

LE PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE S'ADAPTE AUX JEUNES ENTREPRISES ET AUX START-UP

Le prêt de main-d'œuvre est une opération juridique complexe et semée d'embûches pour les entreprises qui entendent y recourir, alors même qu'elle présente indéniablement des atouts pour la promotion des compétences des salariés « prêtés » et l'innovation.

RÉCEMMENT, l'article 33 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, dite ordonnance « Macron », a prévu des aménagements pour faciliter le recours au prêt de main-d'œuvre entre une grande entreprise et une PME (notamment pour les start-up) afin de promouvoir les partenariats et le développement de ces dernières.

RAPPELONS QUE LE PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE à caractère lucratif est en principe interdit, sauf exception légale comme c'est le cas pour le travail temporaire. Ainsi, une entreprise prêteuse ne doit tirer aucun bénéfice de cette opération, et ne peut se faire rembourser que les frais liés à la mise à disposition des salariés. L'opération doit, en pratique, être facturée à « prix coûtant », c'est-à-dire en intégrant uniquement le coût des salaires, charges sociales et frais professionnels.

CETTE DÉFINITION DU CARACTÈRE LUCRATIF OU NON LUCRATIF du prêt de main-d'œuvre est précisée par le Code du travail, et ne vise pas le cas où l'entreprise prêteuse

« sous-facture » la mise à disposition de personnel. Cette opération s'analyse alors comme étant illicite en raison du bénéfice indirect pouvant exister. De même, il existe un risque fiscal pour cette opération, la facturation pouvant être analysée comme un avantage injustifié accordé à un tiers. Dans le but de sécuriser les opérations de prêt de main-d'œuvre de personnel de grandes entreprises auprès d'une start-up (pouvant être « sous-facturé »), le gouvernement a créé une exception.

IL EST DORÉNAVANT POSSIBLE pour une grande entreprise de mettre à disposition du personnel auprès d'une petite ou jeune entreprise, en facturant cette opération à un montant inférieur au prix coûtant, et en échappant à la qualification de prêt de main-d'œuvre illicite.

CERTAINES CONDITIONS sont prévues pour encadrer ces opérations de prêt de main-d'œuvre temporaires à destination des jeunes entreprises et PME. En effet, côté entreprise prêteuse, seuls les groupes ou les entreprises qui comptent 5 000 salariés sont autorisés à bénéficier du dispositif. L'entreprise utilisatrice, quant à elle, doit avoir moins de huit ans d'existence au moment de la mise à disposition, indépendamment de son effectif, ou doit compter au maximum 250 salariés. Le décret du 29 décembre 2017 (Décret n° 2017-1879) précise également les modalités de décompte des différents seuils

d'effectif. À noter que le dispositif exclut le prêt de main-d'œuvre au sein d'un même groupe (au sens du Code du commerce), afin d'éviter ainsi une utilisation détournée du dispositif.

PAR AILLEURS, le prêt de main-d'œuvre doit dans ce cas particulier être destiné à améliorer la qualification de la main-d'œuvre, favoriser les transitions professionnelles ou encore constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun. L'avenant au contrat de travail du salarié prêté doit préciser cette finalité. De même, le prêt de main-d'œuvre ne peut être conclu que pour une durée temporaire laquelle ne peut pas excéder deux ans.

EN SOMME, ce nouvel outil permet le recours à un type de prêt de main-d'œuvre dérogatoire et sécurisé, mais dont le cadre limitatif devrait tempérer l'impact pratique pour les entreprises.

EN EFFET, on s'interrogera sur l'intérêt réel de cette nouvelle mesure. Pour la PME ou la jeune entreprise : bénéficier d'une sorte de mentoring de la part de ses aînés. Pour la grande entreprise : occuper ses salariés en période de baisse d'activité, en les mettant à disposition de PME. Cependant, le dispositif aurait pu être plus attractif s'il avait été prévu des avantages pour les grandes entreprises, tels que des avantages sociaux ou fiscaux, en échange du mentoring proposé. Peut-être dans une prochaine mouture du dispositif... ♦

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social



FRÉDÉRIC CALINAUD & ISABELLE PONS
CABINET CALINAUD
DAVID AVOCATS