



Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif davantage encadré

Actualité législative publié le **04/08/2011**, vu **2974 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Une loi du 28 juillet 2011 apporte des précisions relatives au prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

1. La loi définit le prêt de main d'œuvre à titre lucratif

La loi définit désormais ce qu'est le prêt de main d'œuvre à but non lucratif : « *Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, **que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.*** »

2. Conclusion d'une convention avec l'entreprise utilisatrice, et d'un avenant avec le salarié

Comme auparavant, les opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif sont autorisées. Désormais, le prêt de main d'œuvre à but non lucratif suppose la conclusion :

- D'une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice. Cette convention définit la durée de la mise à disposition, mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des [frais professionnels](#) qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
- D'un [avenant au contrat de travail](#), signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail. L'accord du salarié est donc nécessaire. **Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.**

3. Consultation des représentants du personnel

Le [comité d'entreprise](#) ou, à défaut, les [délégués du personnel](#) de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informés des différentes conventions signées.

Le [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#) de l'entreprise prêteuse est informé

lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés.

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

4. Situation du salarié pendant le prêt de main d'oeuvre

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre sera soumis à une période probatoire. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre avant la fin de la période probatoire ne peut constituer un motif de sanction ou de licenciement (sauf faute grave du salarié).

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

Source : articles [L. 8241-1](#) et [8241-2](#) du [Code du travail](#) modifiés par la loi 2011-893 du 28 juillet 2011

Pour mieux comprendre le sujet, Juritravail vous propose :

- [Maîtriser la procédure au Conseil de prud'hommes](#)
- [Remerciements Professionnels](#)
- [Naissance](#)
- [Déclarer la cessation des paiements \(dépôt de bilan\)](#)