Quels sont les droits du salarié prêté à un autre employeur ?

Réponse courte

Son **contrat est maintenu sans perte de salaire** avec son entreprise d'origine, qui reste son employeur. L'article L.132-2 (1) l'énonce expressément : il n'y a ni contrat de mission, ni changement d'employeur, ni suspension du contrat initial.

Son salaire est en outre protégé par une règle de comparaison identique à celle de l'intérim. L'article L.132-2 (2) interdit qu'il soit inférieur à celui auquel pourrait prétendre, **après période d'essai**, un salarié de même qualification embauché dans les mêmes conditions comme permanent par l'utilisateur, et rend applicable la répercussion sans délai des revalorisations.

Il bénéficie enfin de l'**accès aux installations collectives** de l'entreprise d'accueil, notamment de restauration et aux moyens de transport, dans les mêmes conditions que les permanents de celle-ci.

Définition

Le **maintien du contrat** signifie que la relation de travail avec l'entreprise d'origine se poursuit pendant toute la mise à disposition. Le salarié n'acquiert aucun lien contractuel avec l'entreprise utilisatrice.

La formule « **sans perte de salaire** » garantit le niveau antérieur, indépendamment de la règle de comparaison avec les permanents de l'utilisateur, qui joue comme un plancher supplémentaire.

Questions fréquentes

A-t-il accès au restaurant d'entreprise et aux navettes ?

Oui, dans les mêmes conditions que les permanents, sans condition de durée minimale. L'article L.132-2 (3) le prévoit dans les mêmes termes que pour les intérimaires.

Bénéficie-t-il aussi de la comparaison avec les permanents du client ?

Oui. Son salaire ne peut être inférieur à celui d'un permanent de même qualification embauché dans les mêmes conditions par l'utilisateur, apprécié après période d'essai.

Comment se combinent ces deux garanties ?

C'est le plus élevé des deux montants qui s'applique : le salaire antérieur d'une part, le plancher tiré de la comparaison avec les permanents de l'utilisateur d'autre part.

Les augmentations décidées chez le client lui profitent-elles ?

Oui. L'article L.132-2 (2) renvoie expressément à l'article L.131-13 (3), qui impose de notifier les revalorisations et de les appliquer sans délai.

Un salarié prêté perd-il son salaire habituel ?

Non. L'article L.132-2 (1) prévoit que son contrat de travail avec l'entreprise d'origine est maintenu sans perte de salaire pendant toute la mise à disposition.

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

Conditions d’exercice

Le statut du salarié prêté reprend l'essentiel de celui de l'intérimaire.

Élément	Règle	Fondement
Contrat de travail	Maintenu avec l'entreprise d'origine, sans perte de salaire	Art. L.132-2 (1)
Salaire minimal	Celui d'un permanent équivalent de l'utilisateur, après essai	Art. L.132-2 (2)
Revalorisations	Notifiées et appliquées sans délai	Art. L.132-2 (2), par renvoi
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

Modalités pratiques

La comparaison avec le régime de l'intérim fait apparaître les différences.

Point	Prêt de main-d'œuvre	Travail intérimaire
Contrat du salarié	Contrat d'origine maintenu	Contrat de mission conclu avec l'agence
Employeur	L'entreprise d'origine	L'agence
Salaire garanti	Sans perte, et au moins celui d'un permanent équivalent	Au moins celui d'un permanent équivalent
Responsabilité de la sécurité	Utilisateur seul	Utilisateur seul
Installations collectives	Mêmes conditions que les permanents	Mêmes conditions que les permanents
Congé annuel	Régime du contrat d'origine	Droit ouvert pour chaque mission

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

Pratiques et recommandations

La garantie du salaire joue à deux niveaux et il faut les combiner. Le salarié conserve d'abord son salaire antérieur, sans perte ; il bénéficie ensuite du plancher tiré de la comparaison avec les permanents de l'utilisateur. C'est le plus élevé des deux qui s'applique.

La répercussion des revalorisations s'applique aussi au prêt de main-d'œuvre, par renvoi exprès à l'article L.131-13 (3). Une augmentation générale décidée chez l'utilisateur pendant la mise à disposition doit donc être notifiée à l'entreprise d'origine et appliquée sans délai.

L'accès aux installations collectives ne dépend d'aucune durée minimale. Il s'exerce dans les mêmes conditions que pour les permanents, participations financières comprises, et relève de l'entreprise d'accueil.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-13 (3) du Code du travail	Répercussion sans délai des revalorisations, applicable par renvoi
Art. L.132-1 du Code du travail	Cas d'ouverture et procédure du prêt de main-d'œuvre
Art. L.132-2 (1) du Code du travail	Maintien du contrat de travail sans perte de salaire
Art. L.132-2 (2) du Code du travail	Salaire au moins égal à celui d'un permanent équivalent de l'utilisateur
Art. L.132-2 (3) du Code du travail	Accès aux installations collectives
Art. L.132-3 du Code du travail	Responsabilité de l'utilisateur pour la sécurité, de l'employeur pour le salaire

Deux garanties de salaire se superposent : le maintien du salaire antérieur sans perte, et le plancher tiré de la comparaison avec les permanents de l'utilisateur. C'est le plus élevé des deux montants qui s'applique.

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.