

Entreprises

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 01/02/2023

Prêt de main-d'œuvre entre entreprises

Une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre en mettant ses salariés à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice pendant une durée déterminée pour faire face à des difficultés de recrutement dans certains secteurs par exemple. Ce prêt de main-d'œuvre doit être, en principe, à but non lucratif. Quelles sont les conditions du prêt de main-d'œuvre entre entreprises ? Nous faisons un point sur la réglementation.

Qu'est-ce que le prêt de main-d'œuvre entre entreprises ?

Le dispositif du prêt de main-d'œuvre permet à un employeur de **mettre des salariés à disposition** d'une autre entreprise pendant une **durée déterminée**.

Le prêt de main-d'œuvre ne doit pas être, en principe, à but lucratif. L'entreprise prêteuse facture uniquement à l'entreprise utilisatrice les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition. L'entreprise prêteuse **ne doit tirer aucun profit** de l'opération.

Quels sont les cas autorisés de prêt de main-d'œuvre à but lucratif ?

Le prêt de main d'œuvre entre entreprises doit être à but non lucratif. Toutefois, il existe des exceptions :

Dans les situations suivantes, le prêt de main d'œuvre à but lucratif est autorisé :

Travail temporaire par les agences d'intérim

Entreprises de travail à temps partagé

Agence de mannequin par le titulaire de la licence d'agence de mannequin

Prêt de sportifs mis à disposition de la fédération sportive délégataire en tant que membre d'une équipe de France

Mise à disposition de salariés auprès d'un syndicat.

Une grande entreprise d'au moins 5 000 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 5 000 salariés peut mettre ses salariés à disposition d'une entreprise utilisatrice, en vue de :

Permettre à celle-ci d'améliorer la qualification de sa main d'œuvre

Favoriser les transitions professionnelles

Constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun.

L'entreprise utilisatrice doit remplir au moins l'une des conditions suivantes :

Être une structure d'intérêt général ou d'utilité publique ouvrant droit aux avantages fiscaux liés au mécénat d'entreprise

Avoir moins de 8 ans d'existence

Être une PME de moins de 250 salariés.

À noter

La condition d'effectif de 5 000 salariés **ne s'applique pas** lorsque le prêt concerne une **structure d'intérêt général ou d'utilité publique**.

La durée du prêt est limitée à **3 ans** maximum.

L'entreprise prêteuse peut facturer à l'entreprise utilisatrice un montant inférieur au coût des salaires, charges sociales et frais professionnels exposés dans le cadre de l'opération.

Ce type de mise à disposition ne peut pas être effectué au sein du même groupe.

Connaître la liste des organismes d'intérêt général ou d'utilité publique

Sont des organismes d'intérêt général ou d'utilité publique :

Associations, œuvres ou organismes d'intérêt général

Fondations ou associations reconnues d'utilité publique

Fondations d'entreprise

Établissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique publics ou privés à but non lucratif agréés

Associations culturelles ou de bienfaisance autorisées à recevoir des dons ou legs, et établissements des cultes reconnus d'Alsace-Moselle

Associations de droit local dont la mission a été reconnue d'utilité publique

Associations de financement électoral et associations agréées de financement des partis politiques

Organismes agréés pour la création d'entreprise

Fondation du patrimoine.

Comment s'organise le prêt de main-d'œuvre entre entreprises ?

Les entreprises doivent se conformer à certaines obligations qui sont différentes selon la situation.

Accord du salarié

Le prêt de main-d'œuvre **nécessite au préalable l'accord** du salarié concerné.

Cet accord est écrit dans **un avenant au contrat de travail** signé par le salarié.

L'avenant au contrat de travail doit comporter les éléments suivants :

Tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice

Horaires et lieu d'exécution du travail

Caractéristiques particulières du poste de travail

Période probatoire si le prêt de main-d'œuvre entraîne une modification du contrat de travail.

Convention de mise à disposition

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention de mise à disposition .

La convention doit mentionner les informations suivantes :

Durée de la mise à disposition

Identité et qualification du salarié

Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

Accord du salarié

Le prêt de main-d'œuvre nécessite au **préalable l'accord écrit** du salarié concerné. La loi ne prévoit pas de formalisme particulier.

Convention de mise à disposition

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention de mise à disposition pour chaque salarié.

La convention doit mentionner les informations suivantes :

Durée et finalité de l'opération de prêt de main d'œuvre

Identité, qualification du salarié et missions

Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

À noter

Si le salarié refuse la proposition de mise à disposition, il ne peut pas être sanctionné ou licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Le comité social et économique (CSE) doit-il être informé et consulté ?

Les règles d'information et/ou consultation du CSE diffèrent selon la situation :

Dans l'entreprise prêteuse, l'employeur doit consulter le CSE préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main d'œuvre et l'informer des différentes conventions signées.

Le CSE doit aussi être informé si le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice présente des risques particuliers pour la santé ou la sécurité.

Dans l'entreprise utilisatrice, le CSE doit être informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à disposition dans ce cadre.

L'employeur met à la disposition du CSE les informations relatives au nombre de conventions de mise à disposition conclues et aux types de postes occupés dans l'entreprise utilisatrice par les salariés mis à disposition.

Ces informations sont mises dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Quel est le statut du salarié mis à disposition ?

Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu.

Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et de bénéficier des dispositions conventionnelles. La rémunération reste versée par l'entreprise prêteuse.

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail pendant la mise à disposition.

À la fin de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine ou un poste équivalent, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

À noter

La mise à disposition ne remet pas en cause la protection dont bénéficie un salarié protégé (exemple : un membre du CSE).

Quelles sont les sanctions en cas de prêt de main-d'œuvre illicite ?

Le prêt de main d'œuvre illicite est sanctionné pénalement jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 € (montant porté à 150 000 € pour une personne morale).

Ces peines peuvent aller jusqu'à :

5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende dans les cas suivants :

Infraction commise à l'égard de plusieurs personnes

Infraction commise à l'égard d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur.

10 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

Des peines complémentaires peuvent être prononcées (interdiction d'exercer certaines activités professionnelles, exclusion des marchés publics, publication du jugement dans les journaux, par exemple).

Des sanctions administratives peuvent également être appliquées (suppression des aides publiques, remboursement des aides publiques déjà perçues, fermeture temporaire de l'entreprise, par exemple).

Contrats de travail, stages en entreprise

Questions – Réponses

- Que risque une entreprise en cas de travail illégal ?

Toutes les questions réponses

Pour en savoir plus

- Guide pratique du mécénat de compétences
Source : Ministère chargé de l'économie

Où s'informer ?

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Textes de référence

- Code du travail : articles L8241-1 à L8241-3
Dispositions générales du prêt licite ou illicite de main-d'œuvre
- Code du travail : articles L8272-1 à L8272-5
Sanctions administratives
- Code du travail : articles L8243-1 à L8243-3
Dispositions pénales du prêt illicite de main d'œuvre
- Code du travail : articles R8241-1 et R8241-2
Prêt de main d'œuvre à une jeune entreprise, une PME ou une structure d'intérêt général ou d'utilité publique
- Code général des impôts : article 238 bis
Réduction d'impôt pour les structures d'intérêt général