Comment distinguer une prestation de services d'une mise à disposition illégale ?

Réponse courte

Par l'**autorité**. L'article L.133-1 (1) qualifie l'opération prohibée par le fait que le tiers exerce sur les salariés « une part de l'autorité administrative et hiérarchique réservée normalement à l'employeur ». Ce critère est le seul que le texte retienne.

Deux textes désignent, en creux, la prestation licite. L'article L.132-1 (4) exclut du dispositif du prêt de main-d'œuvre « la fourniture de personnel effectuée par l'entreprise sur la base d'un **contrat de louage d'ouvrage ou d'entreprise** conclu dans le cadre de ses **activités normales et permanentes** ». La prestation véritable s'exécute donc sous la direction du prestataire, dans le cadre de son métier.

La forme du contrat ne protège de rien. Une convention intitulée « prestation de services », facturée au temps passé, dont le personnel reçoit ses instructions du client et s'intègre à ses équipes, relève de l'article L.133-1 quelle que soit sa dénomination.

Définition

Le **contrat de louage d'ouvrage ou d'entreprise** est celui par lequel une entreprise s'engage à réaliser un ouvrage ou une prestation déterminée, sous sa propre direction et à ses risques. Le client en attend un résultat, non la fourniture d'une force de travail.

L'**autorité administrative et hiérarchique** recouvre les prérogatives de l'employeur : instructions de travail, contrôle de l'exécution, organisation du temps et des modalités de la prestation.

Questions fréquentes

Comment reconnaît-on une prestation véritable ?

Elle porte sur un ouvrage ou un résultat déterminé, s'exécute sous la direction du prestataire, et relève de ses activités normales et permanentes. L'article L.132-1 (4) l'exclut expressément du dispositif.

Quand ce montage est-il le plus exposé ?

Pendant un délai de carence. L'entreprise cherche alors à occuper un poste qu'elle ne peut pas pourvoir, et la finalité de l'opération se lit dans son calendrier.

Quel critère sépare une prestation licite d'une mise à disposition illégale ?

L'autorité. L'article L.133-1 qualifie l'opération prohibée par le fait que le tiers exerce sur les salariés une part de l'autorité administrative et hiérarchique réservée normalement à l'employeur.

Quels indices doivent alerter ?

Le cumul de trois : facturation au temps passé, absence de livrable défini, et personnel recevant ses instructions du client. Chacun pris isolément peut s'expliquer ; réunis, ils décrivent une fourniture de main-d'œuvre.

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

Rédiger un contrat au forfait suffit-il à sécuriser l'opération ?

Non. L'examen porte sur la réalité de l'organisation du travail, ce qui rend l'audit d'exécution plus utile que la relecture du contrat.

Conditions d’exercice

Les indices se lisent dans l'organisation réelle de la relation.

Indice	Prestation de services	Mise à disposition
Direction du personnel	Le prestataire	Le client
Objet du contrat	Un ouvrage ou un résultat déterminé	Une force de travail
Rattachement à l'activité du prestataire	Relève de ses activités normales et permanentes	Sans rapport avec son métier
Facturation	Au forfait ou au résultat	Au temps passé
Encadrement	Par le prestataire, sur place	Par le client
Matériel et savoir-faire	Apportés par le prestataire	Fournis par le client

Modalités pratiques

Les conséquences de la requalification sont plus lourdes que celles d'un intérim irrégulier.

Conséquence	Contenu
Nullité	Le contrat conclu en violation est nul
Requalification	Contrat à durée indéterminée avec le client, dès le commencement de la prestation
Solidarité	Salaires, accessoires, indemnités, charges sociales et fiscales
Amende	500 à 10 000 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés
Interdiction d'exercer	De un à dix ans
Publicité	Affichage et publication du jugement aux frais du condamné

Pratiques et recommandations

L'examen porte sur la réalité, pas sur les documents. Un contrat rédigé au forfait mais exécuté comme une mise à disposition sera qualifié d'après la façon dont le travail s'organise sur le terrain, ce qui rend l'audit d'exécution plus utile que la relecture du contrat.

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

Le cumul de trois indices suffit généralement à alerter : facturation au temps passé, absence de livrable défini, et personnel recevant ses instructions du client. Chacun pris isolément peut s'expliquer ; réunis, ils décrivent une fourniture de main-d'œuvre.

Le recours à cette forme pendant un délai de carence est particulièrement exposé. L'entreprise cherche alors à occuper un poste qu'elle ne peut pas pourvoir, et la finalité de l'opération se lit dans son calendrier.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-1 du Code du travail	Activité d'entrepreneur de travail intérimaire
Art. L.132-1 (4) du Code du travail	Exclusion du louage d'ouvrage ou d'entreprise conclu dans le cadre des activités normales et permanentes
Art. L.133-1 (1) du Code du travail	Critère de l'autorité administrative et hiérarchique
Art. L.133-2 du Code du travail	Nullité et requalification dès le commencement de la prestation
Art. L.133-3 du Code du travail	Responsabilité solidaire
Art. L.134-3 (1) à (3) du Code du travail	Amende, interdiction d'exercer et publication du jugement

Le seul critère légal est l'exercice par le tiers d'une part de l'autorité administrative et hiérarchique de l'employeur. La prestation licite se reconnaît à ce qu'elle porte sur un ouvrage déterminé, exécuté sous la direction du prestataire et dans le cadre de ses activités normales et permanentes.

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.