Qu'est-ce qu'une mise à disposition illégale de main-d'œuvre ?

Réponse courte

C'est l'activité, exercée **en dehors** des règles sur le travail intérimaire et sur le prêt de main-d'œuvre, par laquelle un employeur met des salariés engagés dans le cadre d'un contrat de travail à la disposition de tiers **qui exercent sur ceux-ci une part de l'autorité administrative et hiérarchique** normalement réservée à l'employeur.

Le critère décisif est celui de l'**autorité**. Ce n'est ni la facturation, ni la localisation du travail, ni la dénomination du contrat qui qualifient l'opération, mais le fait qu'un tiers dirige le salarié comme le ferait son employeur.

L'article L.133-1 pose cette interdiction, et les articles L.133-2 et L.133-3 en tirent trois conséquences : le contrat est **nul**, le salarié est réputé lié à l'utilisateur par un **contrat à durée indéterminée** dès le commencement de la prestation, et les deux entreprises sont **solidairement responsables** des salaires et des charges.

Définition

L'**autorité administrative et hiérarchique** est celle qui appartient normalement à l'employeur : donner les instructions de travail, en contrôler l'exécution, organiser le temps et les modalités de la prestation. Le texte n'exige pas qu'elle soit exercée en totalité, mais seulement « une part » de celle-ci.

L'interdiction ne vise que les opérations conduites **hors** des chapitres I et II du Titre III. Le travail intérimaire régulier et le prêt de main-d'œuvre autorisé y échappent par construction.

Questions fréquentes

Cette requalification est-elle plus sévère que celle de l'intérim irrégulier ?

Oui. Elle produit ses effets dès le commencement de la prestation, et non à compter d'un dépassement de durée ou d'une poursuite après la fin d'une mission.

La forme du contrat commercial protège-t-elle ?

Non. Ce n'est ni la facturation, ni la localisation du travail, ni la dénomination du contrat qui qualifient l'opération, mais l'exercice effectif de l'autorité sur le salarié.

Les deux entreprises répondent-elles ensemble des salaires ?

Oui. L'article L.133-3 les rend solidairement responsables du paiement des salaires, de leurs accessoires, des indemnités et des charges sociales et fiscales.

Qu'est-ce qui rend une mise à disposition illégale ?

Le fait qu'un tiers exerce sur les salariés une part de l'autorité administrative et hiérarchique normalement réservée à l'employeur, en dehors des règles sur l'intérim et le prêt de main-d'œuvre.

Quelles sont les conséquences pour le contrat ?

Il est nul, et le salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée dès le commencement de la prestation de travail.

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

Conditions d’exercice

Trois éléments constituent l'opération prohibée.

Élément	Contenu
Auteur	Un employeur, autre qu'un entrepreneur de travail intérimaire agissant régulièrement
Objet	Mettre des salariés sous contrat de travail à la disposition de tiers
Critère décisif	Le tiers exerce une part de l'autorité administrative et hiérarchique de l'employeur
Cadre	En dehors des chapitres I et II du Titre III

Modalités pratiques

Les conséquences se déclenchent sans condition de durée ni de gravité.

Conséquence	Contenu	Fondement
Nullité	Le contrat conclu en violation est nul	Art. L.133-2 (1)
Requalification	Contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur, dès le commencement de la prestation	Art. L.133-2 (2)
Faculté du salarié	Il peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité jusqu'à la cessation de la mise à disposition	Art. L.133-2 (2)
Solidarité	Salaires, accessoires, indemnités, charges sociales et fiscales	Art. L.133-3
Sanction pénale	Amende de 500 à 10 000 euros, par salarié	Art. L.134-3 (1), 1° et 2°, e
Interdiction d'exercer	De un à dix ans	Art. L.134-3 (2)

Pratiques et recommandations

La requalification est plus sévère que celle de l'intérim irrégulier. Elle produit ses effets **dès le commencement de la prestation de travail**, et non à compter d'un dépassement de durée ou d'une poursuite après la fin d'une mission.

Le montage le plus exposé est la prestation de services facturée au temps passé, sans livrable défini, avec un personnel intégré aux équipes du client et recevant ses instructions. La forme du contrat commercial n'y change rien : c'est l'exercice de l'autorité qui est examiné.

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

Le salarié dispose en outre d'une faculté de sortie sans coût. Il peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité jusqu'à la cessation de la mise à disposition, ce qui le place dans une position plus favorable qu'un salarié ordinaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1 du Code du travail	Activité régulière d'entrepreneur de travail intérimaire
Art. L.132-1 du Code du travail	Prêt de main-d'œuvre autorisé
Art. L.133-1 (1) du Code du travail	Interdiction de la mise à disposition hors des chapitres I et II
Art. L.133-2 (1) et (2) du Code du travail	Nullité du contrat et contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur
Art. L.133-3 du Code du travail	Responsabilité solidaire pour les salaires, indemnités et charges
Art. L.134-3 (1) et (2) du Code du travail	Amende de 500 à 10 000 euros et interdiction d'exercer de un à dix ans

Le critère de qualification est l'exercice par un tiers d'une part de l'autorité administrative et hiérarchique de l'employeur, non la forme du contrat commercial. La requalification produit ses effets dès le commencement de la prestation, ce qui la rend plus sévère que celle applicable à l'intérim irrégulier.

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.