

## PRET DE MAIN D'OEUVRE

Si cette possibilité de prêter ses salariés ou à l'inverse de recevoir des salariés d'une autre entreprise est peu utilisée en général par les entreprises ; elle peut pourtant parfois permettre d'éviter de licencier ses salariés en cas de difficultés et elle peut offrir à une autre entreprise une main d'œuvre disponible.

Veillez trouver, ci-dessous, un résumé succinct de ce qu'il faut connaître pour l'essentiel et pour éviter de vous mettre hors la loi.

**En effet, le pas est facile à franchir entre la disposition licite de prêt de personnel et le délit de prêt de main d'œuvre illicite. Une entreprise en général, peut donc vite se retrouver dans l'illégalité avec des salariés mal déclarés.**

Tout d'abord, l'article L 8241-2 du Code du Travail autorise le prêt de main d'œuvre seulement A TITRE NON LUCRATIF : « Les opérations de prêt de main-d'œuvre A BUT NON LUCRATIF sont autorisées ».

En pratique, le prêt de main-d'œuvre entre deux entreprises ne doit pas permettre à l'entreprise prêteuse de dégager une marge bénéficiaire.

En revanche, il y a un but lucratif dès lors que l'une des parties à l'opération de prêt de main-d'œuvre réalise un bénéfice ou une économie par rapport au coût réel du personnel mis à disposition et, dans ce cas-là, il peut y avoir des poursuites.

Selon la jurisprudence en matière sociale, la mise à disposition d'un salarié n'entraîne pas en soi une modification de son contrat de travail. Cependant, si le contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité et que le salarié est transféré dans une autre zone géographique, il sera peut être nécessaire de signer un avenant au contrat de travail.

De toutes les façons, le salarié reste sous la subordination de l'entreprise prêteuse qui continue de le rémunérer, de gérer son emploi, d'assurer le pouvoir disciplinaire et aussi de déclarer les accidents du travail. Mais le personnel prêté doit se conformer aux prescriptions de la Direction de l'entreprise emprunteuse en matière de sécurité, d'hygiène et de Médecine du Travail, cette dernière gérant aussi les absences des salariés.

De plus, lorsqu'il y a prêt de main-d'œuvre, un certain formalisme juridique est à respecter : une convention est très importante pour servir de justificatif à l'entreprise prêtant ses salariés et aussi à l'entreprise utilisatrice en les mettant ainsi toutes les deux à l'abri de poursuites en cas de contrôles de l'Inspection du Travail et de l'Urssaf ou en cas d'accidents du travail. La durée du détachement temporaire des salariés volontaires est bien sûr à indiquer dans cette convention avec une éventuelle prolongation ou suspension.

A l'opposé de tout ce qui précède, le prêt de main-d'œuvre A BUT LUCRATIF est interdit.

L'article L 8241-1 du Code du Travail interdit les opérations A BUT LUCRATIF ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre, puis énumère une série d'opérations auxquelles cette interdiction ne s'applique pas, dont le travail temporaire.

Récemment, le législateur (Loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels) a précisé qu'il suffit, pour écarter le caractère lucratif d'un prêt de main-d'œuvre, que l'entreprise prêteuse facture à l'utilisateur les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés au salarié correspondant à la mise à disposition.

En cas de délits, des amendes sont prévues. Dans la plupart des cas, le bénéficiaire du prêt de main-d'œuvre illicite est poursuivi comme coauteur du délit.

Les entreprises risquent également des poursuites de l'Inspection du Travail et de l'Urssaf pour redresser les salaires et les cotisations sociales.

*Source : F.C.G.A.*