



MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS ENTRE EXPLOITATIONS

Le prêt de main d'œuvre entre exploitations est possible à condition de respecter les dispositions suivantes :

But non lucratif

Attention : but non lucratif ne veut pas dire gratuit.

Le but non lucratif du prêt est rempli quand l'exploitation prêteuse facture à l'exploitation utilisatrice les salaires, les charges patronales et les frais professionnels remboursés concernant le salarié lors de la mise à disposition.

Le montant facturé ne peut ni être inférieur ni supérieur (au centime près) à ces charges sinon le prêt est illicite.

Convention de mise à disposition

Pour la mise en place du prêt de main d'œuvre, les exploitations doivent signer entre elles une convention de mise à disposition précisant les modalités du prêt :

- La durée de la mise à disposition.
- L'identité et la qualification du salarié.
- Le mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels facturés.
- La durée d'une éventuelle période probatoire au cours de laquelle l'une des deux entreprises peut mettre fin au prêt.

Une même convention ne peut concerner plusieurs salariés ; il faut donc réaliser une convention de mise à disposition pour chaque salarié prêté.

Que devient le contrat de travail du salarié lors de la mise à disposition ?

Durant la période du prêt, le contrat de travail n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié appartient toujours au personnel de l'exploitation prêteuse et bénéficie des dispositions conventionnelles en vigueur dans cette exploitation comme s'il exécutait son travail au sein de celle-ci.

Accord du salarié

Le prêt de main d'œuvre requiert l'accord explicite d'où la signature d'un avenant au contrat de travail. L'avenant doit préciser les éléments suivants :

- Les tâches confiées au salarié au sein de l'entreprise utilisatrice.
- Les horaires et le lieu de travail.
- Les caractéristiques particulières du poste de travail.

Le salarié peut refuser de faire l'objet d'un prêt de main d'œuvre. Ce refus ne peut être sanctionné, ni être un motif de licenciement ou de mesure discriminatoire.

Une fois la période de prêt terminée, le salarié retrouve son poste de travail au sein de l'exploitation.

Sanctions du prêt de main d'œuvre illicite

Si le prêt de main d'œuvre ne respecte pas les conditions ci-dessus, celui-ci est considéré comme illicite et est sanctionné pénalement jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (pouvant aller jusqu'à 150 000 € pour une personne morale). Des peines complémentaires peuvent être prononcées (interdiction d'exercer, exclusion marchés publics, ...) ainsi que des sanctions administratives.

Comptablement

Pour l'exploitation prêteuse, le montant facturé doit être enregistré dans le compte 708.

Pour l'exploitation utilisatrice, le montant facturé doit être enregistré dans le compte 621.

La facture doit être réalisée sans application de TVA.

