

Dernière mise à jour le 06 février 2018

Le prêt de main d'œuvre entre grandes entreprises et PME ou jeunes entreprises

Le prêt de main d'œuvre consiste en la mise à disposition temporaire de personnel. Il est strictement encadré par le code du travail et obligatoirement à but non lucratif. Une ...

Sommaire

- Les conditions du recours au prêt de main d'œuvre assouplies
- Références

Le prêt de main d'œuvre consiste en la mise à disposition temporaire de personnel. Il est strictement encadré par le code du travail et obligatoirement à but non lucratif. Une ordonnance du 22 septembre 2017 a toutefois assoupli le recours au prêt de main d'œuvre pour certaines entreprises. Un décret du 29 décembre 2017 détermine les conditions de ce prêt temporaire de travailleurs.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, un groupe ou une entreprise peut ainsi mettre à disposition ses salariés auprès d'une autre entreprise, de manière temporaire, afin de :

- lui permettre d'améliorer la qualification de sa main d'oeuvre ;
- favoriser les transitions professionnelles ;
- ou constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun.

Les conditions du recours au prêt de main d'œuvre assouplies

- L'entreprise utilisatrice doit avoir été créée depuis au moins 8 ans au moment de la mise à disposition ou être une PME de 250 salariés au plus.

La durée d'existence maximale de 8 ans de l'entreprise s'apprécie à compte de la date d'immatriculation à un registre professionnel ou, le cas échéant, de déclaration par l'entreprise de son activité.

- L'entreprise prêteuse (ou le groupe) doit avoir un effectif de 5000 salariés ou plus.

Le décompte des effectifs s'effectue en référence à l'effectif occupé au dernier jour de l'année précédente et conformément aux dispositions de l'article L 1111-2 du Code du Travail, c'est-à-dire aux dispositions de droit commun.

Le prêt de main- d'œuvre réalisé dans ce cadre n'a pas de but lucratif même si le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires, charges sociales et frais professionnels afférents à l'emploi du salarié mis à disposition.

- Le prêt de main-d'œuvre est de 2 ans maximum.

Le prêt de main d'œuvre ne peut pas être effectué au sein d'un même groupe.

- Une convention de mise à disposition doit être conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, et doit mentionner :
 - 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'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
 - la durée du prêt de main d'œuvre ;
 - la finalité poursuivie par l'opération ;
 - les missions confiées au salarié concerné.
- Le prêt de main d'œuvre ne peut être mis en œuvre qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié concerné.
- 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 doivent être intégrées dans la BDES (base de données économiques et sociales).
- A la suite de la mise à disposition, le salarié doit retrouver son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise d'origine, et ce sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.
- Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.
- La mise à disposition ne doit pas impacter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.
- Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, 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. Il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Références

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des conditions de travail.

Décret n° 2017-1879 du 29 décembre 2017 relatif aux mises à disposition de travailleurs réalisées sur le fondement de l'article L. 8241-3 du code du travail.

Articles L 8241-3, R 8241-1 et R 8241-2 du Code du Travail.