

Conclure un contrat de prêt avec un salarié

L'employeur peut consentir un prêt à un salarié, sous réserve qu'il s'agisse d'un dispositif de caractère exceptionnel décidé pour des motifs d'ordre social. Le prêt doit être obligatoirement formalisé par écrit lorsque la somme prêtée excède 1 500 € ou lorsque le taux d'intérêt consenti au salarié est différent du taux légal. Dans les autres cas, l'établissement d'un écrit n'est pas obligatoire mais vivement recommandé.

Sommaire

- Licéité du prêt
- Formalisme
- Montant
- Taux d'intérêt
- Remboursement
- Sort du prêt en cas de rupture du contrat de travail
- Information de l'administration fiscale du prêt

• Licéité du prêt •

L'employeur peut consentir un prêt à un salarié, sous réserve qu'il s'agisse d'un dispositif de caractère exceptionnel décidé pour des motifs d'ordre social (Code monétaire et financier art. L511-6). Autrement dit, l'employeur ne peut pas instaurer un dispositif permanent de prêts aux salariés.

• Formalisme •

Le prêt doit être obligatoirement formalisé par écrit lorsque la somme prêtée excède 1 500 € (Code civil art. 1359) ou lorsque le taux d'intérêt consenti au salarié est différent du taux légal (Code civil art. 1907). Dans les autres cas, l'établissement d'un écrit n'est pas obligatoire mais vivement recommandé dans la mesure où il permet de prouver que la somme remise constitue un prêt et non une libéralité, de fixer les modalités de remboursement du prêt et de préciser le sort du prêt en cas de rupture du contrat de travail avant son remboursement intégral.

• Montant •

Le montant du prêt est déterminé librement par l'employeur et le salarié, sous réserve que ce montant soit proportionné aux difficultés du salarié (l'employeur ne peut consentir un prêt à un salarié que pour des motifs d'ordre social) et que ce montant ne soit pas contraire à l'intérêt social de la société (en particulier dans les petites entreprises ou dans celles rencontrant des difficultés économiques).

• Taux d'intérêt •

Le prêt peut être consenti sans intérêts, au taux d'intérêt légal ou selon un taux d'intérêt déterminé par l'employeur et le salarié. Dans ce dernier cas, il est vivement déconseillé de prévoir un taux usuraire (taux effectif global qui excède, au moment où il est consenti, de plus du tiers, le taux effectif moyen pratiqué au cours du trimestre précédent par les établissements de crédit pour des

opérations de même nature comportant des risques analogues).

• Remboursement •

Si le prêt est consenti sans intérêts et remboursé par retenue sur le salaire, le montant de remboursement est déterminé par l'employeur et le salarié, dans la limite de 10% du salaire net chaque mois.

Si le prêt est consenti avec un taux d'intérêt (légal ou contractuel) et remboursé par retenue sur le salaire, le montant de remboursement est déterminé par l'employeur et le salarié, dans la limite de la quotité saisissable du salaire.

Si le prêt est remboursé par chèque ou virement bancaire suivant un échéancier (avec ou sans intérêts), le montant de remboursement est déterminé librement par l'employeur et le salarié, sans limite.

Le prêt peut être remboursé soit par retenue sur le salaire, soit par chèque ou virement bancaire suivant un échéancier. Lorsque le prêt est consenti sans intérêt, il est recommandé de privilégier un remboursement par chèque ou virement bancaire de manière à éviter que le montant de remboursement soit limité à 10% du salaire net chaque mois.

Le début de remboursement du prêt est déterminé librement par l'employeur et le salarié.

L'employeur peut laisser au salarié la possibilité de rembourser le prêt par anticipation. Dans ce cas, il est recommandé de fixer un montant minimum et de prévoir une information écrite et préalable de l'employeur.

• Sort du prêt en cas de rupture du contrat de travail •

La rupture du contrat de travail est en principe sans effet sur le contrat de prêt.

Il était admis que le contrat de prêt puisse prévoir une clause de remboursement anticipé en cas de rupture du contrat de travail (Cass. soc. 04.12.2002 n°00-45550 F-D). Toutefois, la chambre civile de la Cour de Cassation a pris une position contraire (Cass. civ. 1 05.06.2019 n°16-12519 FS-PBI). Il est donc probable qu'une telle clause soit déclarée nulle.

• Information de l'administration fiscale du prêt •

Lorsque le montant en principal du prêt est supérieur à 5 000 € (hors intérêts), le salarié doit déclarer ce prêt à l'administration fiscale via le formulaire n° 2062.

Lorsque l'employeur conclut plusieurs contrats de prêts d'un montant unitaire inférieur à 5 000 € avec un ou plusieurs salariés et que leur total dépasse 5 000 €, l'employeur doit déclarer ces prêts à l'administration fiscale via le formulaire précité.