

Prêt de main d'œuvre entre entreprises

Vérfié le 01 janvier 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Pour pallier des difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou pour éviter le chômage partiel en cas de baisse d'activité, une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre. L'employeur met alors des salariés à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice pendant une durée déterminée.

Conditions

But non lucratif

Cas général

Le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif pour l'entreprise prêteuse.

L'entreprise prêteuse doit uniquement facturer à l'entreprise utilisatrice les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.

Mais si une opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite, il existe 3 exceptions :

- Travail temporaire par les agences d'intérim
- Portage salarial (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31620>) pour les entreprises de travail à temps partagé
- Agence de mannequin par le titulaire de la licence d'agence de mannequin

Autre cas

Une entreprise peut mettre à disposition ses salariés auprès d'une jeune ou d'une petite entreprise pour améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, par exemple. L'opération est soumise aux conditions suivantes :

- Jeune entreprise de moins de 8 ans (ou PME de 250 salariés maximum)
- Entreprise prêteuse d'au moins 5 000 salariés
- Mise à disposition de 2 ans maximum

Accord du salarié

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

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 et sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié

À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée. L'arrêt de la période probatoire par l'une des parties avant sa fin ne peut pas constituer un motif de sanction ou de licenciement (sauf faute grave).

✍ À noter : la période probatoire devient obligatoire si le prêt de main-d'œuvre entraîne une modification essentielle d'un élément du contrat de travail. Il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties.

Convention de mise à disposition

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention désignant uniquement un salarié, qui mentionne les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition
- Identité et la qualification du salarié
- Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse

Protection 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, comme s'il exécutait son travail dans son entreprise d'origine.

La mise à disposition ne peut remettre en cause la situation qui couvre un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

➡ À savoir : le CSE () de l'entreprise prêteuse doit être consulté avant la mise en œuvre du prêt de main d'œuvre. Inversement, le CSE () de l'entreprise utilisatrice doit être informé et consulté préalablement à l'accueil des salariés mis à disposition.

Sanctions

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

Des peines complémentaires peuvent aussi être prononcées (interdiction d'exercer certaines activités professionnelles, exclusion des marchés publics 5 ans maximum, publication du jugement dans les journaux, par exemple).

Des sanctions administratives (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31490>) peuvent également être appliquées (suppression des aides publiques, remboursement des aides publiques déjà perçues, fermeture temporaire de l'entreprise, par exemple).

Textes de référence

- Code du travail : articles L8241-1 et L8241-2 [↗](#)
(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178275&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Dispositions générales du prêt licite ou illicite de main-d'œuvre
- Code du travail : articles L8224-1 à L8224-6 [↗](#)
(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178270&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Sanctions pénales
- Code du travail : article L8234-1 [↗](#)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031013816&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Sanctions pour délit de marchandage
- Circulaire du 28 novembre 2012 relative aux sanctions administratives du travail illégal (PDF - 264.5 KB)
[↗](#)
(<https://www.interieur.gouv.fr/content/download/37171/280930/.../EFIZ1239322C.pdf>)