Le prêt de main-d'œuvre transfrontalier relève-t-il du droit luxembourgeois ?

Réponse courte

Oui, dès lors que l'entreprise d'accueil exerce au Luxembourg. L'article L.132-4 rend la **législation du travail luxembourgeoise** et les dispositions du **présent titre** applicables au prêt de main-d'œuvre concernant les salariés mis à la disposition d'un utilisateur exerçant son activité sur le territoire luxembourgeois.

Une différence de rédaction mérite d'être relevée. Pour le travail intérimaire, l'article L.131-19 vise « les dispositions du présent **chapitre** » ; pour le prêt de main-d'œuvre, l'article L.132-4 vise « les dispositions du présent **titre** », c'est-à-dire l'ensemble du Titre III.

Le critère de rattachement est le **lieu d'exercice de l'utilisateur**, non le lieu d'établissement de l'entreprise d'origine ni la nationalité du salarié. Contrairement à l'article L.131-19 (2), le chapitre II ne comporte pas de disposition symétrique visant les mises à disposition organisées depuis le Luxembourg vers l'étranger.

Définition

Le **prêt transfrontalier** désigne ici la mise à disposition, par un employeur établi hors du Luxembourg, d'un de ses salariés auprès d'une entreprise exerçant son activité sur le territoire luxembourgeois.

Le renvoi au **titre** plutôt qu'au chapitre étend le champ des dispositions applicables aux quatre chapitres, y compris celui consacré à la mise à disposition illégale et celui portant sur les consultations, le contrôle et les sanctions.

Questions fréquentes

Le renvoi est-il le même que pour le travail intérimaire ?

Non, il est plus large. L'article L.131-19 vise « le présent chapitre », l'article L.132-4 vise « le présent titre », c'est-à-dire l'ensemble des quatre chapitres du Titre III.

Le texte prévoit-il le cas inverse ?

Non, et c'est un silence à signaler. Le chapitre I comporte une disposition symétrique à l'article L.131-19 (2) pour les missions organisées depuis le Luxembourg vers l'étranger ; le chapitre II n'en a pas.

Qu'emporte cette différence de rédaction ?

L'application des règles sur la mise à disposition illégale et sur les sanctions. Une opération conduite hors des quatre cas d'ouverture relève donc de la nullité, de la requalification et de la responsabilité solidaire.

Quelle formalité se complique dans un contexte transfrontalier ?

L'avis des délégations des deux entreprises, prescrit sous peine d'irrecevabilité. L'entreprise d'origine relève d'un autre droit et n'a pas nécessairement d'organe équivalent : la question se règle avant de monter le dossier.

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

Une entreprise étrangère peut-elle prêter un salarié à une société luxembourgeoise ?

Oui, mais la législation luxembourgeoise et le Titre III s'appliquent dès lors que l'entreprise d'accueil exerce son activité sur le territoire. C'est le critère de rattachement retenu par l'article L.132-4.

Conditions d’exercice

Les deux articles de rattachement du Titre III n'ont pas la même portée.

Article	Régime visé	Étendue du renvoi	Sens du rattachement
L.131-19 (1)	Travail intérimaire	Le présent **chapitre**	Utilisateur exerçant au Luxembourg
L.131-19 (2)	Travail intérimaire	Le présent **chapitre**	Agence établie au Luxembourg, mission à l'étranger
L.132-4	Prêt de main-d'œuvre	Le présent **titre**	Utilisateur exerçant au Luxembourg

Modalités pratiques

Les obligations qui en découlent pour l'opération sont celles du chapitre II.

Obligation	Contenu
Cas d'ouverture	Les quatre cas de l'article L.132-1 (1), ou l'autorisation exceptionnelle du paragraphe 2
Autorisation	Du ministre du Travail, après avis de l'ADEM
Requête	Conjointe et motivée, avec avis des deux délégations sous peine d'irrecevabilité
Notification simplifiée	Possible jusqu'à huit semaines par salarié sur six mois
Salaire	Au moins celui d'un permanent équivalent de l'utilisateur, après période d'essai
Sécurité	Sous la responsabilité exclusive de l'utilisateur
Consultation de la délégation	Préalable, en application de l'article L.134-1 (1)

Pratiques et recommandations

La condition de l'avis des deux délégations se complique dans un contexte transfrontalier, l'entreprise d'origine relevant d'un autre droit et n'ayant pas nécessairement d'organe équivalent. La question se règle avant de monter le dossier, l'avis conditionnant sa recevabilité même.

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

Le renvoi au titre entier emporte l'application du chapitre III sur la mise à disposition illégale. Une opération conduite hors des quatre cas d'ouverture, dans laquelle l'entreprise d'accueil exerce une part de l'autorité hiérarchique, relève donc du régime de la nullité, de la requalification et de la responsabilité solidaire.

L'absence de disposition symétrique pour les mises à disposition organisées depuis le Luxembourg vers l'étranger est un silence du texte, à signaler plutôt qu'à combler. Le chapitre I comporte cette symétrie à l'article L.131-19 (2), le chapitre II non.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-19 (1) et (2) du Code du travail	Rattachement en matière de travail intérimaire, dans les deux sens
Art. L.132-1 du Code du travail	Cas d'ouverture, autorisation et procédure du prêt de main-d'œuvre
Art. L.132-2 du Code du travail	Maintien du contrat, salaire et installations collectives
Art. L.132-3 du Code du travail	Partage des responsabilités pendant la mise à disposition
Art. L.132-4 du Code du travail	Application de la loi luxembourgeoise et du Titre III lorsque l'utilisateur exerce au Luxembourg
Art. L.133-1 à L.133-3 du Code du travail	Mise à disposition illégale, comprise dans le renvoi au titre
Art. L.134-1 (1) du Code du travail	Consultation préalable de la délégation

L'article L.132-4 renvoie au titre entier là où l'article L.131-19 ne renvoie qu'au chapitre, ce qui étend l'application aux règles sur la mise à disposition illégale et sur les sanctions. Le chapitre II ne comporte en revanche aucune disposition symétrique pour les mises à disposition organisées depuis le Luxembourg vers l'étranger.

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.