

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Prêt de main d'œuvre en faveur des PME et jeunes entreprises: comment en bénéficier ?



Les PME et les jeunes entreprises peuvent désormais profiter d'une nouvelle mesure: le prêt de main d'œuvre. Grâce à cette dernière, de grandes entreprises peuvent mettre à leur disposition certains salariés. Mode d'emploi.

Mis en place par les ordonnances de réforme du code du travail, le dispositif simplifié pour le prêt de main d'œuvre à destination des [PME](#) ou des jeunes entreprises est opérationnel depuis le 1er janvier.

Il vise à leur faciliter l'utilisation de salariés mis temporairement à disposition par de grandes entreprises, en rendant possible des opérations dans lesquelles l'entreprise prêteuse facture à l'entreprise utilisatrice un montant inférieur au coût réel du salarié (salaires, charges sociales et remboursement de frais professionnels).

C'était jusque-là impossible au risque de voir sinon l'opération considérée comme du prêt de main d'œuvre à but lucratif, ce qui est interdit par la loi. « *Cela pouvait constituer un frein alors que de plus en plus de grandes entreprises travaillent avec des start-up ou mettent en place des partenariats économiques avec de petites entreprises, qui n'ont pas forcément les moyens d'assumer le coût chargé d'un salarié* », explique Sébastien Millet, avocat du cabinet Ellipse avocats.

Prêt de main d'œuvre: pour certaines entreprises uniquement

Plus souple, ce nouveau dispositif suppose cependant le respect de plusieurs conditions et d'un certain formalisme pour être utilisé. Seules les grandes entreprises ou celles appartenant à un groupe, dépassant le seuil des 5000 salariés peuvent mettre un salarié à disposition.

Les utilisatrices peuvent être des PME ou des entreprises de moins de huit ans d'existence ainsi que certaines personnes morales à but non lucratif. « *Le prêt de salariés entre entreprises d'un même groupe est exclu du dispositif* », précise Sébastien Millet.

L'opération doit se faire pour une durée fixée à l'avance qui ne peut dépasser deux ans et doit répondre à des objectifs précis. Il peut s'agir d'améliorer les qualifications de la main d'œuvre de l'entreprise utilisatrice, de faciliter les transitions professionnelles ou de permettre aux deux entreprises concernées de constituer un partenariat d'affaires.

Convention de mise à disposition et accord écrit pour le prêt de main d'œuvre

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice sont tenues de conclure une convention de mise à disposition qui précise notamment cet objectif, le nom et la qualification du salarié qui fait l'objet de l'opération et sa durée. Cette convention doit aussi mentionner les éléments de rémunération refacturés et préciser, le cas échéant, lorsque cette refacturation est partielle.

Elle doit être assortie d'un accord écrit du salarié. « *Ce peut être une lettre de mission ou de mise à disposition contresignée par le salarié, ou un avenant à son [contrat de travail](#). Mais il ne doit pas y avoir d'ambiguïté sur le fait qu'il reste salarié de son entreprise d'origine pendant la durée de l'opération* », précise Sébastien Millet.

Si le contrat de travail du salarié avec l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu, l'entreprise utilisatrice est cependant responsable de ses conditions de travail notamment en matière de prévention des risques et des accidents du travail.

Elle a en outre l'obligation d'informer son comité social et économique sur le nombre de conventions de mise à disposition conclues et les postes occupés par des salariés ainsi prêtés.

Par Marion Perrier
jeudi 3 mai 2018 08h52

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr