



MINISTÈRE
DU TRAVAIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr

LE PRET DE MAIN D'ŒUVRE

Pendant l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie de COVID-19, il est parfois opportun que des entreprises puissent se **prêter** du personnel salarié.



Cette opération de prêt de personnel est encadrée par le code du travail, qui la rend possible sous certaines conditions toutes les références juridiques sont en fin de document

mesures à prendre par l'employeur pour protéger la santé de ses salariés: <https://cutt.ly/ntR63TI>



CE QUI EST AUTORISÉ :

Les opérations de prêt de main d'œuvre qui sont opérées à but **lucratif** par :

- Les entreprises de travail temporaire,
- Les groupements d'employeur,
- Les associations intermédiaires,
- Les activités de services aux personnes,
- Les entreprises de travail à temps partagé,
- Le portage salarial,
- Les associations ou sociétés sportives,
- La mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs
- Le prêt à une jeune ou une petite ou moyenne entreprise, afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun,

MAIS sous réserve qu'elles soient réalisées dans le respect des textes qui les régissent

Les opérations de prêt de main d'œuvre qui sont opérées à but **NON** lucratif

pouvant être justifiés comptablement et professionnellement.

Les frais de structure ou de gestion ne peuvent être intégrés dans la facturation, sous peine que l'opération devienne à but lucratif et donc, illicite.

Les conditions et formalités à respecter sont alors les suivantes :

- accord du salarié concerné,
- convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice : <https://cutt.ly/8tHUYF9>
- avenant au contrat de travail, signé par le salarié et son employeur : <https://urlz.fr/ckCv>



Les conditions et formalités à remplir :

Convention de mise à disposition

- Elle doit mentionner notamment :
- la finalité de la mise à disposition et sa durée ;
- l'identité et la qualification du salarié concerné ;
- les missions qui lui seront confiées ;
- le mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels qui seront facturés
- elle est signée des représentants légaux des deux entreprises.

Obligations de l'entreprise utilisatrice pendant la mise à disposition :

- l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail des travailleurs prêtés, en matière de travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs, santé et sécurité au travail, ET NOTAMMENT LES NECESSAIRES ADAPTATIONS A LA PREVENTION DU RISQUE COVID-19*, durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés ;
- elle fournit les équipements de protection individuelle nécessaires, sauf convention prévoyant la fourniture de certains équipements personnalisés par l'entreprise prêteuse ;
- elle remplit les obligations correspondant à la surveillance médicale renforcée, lorsque celle-ci est nécessitée par l'activité exercée par le salarié mis à disposition ;
- elle permet l'accès des salariés prêtés aux moyens de transport collectifs et aux installations, notamment de restauration, dont bénéficient ses propres salariés ;
- elle déclare à l'entreprise prêteuse tout accident dont est victime un salarié mis à sa disposition ;
- le cas échéant, elle répond aux réclamations individuelles et collectives transmises par son CSE concernant les conditions d'exécution du travail des salariés prêtés qui relèvent d'elle.

Accord du salarié

L'accord du salarié doit être exprès et écrit.

Avenant au contrat de travail

L'avenant, signé par le salarié et son employeur, mentionne notamment :

- le travail confié dans l'entreprise utilisatrice ;
- les horaires de travail ;
- le lieu d'exécution du travail, qui doit se situer en France (sous réserve des accords internationaux) ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail ;
- éventuellement, la période probatoire au cours de laquelle il peut être mis fin au prêt de main d'œuvre à la demande de l'une des parties ; une période probatoire est obligatoire en cas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

CSE

le comité social et économique (CSE) de l'entreprise prêteuse et celui de l'entreprise utilisatrice sont consultés avant la mise en œuvre du prêt de main d'œuvre et informés sur les conventions conclues.

Relations entre l'entreprise prêteuse et le salarié pendant la mise à disposition :

- le contrat de travail entre le salarié et l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu ;
- le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse ;
- une cessation éventuelle du prêt de main d'œuvre au cours de la période probatoire ne peut pas constituer un motif de sanction ou de licenciement, sauf faute grave du salarié ;
- la mise à disposition n'affecte pas la protection dont jouit éventuellement un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération soit affectée par la période de prêt.

CE QUI EST INTERDIT :

Les opérations de prêt de main d'œuvre qui sont opérées à but lucratif, c'est-à-dire qui sont facturées à un coût supérieur à la somme : salaire brut + charges sociales + frais professionnels dus au salarié prêté, pouvant être justifiés comptablement et professionnellement.

REFERENCES JURIDIQUES - Code du travail, consultable sur www.legifrance.gouv.fr

AUTORISE	travail temporaire	L.1225-1 et s.
	groupement d'employeur	L1253-1 et s.
	association intermédiaire	L.5132-7
	services aux personnes	L.7231-1 et s
	entreprise de travail à temps partagé	L.1252-1 et s
	portage salarial	L.1254-1 et s
	prêt à une jeune entreprise ou une PME afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun	L.8241-3
	associations ou sociétés sportives	L.8241-3
	mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs	L.8241-1,
opérations de prêt de main d'œuvre qui sont opérées à but NON lucratif	L.8241-2	
INTERDIT	Prêt de main d'œuvre à but lucratif	L.8231-1 L.8241-1