Image not found or type unknown

LE PRÊT AU PERSONNEL: un avantage pour le salarié

publié le **30/11/2012**, vu **89332 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Bien heureusement, la relation de travail n'est pas le théâtre d'un rapport de force permanent entre l'employeur et le salarié, loin de là. Elle aussi le lieu de rencontre d'intérêts convergents et d'entraide mutuelle. En témoigne la pratique des prêts au personnel qui permet au salarié de faire face à certains imprévus (maladies, décès, accident…) et constitue une bonne alternative aux banques et autres organismes de crédit. En pratique, un salarié a plus de facilité à obtenir un prêt de son employeur, dans des conditions souvent plus avantageuses, dans des délais de temps plus restreints, et avec des modalités de remboursement négociées. Pour l'employeur, le prêt au personnel permet d'aider le salarié à faire face à des événements qui peuvent avoir des répercussions sur les conditions de travail (stress, fatigue, dépressions…). Il est relativement sûr du fait de la proximité entre le prêteur et l'emprunteur et offre des garanties certaines en matière de recouvrement de créances. Avant de consentir ou de souscrire (2), il convient de définir ce qu'est un « prêt au personnel » (1).

Les prêts au personnel

Bien heureusement, la relation de travail n'est pas le théâtre d'un rapport de force permanent entre l'employeur et le salarié, loin de là. Elle aussi le lieu de rencontre d'intérêts convergents et d'entraide mutuelle.

En témoigne la pratique des prêts au personnel qui permet au salarié de faire face à certains imprévus (maladies, décès, accident…) et constitue une bonne alternative aux banques et autres organismes de crédit.

En pratique, un salarié a plus de facilité à obtenir un prêt de son employeur, dans des conditions souvent plus avantageuses, dans des délais de temps plus restreints, et avec des modalités de remboursement négociées.

Pour l'employeur, le prêt au personnel permet d'aider le salarié à faire face à des événements qui peuvent avoir des répercussions sur les conditions de travail (stress, fatigue, dépressions…). Il est relativement sûr du fait de la proximité entre le prêteur et l'emprunteur et offre des garanties certaines en matière de recouvrement de créances.

Avant de consentir ou de souscrire (2), il convient de définir ce qu'est un « prêt au personnel » (1).

1. Qu'est ce qu'un prêt au personnel ?

Il s'agit d'un prêt accordé par l'employeur à son salarié à titre exceptionnel et pour un motif d'ordre

social (A). Ce prêt peut être plus moins indépendant de la relation de travail (B)

1.1. Caractéristiques du prêt au personnel.

Le prêt au personnel est un prêt classique.

En principe, les opérations de banque à titre habituel sont réservées aux personnes physiques ou morales ayant le statut d'établissement de crédit.

À titre exceptionnel, les employeurs peuvent consentir des avances sur salaires ou des prêts.

Ces prêts peuvent être accordé à titre gratuit ou avec intérêts.

Les prêts à intérêts ne sont licites que s'ils ont un caractère exceptionnel et un motif d'ordre social (**art. L 511-6, al. 2, 3° Code monétaire et financier**). Ce qui signifie qu'ils ne doivent pas être rattachés à une pratique institutionnalisée et qu'ils doivent être nécessaires au regard de la situation du bénéficiaire, le salarié.

Il est à noter que certaines entreprises (banques, assurances…) sont habilitées à accorder des prêts au personnel à des conditions préférentielles par rapport à celles accordées à la clientèle (taux inférieurs à ceux du marché, conditions de remboursement avantageuses…).

1.2. Degré d'indépendance par rapport à la relation de travail.

Le droit applicable ne sera pas le même selon que le prêt se rattache ou non à la relation de travail.

Lorsqu'il est totalement indépendant de la relation de travail, le prêt se voit exclusivement soumis aux règles du code civil. Le juge judiciaire sera compétent.

Chaque fois que l'indépendance n'est pas prouvée, on présume qu'il y a connexité entre la convention de prêt et le contrat de travail et le prêt pourra être considéré comme une avance sur salaire (***Cass. soc., 4 juillet 1984***).

Il s'agit d'une présomption simple ce qui signifie, a contrario, que le simple fait que le prêt ait été consenti pendant l'exécution du contrat de travail n'est pas suffisant pour justifier la compétence prud'homale (***CA Paris, 1er juin 1994*****).**

Mais lorsqu'il existe un lien avec le contrat, le droit du travail trouve à s'appliquer avec les conséquences que cela implique en terme de juridictions compétentes et de règles applicables.

Par exemple lorsque les modalités de remboursement d'un prêt, en principe indépendant de la relation de travail, interfèrent sur le contenu du reçu pour solde de tout compte, la juridiction des prud'hommes sera compétente (***Cass. soc., 20 avril 1989***).

2. Comment mettre en place un prêt au personnel ?

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le plus recommandable étant de faire un écrit (1), en précisant la cause et la nature du prêt (2), ainsi que les modalités de remboursement (3).

2.1. Formaliser le prêt par écrit

Un écrit est normalement obligatoire pour tout prêt portant sur une somme supérieure ou égale à 800€ (**art. 1341 Code civil**).

Même pour une somme inférieure, il est toujours préférable de formaliser le prêt par un écrit.

Cela permet de clarifier les obligations de l'employeur prêteur et du salarié emprunteur et bien souvent de prouver l'indépendance de la convention de prêt du contrat de travail (***Cass. soc., 3 déc. 1981 ; Cass. soc., 18 déc. 1986, Bocuir c/ Galliot***).

Il est également obligatoire lorsque l'employeur perçoit des intérêts sur la somme prêtée (**art. 1907 Code civil**). Ceux-ci doivent être fixé par écrit sans quoi l'employeur ne peut prouver l'existence de sa créance.

En l'absence d'écrit fixant le montant des intérêts, il est facile pour le salarié de contester sa dette en la faisant passer pour une libéralité ou une contrepartie d'un travail effectué.

En tout état de cause, l'écrit doit être recommandé à tout employeur et salarié souhaitant mettre en place un prêt. En absence d'élément de preuve sérieux, les juges n'hésitent pas à requalifier le prêt en avance sur salaire avec toutes les conséquences de droit qui en découlent.

2.2. Indiquer la cause du prêt

Il est nécessaire de pouvoir prouver la cause du prêt pour savoir si celui-ci est indépendant ou non du contrat de travail.

Par exemple, un employeur peut financer, via un prêt, des travaux personnels de l'employé qui ne sont pas en rapport avec son contrat de travail (***Cass. civ., 17 déc. 1968***).

Les juridictions civiles sont normalement compétentes pour connaître d'un litige né d'une convention de prêt indépendante du contrat de travail.

Par conséquent, il convient de préciser l'objet de prêt et il est même recommandé de le faire clairement figurer dans l'écrit formalisant le prêt. Sans précision sur ce point, le prêt sera présumé être une avance sur salaire (***Cass. soc., 4 juill. 1984***).

2.3. Préciser les modalités de remboursement

L'écrit formalisant le prêt doit être également précis sur les modalités de remboursement, qu'il s'agisse des délais ou du type de règlement utilisé par le salarié.

L'employeur ne peut imposer au salarié un remboursement par prélèvement sur salaire (***CA Paris, 18 juin 1997***). Pas plus qu'il ne peut imposer unilatéralement la périodicité des remboursements.

Le remboursement peut être effectué par paiement en espèces ou par effet de commerce, sur les durées et pour les échéances contractuellement convenues.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

En l’absence de précision sur ce point, le juge judiciaire sera compétent pour définir les modalités de remboursement (**art. 1900 et 1901 Code civil**).

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net : http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés