

PARLONS PRET DE MAIN D'OEUVRE!

L'INSTANT *Consult*

Le prêt de main d'œuvre à objet exclusif à but lucratif est illicite sauf exceptions : entreprise de travail temporaire, portage salarial et temps partagé.

→ A BUT NON LUCRATIF : MISE A DISPOSITION

Une entreprise **prête des salariés à une autre entité** (entreprise utilisatrice) qui fixe les horaires, donne les ordres et contrôle l'exécution des tâches.

→ A BUT LUCRATIF : SOUS TRAITANCE & PRESTATION DE SERVICE

Une entreprise **confie à une autre entreprise** (sous-traitant ou prestataire) **l'exécution d'une partie de son activité, d'un contrat ou d'un service**, impliquant une prestation indépendante.

Le principe de licéité :

il est essentiel de vérifier si votre opération respecte les conditions suivantes.

Une mise à disposition est **licite** quand il s'agit d'un prêt de main-d'œuvre **à but non lucratif** : limité aux salaires, charges sociales et frais professionnels, sans marge bénéficiaire. L'employeur prêteur conserve la qualité d'employeur juridique du salarié (rémunération et disciplinaire).

Nécessité de respecter **3 formalités cumulatives** :

- ✓ accord exprès du salarié
- ✓ conclusion d'une convention écrite entre les entreprises
- ✓ signature d'un avenant au contrat de travail

Pour qu'une opération relève d'une prestation de service **licite**, plusieurs éléments doivent être réunis :

- ✓ une mission précisément définie
- ✓ une **autonomie réelle du prestataire** dans l'organisation de son travail
- ✓ l'utilisation de moyens propres par le prestataire
- ✓ l'existence d'un savoir-faire spécifique
- ✓ une **facturation fondée sur une prestation globale ou un résultat** et non sur une simple mise à disposition de main-d'œuvre

Les employeurs ont certaines **obligations spécifiques**.

L'entreprise prêteuse doit **informer et consulter son CSE** avant toute mise à disposition.

L'entreprise utilisatrice doit également **informer et consulter son CSE** avant l'arrivée du salarié.

L'entreprise utilisatrice (+ de 50 salariés) doit **informer et consulter son CSE**.

Le donneur d'ordre doit aussi **vérifier certains documents**, notamment :

- 🔍 attestation de vigilance URSSAF du sous-traitant
- 🔍 immatriculation de l'entreprise sous-traitante
- 🔍 justificatifs relatifs aux salariés étrangers (le cas échéant)

En cas de manquements : **risques de sanctions**.

Une opération irrégulière peut être requalifiée en :

- **Prêt illicite de main-d'œuvre**
- **Délit de marchandage**
- **Travail dissimulé**

Ces qualifications peuvent se cumuler et entraîner des sanctions.

Sanctions pénales

- Jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende (personne physique)
- Jusqu'à 150 000 € pour les personnes morales
+ interdictions d'activité, exclusions marchés publics

Sanctions civiles

- Nullité du contrat
- Rappel de salaires et indemnités pour le salarié
- Responsabilité solidaire des entreprises
- Réintégration possible dans l'entreprise utilisatrice

Sanctions administratives :

- Suppression d'aides publiques ou exonérations sociales
- Fermeture temporaire de l'établissement
- Exclusion des contrats administratifs

Afin de limiter les risques, il existe des **bonnes pratiques**.

- 👉 Rédiger un **cahier des charges clair et complet** précisant la nature et les limites de la prestation
- 👉 Vérifier que l'objet social du prestataire est compatible avec la nature des prestations confiées
- 👉 S'assurer que le sous-traitant dispose de ses propres ressources humaines et matérielles
- 👉 **Contrôler régulièrement** le respect des obligations sociales et administratives
- 👉 Éviter toute confusion entre les équipes internes et celles du prestataire
- 👉 Ne pas donner d'instructions directes ni horaires aux salariés du sous-traitant