

Mettre un salarié à disposition

Il s'agit d'un prêt d'un ou plusieurs salariés par une entreprise dite « prêteuse » à une entreprise dite « utilisatrice ». Sauf dérogation, cette opération ne doit pas poursuivre un but lucratif. Elle suppose la conclusion d'une convention de mise à disposition entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise prêteuse et d'un avenant au contrat de travail entre l'entreprise prêteuse et le salarié.

Sommaire

- Conditions de Licéité
- Mise en œuvre

• Conditions de licéité •

Sauf dérogation, l'opération de prêt de main d'œuvre ne doit pas être réalisée dans un but lucratif (C. trav. art. L8241-1).

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (C. trav. art. L8241-1).

A défaut, elle constitue un prêt illicite de main d'œuvre. Elle peut également constituer le délit de marchandage défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail. Ces infractions sont punies d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros (150 000 euros pour les personnes morales). La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pour une durée de deux à dix ans (C. trav. art. L8231-4 et L8243-1).

Des dérogations sont prévues pour :

- les entreprises de travail temporaire (C. trav. art. L8241-1),
- les entreprises de travail à temps partagé (C. trav. art. L8241-1),
- les agences de mannequins lorsque celles-ci sont exploitées par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin (C. trav. art. L8241-1),
- la mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs dans les conditions prévues par l'article L2135-7 du Code du travail (C. trav. art. L8241-1),
- la mise à disposition de salariés par une association ou une société sportive auprès de la fédération sportive délégataire intéressée en qualité de membre d'une équipe de France dans les conditions prévues par l'article L222-3 du Code du sport (C. trav. art. L8241-1),
- la mise à disposition par une grande entreprise de salariés auprès d'une jeune ou d'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 (C. trav. art. L8241-3),
- la mise à disposition de salariés par une entreprise d'insertion ou une association intermédiaire dans les conditions prévues par les articles L5132-4 et suivants du Code du travail,

- la mise à disposition de salariés par une association ou une entreprise de service à la personne dans les conditions prévues par les articles L5132-4 et suivants du Code du travail.

• Mise en œuvre •

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

La consultation préalable du CSE, s'il existe

Le comité social et économique de l'entreprise prêteuse et celui de l'entreprise utilisatrice doivent être consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informés des différentes conventions signées (C. trav. art. L8241-1).

Une convention de mise à disposition

La convention de mise à disposition est conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice. Elle définit la durée de la mise à disposition et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse. L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (C. trav. art. L8241-1).

Un avenant au contrat de travail

L'accord du salarié concerné est requis. Il doit être matérialisé dans un avenant passé par écrit précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail. Le salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition (C. trav. art. L8241-1).

Statut du salarié pendant la mise à disposition

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 et bénéficie d'une protection particulière :

- il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse (C. trav. art. R8241-2),
- à l'issue de sa mise à disposition, il retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt (C. trav. art. L8241-1),
- la cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement (C. trav. art. L8241-1),
- la mise à disposition ne peut affecter la protection dont il jouit en vertu d'un mandat représentatif (C. trav. art. L8241-1).

Au sein de l'entreprise utilisatrice, le salarié mis à disposition a accès aux installations et aux moyens de transport collectif (c. trav. art. R8241-2).

A noter : le cas des salariés détachés en France ou à l'étranger est encadré par des règles spécifiques (non traitées ici).