticiper les échanges ponctuels plutôt que de les formaliser après coup.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.132-1 (1) du Code du travail	Autorisation du ministre après avis de l'ADEM, pour une durée déterminée
Art. L.132-1 (2) du Code du travail	Autorisation exceptionnelle hors des quatre cas
Art. L.132-1 (3) du Code du travail	Requête conjointe motivée et avis des deux délégations sous peine d'irrecevabilité
Art. L.132-1 (5) du Code du travail	Notification préalable en deçà de huit semaines sur six mois et pour un plan homologué
Art. L.134-1 (1) du Code du travail	Consultation préalable de la délégation avant tout recours au prêt de main-d'œuvre
Art. L.513-3 du Code du travail	Plan de maintien dans l'emploi

L'avis des délégations des deux entreprises est prescrit sous peine d'irrecevabilité, ce qui en fait la condition la plus filtrante du dispositif. Le quota de huit semaines ouvrant la notification simplifiée se compte par salarié, sur six mois, et les semaines peuvent être non successives.

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.