



Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif¹

Objectif

Pour faire face à des difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou pour éviter le recours à l'activité partielle 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 dite utilisatrice, et pendant une durée déterminée.

Ce dispositif est prévu par l'article L.8241-2 du code du travail. Le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif. 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 salarié¹.

Modalités de mise en œuvre

Le prêt de main-d'œuvre doit respecter un formalisme strict pour éviter des montages frauduleux d'utilisation du personnel.

- **L'accord préalable et explicite du salarié concerné est nécessaire.** Cet accord prend la forme d'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié. Si ce dernier refuse la mise à disposition, il ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire. L'avenant doit préciser les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et lieu d'exécution du travail, les caractéristiques particulières du poste de travail et la période probatoire ainsi que sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié.
- **Une convention de mise à disposition est signée entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice**, par salarié prêté, qui mentionne les éléments suivants :
 - Durée de la mise à disposition
 - Identité et qualification du salarié
 - Mode de détermination des salaires, charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse

¹ Dérogation spécifique prévue à l'article L.8241-3 du code du travail : La mise à disposition par des entreprises ou des groupes d'au moins 5 000 salariés au profit d'entreprises petites (moins de 250 salariés) ou jeunes (moins de 8 ans d'existence) ou d'organismes sans but lucratif est réputée sans but lucratif pour l'entreprise utilisatrice « *même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse est inférieur aux coûts salariaux, et frais professionnels remboursés au salarié au titre de sa mise à disposition temporaire* ».

- **Les représentants du personnel sont consultés** à travers le comité social et économique (CSE), préalablement à la mise à disposition de personnel
 - S'agissant du CSE de l'**entreprise prêteuse** : Consultation préalable à la mise en œuvre du prêt de main d'œuvre et information sur les différentes conventions signées et information lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés (article L4154-2 du code du travail).
 - S'agissant de l'**entreprise utilisatrice** : Information et consultation préalable à l'accueil de salariés prêtés

Protection du salarié pendant la période de mise à disposition

Pendant la période de prêt, le contrat de travail du salarié 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 contrat de travail dans son entreprise d'origine.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant la mise à disposition, l'intégralité du coût de l'AT ou de la MP est supportée par l'employeur. Il en va de même en cas de faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice. Toutefois, l'employeur dispose d'une action récursoire en vue de se faire rembourser par l'entreprise utilisatrice les indemnités complémentaires dont il aurait à s'acquitter. Pour les employeurs bénéficiant d'un taux de cotisations forfaitaire ou collectif, ce coût ne sera pas imputé directement sur leur compte, mais mutualisé.

A 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.

Dispositions dérogatoires applicables jusqu'au 30/06/2021

Pour encourager le recours au prêt de main-d'œuvre, la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, article 52, modifiée par l'ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020 a assoupli le formalisme du prêt de main d'œuvre et a prévu, lorsque l'entreprise prêteuse recourt à l'activité partielle, la possibilité de ne pas facturer la totalité du coût de la mise à disposition de son personnel.

- **Formalisme allégé**
 - Possibilité de conclure une convention-cadre concernant plusieurs salariés plutôt qu'une convention par salarié
 - Possibilité de n'indiquer que le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition dans l'avenant au contrat de travail, et non les horaires d'exécution du travail
- Lorsque l'entreprise prêteuse recourt à l'activité partielle, les opérations de prêt de main d'œuvre n'ont pas de but lucratif pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.

Documents et lien utiles

- [Modèle de convention de mise à disposition](#)
- [Modèle d'avenant au contrat de travail du salarié](#)

Lien : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22542>