

## Fiche pratique

# LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE A BUT NON LUCRATIF

La loi sur la sécurisation professionnelle vient encadrer plus précisément le prêt de main d'œuvre à titre gratuit. Le but est de sécuriser cette pratique, déjà autorisée par le code du travail mais dont les contours étaient très flous.

## Définition du prêt de main d'œuvre à but non lucratif

Un employeur peut être amené à mettre ses salariés à la disposition d'une autre entreprise pour exécuter certaines fonctions, de manière temporaire.

Ce type de prêt de main d'œuvre n'est **licite que s'il est à but non lucratif** (le prêt de main d'œuvre à but lucratif étant essentiellement réservé aux agences d'intérim).

Le caractère « gratuit » du prêt de main d'œuvre est reconnu dès lors que **l'entreprise prêteuse** (qui reste l'employeur du salarié et qui le rémunère pendant la durée du prêt) **refacture à l'entreprise utilisatrice uniquement** :

- Les salaires versés au salarié ;
- Les charges sociales afférentes ;
- Les frais professionnels remboursés au salarié.



**Attention** : cette « mise à disposition » de personnel ne doit pas avoir pour but de contourner certaines dispositions légales ou conventionnelles, et ne doit pas causer un préjudice au salarié.

## Des conditions au prêt de main d'œuvre plus strictes

### **Obtenir l'accord du salarié avant la mise à disposition**

Il est désormais obligatoire de recueillir **l'accord préalable** du salarié.

Lorsque la mise à disposition a un **motif économique**, et s'accompagne d'une **modification d'un élément essentiel** du contrat de travail, **la société prêteuse doit informer chaque salarié** par lettre RAR, précisant à l'intéressé qu'il dispose d'un **délai d'un mois** à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse, le salarié est réputé avoir accepté la modification. Le refus du salarié ne peut constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Une fois que le salarié a donné son accord, il convient de **rédiger un avenant à son contrat de travail**, pour préciser :

- o La nature du travail qui lui sera confié dans l'entreprise utilisatrice ;
- o Les horaires et le lieu d'exécution de ces fonctions ;
- o Les caractéristiques particulières du poste de travail.

## **Définir si la mise à disposition comportera une période probatoire**

L'entreprise prêteuse et le salarié **peuvent convenir** que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire, durant laquelle l'une ou l'autre des parties peuvent mettre fin au prêt de main d'œuvre.

Cette période probatoire est **obligatoire** lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un **élément essentiel du contrat de travail**. Sinon, elle est facultative.

### **Cas dans lesquels la période probatoire sera obligatoire :**

*Modification de la rémunération du salarié, changement de la durée du travail, lieu de travail éloigné par rapport au lieu de travail initial, modification de l'emploi du salarié ne correspondant à sa qualification initiale, etc.*

## **Conclure une convention entre les deux sociétés**

Cette convention vient formaliser la mise à disposition du salarié : elle doit mentionner :

- La durée du prêt de main d'œuvre ;
- L'identité et la qualification du salarié concerné par la mise à disposition ;
- Le mode de détermination des sommes qui seront refacturées à l'entreprise utilisatrice.

## **Consulter les représentants du personnel**

L'entreprise prêteuse **doit consulter** le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les Délégués du Personnel, **préalablement** à la mise à disposition des salariés dans l'entreprise utilisatrice.

**Le CHSCT de l'entreprise prêteuse** doit être informé uniquement si le poste occupé par le salarié dans l'entreprise utilisatrice comporte des **risques particuliers** pour la santé ou la sécurité.

Dans **l'entreprise utilisatrice**, le CE ou, à défaut, les DP, doivent être informés et consultés préalablement à l'accueil des salariés ainsi mis à disposition.

## Quel est le statut du salarié pendant la durée de mise à disposition ?

Le contrat de travail qui lie le salarié à **l'entreprise prêteuse** n'est pas rompu : cette dernière **reste l'employeur** du salarié, et c'est elle qui **le rémunère**.

Le salarié **conserve le bénéfice de toutes les dispositions légales ou conventionnelles** qui lui étaient applicables dans l'entreprise prêteuse. Si c'est un salarié protégé, il conserve ce statut.

Dans l'entreprise utilisatrice, le salarié mis à disposition a le droit d'accéder aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les autres salariés de l'entreprise utilisatrice.

Il continue à **faire parti des effectifs de l'entreprise prêteuse, sauf** si la mise à disposition **dépasse un an**. Au-delà, il sera compté dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice.

## Que se passe-t-il à la fin de la période de prêt de main d'œuvre ?

A l'issue de la mise à disposition, le salarié **retrouve automatiquement son poste** au sein de l'entreprise prêteuse, **ou un poste équivalent**, sans que la période de prêt n'affecte son évolution de carrière ou sa rémunération.

Si le prêt de main d'œuvre **prend fin au cours de la période probatoire**, cela **ne peut constituer un motif de sanction ou de licenciement** du salarié par l'entreprise prêteuse, sauf faute grave du salarié.