

Flash info - Prêt de personnel

Mars 2026

Texte alternatif décrivant l'infographie « Parlons Prêt de personnel ! »

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.

À BUT NON LUCRATIF : MISE A DISPOSITION	À BUT LUCRATIF : SOUS-TRAITANCE ET PRESTATION DE SERVICE
<p>Une entreprise prête des salariés à une autre entité - entreprise utilisatrice - qui fixe les horaires, donne les ordres et contrôle l'exécution des tâches.</p>	<p>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.</p>
<p>Une mise à disposition est licite lorsqu'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.</p> <p>L'employeur prêteur conserve la qualité d'employeur juridique du salarié, notamment pour la rémunération et le pouvoir disciplinaire.</p> <p>Nécessité de respecter 3 formalités cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none">• accord exprès du salarié• conclusion d'une convention écrite entre les entreprises• signature d'un avenant au contrat de travail• Prestation de service licite	<p>Pour qu'une opération relève d'une prestation de service licite, plusieurs éléments doivent être réunis :</p> <ul style="list-style-type: none">• 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
<p>L'entreprise prêteuse doit informer et consulter son CSE avant toute mise à disposition.</p> <p>L'entreprise utilisatrice doit également informer et consulter son CSE avant l'arrivée du salarié.</p>	<p>L'entreprise utilisatrice de plus de 50 salariés doit informer et consulter son CSE.</p> <p>Le donneur d'ordre doit aussi vérifier certains documents, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">• l'attestation de vigilance URSSAF du sous-traitant ;• l'immatriculation de l'entreprise sous-traitante ;• les 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 pour une personne physique ;
jusqu'à 150 000 € pour les personnes morales ;
interdictions d'activité ;
exclusions des 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 d'exonérations sociales ;
fermeture temporaire de l'établissement ;
exclusion des contrats administratifs.
Bonnes pratiques pour limiter les risques

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