

Le 21 mai 2013

# PRET DE MAIN-D'ŒUVRE

Le prêt de main-d'œuvre consiste pour une entreprise à mettre à disposition, d'une autre entreprise, un ou plusieurs de ses salariés.

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est interdit, sauf exceptions prévues par la loi (ex : travail temporaire).

Il peut également être constitutif du délit de marchandage, lorsqu'il a pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluder l'application de dispositions légales ou conventionnelles.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif est, quant à lui, autorisé.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse facture uniquement à l'EU les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

La mise à disposition nécessite l'accord du salarié, matérialisé par un avenant à son contrat de travail et la conclusion d'une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'EU.

Le prêt de main-d'œuvre illicite est puni d'un emprisonnement de 2 ans et d'une amende de 30 000 €. Le délit de marchandage est puni des mêmes peines.

Enfin, la sous-traitance se distingue du prêt de main-d'œuvre exclusif, en ce que son objet ne vise pas la seule fourniture de main-d'œuvre. En effet, elle se caractérise par :

- un savoir-faire spécifique du sous-traitant ;
- une rémunération forfaitaire de la prestation accomplie ;
- un encadrement par le sous-traitant de son personnel mis à disposition ;
- l'indépendance du sous-traitant vis-à-vis du donneur d'ordre.

Le non-respect de ces critères peut être constitutif du délit de prêt de main-d'œuvre illicite.

## TEXTE DE REFERENCE :

[Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011](#) (art. 40)

## Sommaire

---

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 1.  | Le prêt de main-d'œuvre est-il autorisé ? .....   | 3 |
| 2.  | Qu'est-ce-que le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif ? .....                        | 3 |
| 3.  | Quelles sont les sanctions applicables au prêt de main-d'œuvre illicite ?.....          | 4 |
| 4.  | Quel est le cadre contractuel du prêt de main-d'œuvre ?.....                            | 4 |
| 5.  | Que doit contenir la convention de mise à disposition ?.....                            | 4 |
| 6.  | Que doit contenir l'avenant au contrat de travail du salarié prêté ? .....              | 4 |
| 7.  | Quelle autre obligation doit être remplie par l'entreprise prêteuse dotée d'IRP ? ..... | 5 |
| 8.  | Quelle obligation doit être remplie par l'EU dotée d'IRP ?.....                         | 5 |
| 9.  | Quel est le statut du salarié prêté ? .....   | 5 |
| 10. | Quelles sont les obligations de l'EU ?.....   | 5 |
| 11. | Que se passe-t-il à l'issue de la mise à disposition ? .....                            | 5 |

### 1. Le prêt de main-d'œuvre est-il autorisé ?

Un employeur peut mettre à disposition, auprès d'une EU, un ou plusieurs de ses salariés, **si l'opération est réalisée sans but lucratif**.

En effet, le prêt de main-d'œuvre sans but lucratif est parfaitement licite (art. [L. 8241-1](#) et [L. 8241-2](#) CT).

A contrario, tout **prêt de main-d'œuvre à but lucratif est interdit**, sous réserve des dérogations expressément prévues par la loi (travail temporaire, temps partagé, portage salarial...).

Le recours illégal au travail temporaire peut être constitutif de prêt de main-d'œuvre illicite.

En effet, les juges concluent à l'existence d'un prêt de main-d'œuvre illicite lorsqu'ils relèvent que :

- les salariés intérimaires ont travaillé de façon exclusive, pendant plusieurs mois consécutifs, pour l'EU, à des tâches peu qualifiées correspondant à son activité normale et permanente ;
- le recours massif à l'intérim est source de profit pour l'ETT comme pour l'EU, dont la masse salariale, qui peut ainsi s'ajuster à son carnet de commandes, est allégée du paiement de gratifications ou primes dues à son personnel ;
- l'élément intentionnel du délit est démontré par les reconductions irrégulières de contrats, conclus en connaissance de cause ([Cass. crim, 13 novembre 2012, n° 10-80.862](#)).

### 2. Qu'est-ce-que le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif ?

Le prêt de main-d'œuvre sans but lucratif consiste pour une entreprise prêteuse à mettre du personnel à disposition d'une EU, **sans en tirer un quelconque profit** ([Cass. crim, 20 mars 2007, n° 05-85.253](#)).

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif peut viser notamment le prêt de personnel entre entreprises appartenant à un même groupe.

Pour rendre l'opération licite, l'entreprise prêteuse doit seulement refacturer à l'EU :

- les salariés versés au salarié ;
- les charges sociales afférentes ;
- les frais professionnels remboursés au salarié au titre de la mise à disposition ([art. L8241-1](#) CT).

La facturation est donc limitée à ces seuls éléments, sans possibilité de facturer les frais de gestion.

**Conclusion :**

| Conditions de licéité du prêt de main-d'œuvre |   |   |
|---|---|---|
| Nature du prêt                                | But lucratif  | But non lucratif  |
| Prêt exclusif de main-d'œuvre                 | Interdiction, sauf dans certains cas (TT, temps partagé, portage salarial...) | Autorisé, si la facturation porte sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- salaire ;</li> <li>- charges sociales ;</li> <li>- frais professionnels</li> </ul> |

### 3. Quelles sont les sanctions applicables au prêt de main-d'œuvre illicite ?

Le prêt de main-d'œuvre illicite est passible de sanctions pénales (art. [L. 8243-1](#) et [L. 8243-2](#) CT) :

|                     | Peines principales                          | Peines complémentaires  |
|---------------------|---|---|
| Personnes physiques | 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende | Interdiction d'exercice, affichage et publication du jugement                                       |
| Personnes morales   | 150 000 € d'amende                          | Dissolution, fermeture, exclusion des marchés publics, affichage et publication du jugement, etc... |

### 4. Quel est le cadre contractuel du prêt de main-d'œuvre ?

Le prêt de main-d'œuvre suppose la conclusion :

d'une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'EU ;  
d'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié prêté.

### 5. Que doit contenir la convention de mise à disposition ?

La convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'EU doit préciser ([art. L. 8241-2 CT](#)) :

- la durée de la mise à disposition ;
- l'identité et la qualification du salarié ;
- le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'EU.

### 6. Que doit contenir l'avenant au contrat de travail du salarié prêté ?

L'entreprise prêteuse doit obtenir l'accord préalable du ou des salariés concernés.

Ces derniers sont libres d'accepter ou de refuser la mise à disposition proposée. S'ils refusent, ils ne pourront être ni sanctionnés, ni licenciés, ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour ce motif.

Un avenant au contrat de travail du salarié doit être signé et préciser ([art. L. 8241-2 CT](#)) :

la nature du travail confié dans l'EU ;  
ses horaires de travail ;  
le lieu d'exécution du travail ;  
les caractéristiques particulières de son poste de travail ;  
éventuellement une période probatoire. Toutefois, celle-ci est obligatoire si l'opération de prêt entraîne une modification du contrat de travail du salarié. La cessation du prêt de main-d'œuvre, pendant la période probatoire, ne peut constituer un motif de sanction ou de licenciement, sauf faute grave du salarié.

**Aucun contrat de travail n'est conclu entre le salarié et l'EU**, car le salarié demeure lié à son employeur (l'entreprise prêteuse).

### **7. Quelle autre obligation doit être remplie par l'entreprise prêteuse dotée d'IRP ?**

L'entreprise prêteuse doit consulter le CE ou, à défaut, les DP avant la mise en place du prêt de main-d'œuvre et les informer des différentes conventions signées.

Ainsi, cette consultation est obligatoire même si un seul salarié est concerné.

Le CHSCT doit également être informé lorsque le poste occupé dans l'EU par le salarié figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité ([art. L. 8241-2 CT](#) cf. [art. L. 4154-2 CT](#)).

### **8. Quelle obligation doit être remplie par l'EU dotée d'IRP ?**

Le CE et le CHSCT ou, à défaut, les DP, doivent être informés et consultés préalablement à l'accueil des salariés prêtés ([art. L. 8241-2 CT](#)).

### **9. Quel est le statut du salarié prêté ?**

Pendant toute la mise à disposition, le contrat de travail, qui lie le salarié à son employeur (l'entreprise prêteuse), n'est ni rompu ni suspendu.

A ce titre, il conserve le bénéfice des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail ([art. L. 8241-2 CT](#)).

### **10. Quelles sont les obligations de l'EU ?**

Pendant la période de prêt, l'EU a les mêmes obligations, à l'égard des salariés prêtés, que les EU dans le cadre du travail temporaire ([art. L. 8241-2 CT](#)).

A ce titre, elle doit :

- veiller aux conditions d'exécution du travail (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, santé et sécurité au travail, travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs) ([art. L. 1251-21 CT](#)) ;
- assurer la surveillance médicale renforcée si besoin ([art. L. 1251-22 CT](#)) ;
- fournir les équipements de protection individuelle (EPI) ([art. L. 1251-23 CT](#)) ;
- garantir un accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont bénéficient les salariés de l'EU ([art. L. 1251-24 CT](#)).

Par ailleurs, les salariés peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, concernant les conditions d'exécution du travail, par les DP de l'EU (art. [L. 2323-3](#) à [L. 2323-5 CT](#)).

### **11. Que se passe-t-il à l'issue de la mise à disposition ?**

L'entreprise prêteuse doit réintégrer le salarié dans son poste de travail ou un poste équivalent.

Par ailleurs, le salarié ne peut être affecté ni dans l'évolution de sa carrière ni dans l'évolution de sa rémunération en raison de la période de prêt ([art. L. 8241-2 CT](#)).