



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

## Prêt de main-d'œuvre entre entreprises

Vérfifié le 12 février 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

### i Mesures de simplification du prêt de main d'œuvre

Jusqu'au 30 juin 2021, certaines mesures d'exception sont prolongées :

- L'entreprise prêteuse, ayant recours à l'activité partielle, est autorisée à facturer à l'entreprise utilisatrice un montant inférieur au coût total du prêt
- Possibilité de conclure une seule convention de mise à disposition en cas de prêt de plusieurs salariés
- Possibilité de ne pas préciser les horaires de travail dans l'avenant au contrat de travail du salarié prêté

C'est ce que prévoient l'[ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042677355) et l'[article 52 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000042007111).

Pour pallier aux difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou pour éviter le chômage partiel 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 utilisatrice pendant une durée déterminée.

### Conditions

#### Cas général

Le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être **à but non lucratif** pour l'entreprise prêteuse.

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 salarié.

Mais si une opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite, il existe plusieurs exceptions :

- Travail temporaire par les agences d'intérim
- Travail à temps partagé
- Agence de mannequin par le titulaire de la licence d'agence de mannequin
- Prêt de sportifs mis à disposition de la fédération sportive délégataire en tant que membre d'une équipe de France
- Mise à disposition de salariés auprès d'un syndicat

#### Accord du salarié

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est écrit dans un **avenant** au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

L'avenant au contrat de travail doit comporter les éléments suivants :

- Tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice
- Horaires et lieu d'exécution du travail
- Caractéristiques particulières du poste de travail
- Possibilité de prévoir une **période probatoire** par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié

L'arrêt de la période probatoire par l'une des parties avant sa fin ne constitue pas un motif de sanction ou de licenciement.

**A noter :** la période probatoire devient obligatoire si le prêt de main-d'œuvre entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, comme par exemple la rémunération ou la durée du travail. Chaque partie peut mettre fin à la période probatoire.

#### Convention de mise à disposition

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention désignant un seul salarié. La convention mentionne les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition
- Identité et qualification du salarié
- Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse

## Information et consultation du comité social et économique (CSE)

Dans l'entreprise prêteuse, l'employeur doit consulter le CSE préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main d'œuvre et l'informer des différentes conventions signées. Le CSE doit aussi être informé si le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice présente des risques particuliers pour la santé ou la sécurité.


Dans l'entreprise utilisatrice, le CSE doit être informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à disposition dans ce cadre.

### Prêt d'une grande entreprise à une jeune entreprise ou PME

Une grande entreprise peut mettre à disposition ses salariés auprès d'une jeune ou d'une petite entreprise pour améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, par exemple.

L'opération de prêt de main d'œuvre peut être "sous-facturée" par l'entreprise prêteuse et être considérée à but non lucratif aux conditions cumulatives suivantes :

- L'entreprise prêteuse a au moins 5000 salariés ou appartient à un groupe d'au moins 5000 salariés,
- L'entreprise utilisatrice a moins de 8 ans d'existence, est une PME de moins de 250 salariés ou une structure d'intérêt général ou d'utilité publique,
- La durée maximum du prêt est de 2 ans

 **A noter** : ce type de mise à disposition ne peut pas être effectué au sein du même groupe.


### Accord du salarié

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est écrit dans un avenant (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R10829>) au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

L'avenant au contrat de travail doit comporter les éléments suivants :

- Tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice
- Horaires et lieu d'exécution du travail
- Caractéristiques particulières du poste de travail
- Possibilité de prévoir une période probatoire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13893>) par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié

L'arrêt de la période probatoire par l'une des parties avant sa fin ne constitue pas un motif de sanction ou de licenciement.

 **A noter** : la période probatoire devient obligatoire si le prêt de main-d'œuvre entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, comme par exemple la rémunération ou la durée du travail. Chaque partie peut mettre fin à la période probatoire.

### Convention de mise à disposition

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention désignant un seul salarié. La convention mentionne les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition
- Identité et qualification du salarié
- Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse

## Information et consultation du comité social et économique (CSE)

Dans l'entreprise prêteuse, l'employeur doit consulter le CSE préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main d'œuvre et l'informer des différentes conventions signées. Le CSE doit aussi être informé si le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice présente des risques particuliers pour la santé ou la sécurité.

Dans l'entreprise utilisatrice, le CSE doit être informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à disposition dans ce cadre.

## Statut du salarié mis à disposition

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail pendant la mise à disposition. Le salarié mis à disposition a accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Pendant la période de prêt, 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 et de bénéficier des dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R51533>), comme s'il exécutait son travail dans son entreprise d'origine.

La mise à disposition ne remet pas en cause la protection dont bénéficie un salarié protégé (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R54653>) (exemple : un membre du CSE).

À la fin de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine ou un poste équivalent, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

## Sanctions

Le prêt de main d'œuvre *illicite* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R58353>) est sanctionné pénalement jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € (montant porté à 150 000 € pour une *personne morale* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R40703>)).

Des peines complémentaires peuvent aussi être prononcées (interdiction d'exercer certaines activités professionnelles, exclusion des marchés publics, publication du jugement dans les journaux, par exemple).

Des sanctions administratives peuvent également être appliquées (suppression des aides publiques, remboursement des aides publiques déjà perçues, fermeture temporaire de l'entreprise, par exemple).

#### Textes de loi et références

- Code du travail : articles L8241-1 à L8241-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000030442435) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000030442435>)  
*Dispositions générales du prêt licite ou illicite de main-d'œuvre*
- Code du travail : articles R8241-1 et R8241-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000041455637) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000041455637>)  
*Décrets prêt de main d'œuvre*
- Code du travail : articles L8243-1 à L8243-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000031013807) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000031013807>)  
*Dispositions pénales du prêt illicite de main d'œuvre*
- Circulaire du 18 juillet 2016 relative aux sanctions administratives et pénales en droit du travail (PDF - 643.9 KB) [↗](http://www.textes.justice.gouv.fr/art_pix/JUSD1620181C.pdf)  
([http://www.textes.justice.gouv.fr/art\\_pix/JUSD1620181C.pdf](http://www.textes.justice.gouv.fr/art_pix/JUSD1620181C.pdf))

#### Services en ligne et formulaires

- **Modèle de convention de mise à disposition de personnel à but non lucratif** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R58184>)  
Modèle de document
- **Modèle d'avenant au contrat de travail d'un salarié mise à disposition** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R58185>)  
Modèle de document