

# CONDITIONS GENERALES REGLEMENTANT LE PRET DE MAIN-D'ŒUVRE ENTRE ENTREPRISES

Le prêt de main d'œuvre est pratiqué de longue date dans le secteur du Bâtiment. Il consiste, de la part d'un entrepreneur, à mettre à la disposition d'un confrère, de manière provisoire et sans but lucratif, des salariés permanents de son entreprise, notamment lorsque l'entreprise prêteuse connaît une baisse conjoncturelle d'activité et que son dirigeant ne veut pas licencier les salariés inoccupés.

*Le présent document tient compte des dispositions introduites en la matière par la loi du 28/07/2011 dite loi « Cherpion ».*

*Les conditions prévues par l'Accord national interprofessionnel du 8/07/2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique n'ont en revanche pas été reprises ici, cet accord, dont l'échéance était fixée au 31/12/2010, n'ayant pas été renouvelé.<sup>1</sup>*

## I. CADRE LEGISLATIF

---

### DEFINITION

- Sauf exceptions limitativement énumérées (travail temporaire, portage salarial...), le prêt de main d'œuvre **à but lucratif** est illicite. Tel n'est pas le cas, en revanche, du prêt de main d'œuvre **à but non lucratif**.

Le but non lucratif fait désormais l'objet d'une définition dans le Code du travail : l'opération 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.** »

*Cette disposition, introduite par la loi du 28/07/2011 précitée, devrait sécuriser les différents types d'opération répondant à ces critères, non seulement le prêt de main d'œuvre à but non*

---

<sup>1</sup> La convention de partenariat conclue le 8/09/2009 entre la FFB et la Fédération des Industries Nautiques (FIN) est également parvenue à son terme le 8/09/2010.

*lucratif temporaire mais également des opérations de mise à disposition plus pérennes entre sociétés du même groupe.*

*Toutefois, il convient de rester très prudent dans l'attente de l'interprétation qui pourra être faite par les tribunaux. Dans certains cas d'espèce, les entreprises peuvent en effet être suspectées de vouloir éluder des dispositions légales et être poursuivies pour marchandage<sup>2</sup> ou en vue d'une requalification en contrat de travail.*

*Mais s'il répond à l'objectif d'entraide temporaire, seul cas envisagé dans le présent document, le prêt de main d'œuvre à but non lucratif se trouve sécurisé par la nouvelle définition.*

- Par ailleurs, **il est interdit de prêter des salariés de nationalité étrangère** si la prestation de services s'effectue à l'étranger (Art. L. 8241-2 al 2 CT renvoyant à l'article L. 5221-4).

## POSITION DU SALARIE

Le salarié reste lié à l'entreprise prêteuse par son contrat de travail et conserve les avantages acquis dans le cadre normal de ses conditions de travail. Il continue de bénéficier des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise prêteuse.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation antérieure à la loi du 28/07/2011 précitée, le prêt de main-d'œuvre ne constituait pas en lui-même une modification unilatérale du contrat de travail (Soc 1/04/2003, RJS 2003 n° 708 ; voir aussi Soc. 1/04/2003, n° 02-14680 et 15/03/2005, n° 03-41371)<sup>3</sup>.

Toutefois, selon les nouvelles dispositions, **l'opération doit désormais toujours être soumise à l'accord du salarié.**

Dans tous les cas, le prêt de main d'œuvre d'un **salarié protégé** doit être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

## II. FORMALITES PREALABLES

---

### A – CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

---

<sup>2</sup> Le marchandage est défini par le Code du travail comme toute opération à but lucratif, incluant la fourniture de main-d'œuvre, ayant pour effet :

- de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne
- ou d'éluder l'application de dispositions légales ou conventionnelles (C. trav. art. L. 8231-1).

<sup>3</sup> Mais il pouvait s'accompagner d'une modification du contrat (par exemple, modification du secteur géographique dans lequel se trouve le lieu de travail pour un salarié sédentaire).

Les conditions du prêt de main-d'œuvre doivent faire l'objet d'une convention de prêt, dite « convention de mise à disposition », entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise emprunteuse dite entreprise « utilisatrice ».

Les mentions obligatoires à faire figurer dans cette convention sont :

- la durée de la mise à disposition,
- l'identité ou la qualification du salarié concerné,
- le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice (Art. L 8241-2 al 5 CT).

Un modèle de *Convention de mise à disposition*, comportant les mentions légales obligatoires, est proposé en **Annexe 1**.

*La FFB a toujours considéré la conclusion d'une convention de prêt entre les deux entreprises comme une formalité indispensable. La conclusion d'une telle convention est désormais expressément prévue par la loi.*

*Il est recommandé d'établir cette convention en quatre exemplaires, deux pour chaque entreprise à charge pour chacune d'elles d'en adresser un à son assureur.*

## **B – AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL**

### • **Principe**

Comme on l'a vu ci-dessus, **le prêt de main d'œuvre nécessite** désormais dans toutes les hypothèses **l'accord du salarié**. Un avenant au contrat de travail doit donc être signé par celui-ci, précisant les points suivants :

- le **travail confié** dans l'entreprise utilisatrice,
- les **horaires**,
- le **lieu d'exécution** du travail,
- les **caractéristiques particulières du poste** de travail (Art. L 8241-2 al 4 et 6 CT).

Un **modèle d'Avenant au contrat de travail**, comportant les mentions obligatoires, figure en **Annexe 2**.

### • **Procédure**

Les dispositions légales ne précisent pas si la procédure de modification pour motif économique prévue à l'article L. 1222-6 du code du travail doit être ou non respectée.

Mais dès lors que le prêt de main d'oeuvre a pour origine des difficultés économiques et/ou un sous-emploi des salariés, il semble nécessaire de respecter cette procédure.

*Les délais que celle-ci implique (délai de réflexion d'1 mois à compter de la réception par le salarié de la proposition de modification par LR.AR) paraissent toutefois difficilement compatibles avec la réactivité indispensable en cas de difficultés économiques. Par ailleurs, le refus du salarié ne peut en aucun cas justifier son licenciement (voir ci-après).*

*En l'absence de jurisprudence et par sécurité, il nous semble néanmoins préférable de recommander de respecter cette procédure chaque fois que possible.*

- **Interdiction générale de sanction ou discrimination**

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition (Art. L 8241-2 al 9 CT).

## **C – ASSURANCES**

Dès la signature de la convention de mise à disposition, l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent vérifier auprès de l'assureur couvrant leurs responsabilités professionnelles, qu'ils sont bien couverts dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre (voir ci-après III – E).

## **III. REGLES DU PRET DE MAIN-D'OEUVRE**

---

### **A – LIEN CONTRACTUEL**

Le contrat de travail entre l'entreprise prêteuse et le salarié prêté subsiste pendant toute la durée du prêt de main-d'œuvre. Selon la loi, il n'est « ni rompu ni suspendu ».

**Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse** ; les dispositions légales précisent qu'il conserve le bénéfice de l'ensemble des **dispositions conventionnelles** dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse (Art. L 8241-2 al 11 CT).

Le salarié prêté conserve en fait le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis dans l'entreprise prêteuse. L'ensemble des dispositions en vigueur dans l'entreprise prêteuse continue à lui être appliqué. **Toutefois, le salarié devra observer l'horaire collectif de travail et les règles générales ou particulières de discipline de l'entreprise utilisatrice.**

L'entreprise prêteuse reste l'employeur du salarié prêté et s'acquitte par conséquent de toutes ses obligations habituelles. A ce titre, elle continue d'établir **les bulletins de paie** et de verser le salaire qui est intégralement maintenu (primes et indemnités comprises) mais qui tient compte aussi, le cas échéant, des éventuelles heures supplémentaires accomplies dans l'entreprise utilisatrice et des indemnités de petits déplacements.

**A l'issue de sa mise à disposition, le salarié doit retrouver son poste** de travail dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt (Art. L 8141-2 al 7 CT).

## B – DUREE DU PRET

- La durée du prêt doit être indiquée dans la convention de mise à disposition (voir ci-dessus).

Comme on l'a vu et bien qu'aucune durée maximale ne soit fixée par les textes, l'opération de prêt de main-d'œuvre doit ici garder son **caractère temporaire**. A cet égard, il est souhaitable qu'elle n'excède pas **quelques semaines ou quelques mois**, selon les circonstances à l'origine du prêt.

- Les parties contractantes peuvent, en outre, apporter dans la convention de mise à disposition certaines précisions relatives aux règles et délais à respecter en cas de prolongation ou raccourcissement du prêt.
- Par ailleurs, les dispositions légales prévoient expressément la possibilité, pour l'entreprise prêteuse et le salarié, de convenir d'une **période probatoire**. Une telle période est obligatoire si le prêt de main d'œuvre s'accompagne d'une modification du contrat de travail (autre que le prêt en lui-même)<sup>4</sup>.

Au cours de cette période, il peut être mis fin au prêt de main d'œuvre à la demande de l'une des deux parties (entreprise prêteuse ou salarié).

La cessation du prêt de main d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement (Art. L 8241-2 al 15 CT).

*Cette période probatoire permet tant à l'entreprise prêteuse qu'au salarié d'interrompre le prêt sans donner de motif particulier. Elle permet aussi à l'entreprise utilisatrice de faire savoir à l'entreprise prêteuse qu'un salarié prêté ne lui convient pas et ainsi d'interrompre le prêt. A titre indicatif, cette durée peut être fixée de quelques jours à plusieurs semaines.*

*Par ailleurs, il est également possible, selon nous, de prévoir dans la convention de mise à disposition que l'entreprise utilisatrice peut, au-delà même de la période probatoire, demander à l'entreprise prêteuse de reprendre le salarié. Cela implique toutefois que celui-ci ait été informé dans l'avenant au contrat de cette possibilité de voir le prêt de main d'œuvre écourté.*

*Ces clauses figurent dans les modèles joints en annexe.*

*Par ailleurs, au-delà de la période probatoire et indépendamment de celle-ci, l'employeur du salarié conserve son pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié prêté : il peut, le cas échéant, sanctionner celui-ci en raison de son comportement dans l'entreprise utilisatrice.*

---

<sup>4</sup> Exemple : la modification du secteur géographique dans lequel se trouve le lieu de travail pour un salarié sédentaire.

## C – POUVOIR DE DIRECTION - CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Discipline générale – Pouvoir de direction**

Le personnel prêté est tenu de se conformer aux consignes et prescriptions de la Direction de l'entreprise utilisatrice.

Il est tenu de respecter le **règlement intérieur** de celle-ci (Cass. soc. 19/10/1985, Soc. SOCEA et a.).

Le Code du travail transpose par ailleurs au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif les dispositions suivantes, applicables dans le cadre du travail temporaire (Art. L 8241-2 al 2 CT. renvoyant aux dispositions concernées).<sup>5</sup>

- **Conditions d'exécution du travail**

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail relatives à :

- la **durée du travail** ;
- le travail de nuit ;
- le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- la **santé et la sécurité au travail** ;
- le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Sont visées les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail, de sorte que certaines dispositions propres à un accord collectif conclu par l'entreprise utilisatrice dans les domaines cités peuvent être alors applicables aux salariés prêtés.

De même, il est prévu que les salariés prêtés ont le même accès aux **moyens de transport collectifs et installations collectives**, notamment de restauration, que les salariés de l'entreprise utilisatrice (Art. L 8241-2 al 8 CT).

- **Médecine du travail**

Les obligations relatives à la médecine du travail sont et restent à la charge de l'entreprise prêteuse.

Toutefois, lorsque l'activité qu'aura à exercer le salarié prêté nécessite une **surveillance médicale renforcée** au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Afin de s'assurer que le personnel prêté est apte à exécuter les travaux demandés par l'entreprise utilisatrice, il convient de joindre au contrat de prêt une copie de l'avis rendu lors de la dernière visite médicale du travail passée par chaque salarié prêté.

---

<sup>5</sup> Les dispositions applicables à l'utilisateur, dans le cadre du travail temporaire, se trouvent ici appliquées à l'emprunteur. Il en était déjà ainsi avant la loi du 28/07/2011 précitée.

- **Equipements de protection individuelle**

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par la convention peuvent être fournis par l'entreprise prêteuse. Il pourra s'agir notamment des bottes, chaussures, casques ...

## **D – FORMATION A LA SECURITE**

Toute entreprise a l'obligation **d'instruire** les salariés des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement (conditions de circulation sur le lieu de travail, conduite à tenir en cas d'accident, exécution du travail lorsque celui-ci présente des caractéristiques particulières - Art. L 4141-3 CT.).

En cas de prêt de main d'œuvre, s'agissant de postes occupés **dans l'entreprise utilisatrice**, cette obligation de formation incombe à **l'entreprise utilisatrice**.

## **E – REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

- **Information/consultation des représentants du personnel**

Les informations/consultations des représentants du personnel prévues par les différentes dispositions concernant le prêt de main d'oeuvre sont présentées ci-dessous.

	<b>Entreprise prêteuse</b>	<b>Entreprise utilisatrice</b>
<b>CE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultation préalable.</li> <li>- Information sur les conventions signées.</li> </ul> <p style="text-align: right;">(Art. L 8241-2 al 12)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information et consultation préalables (Art. L 8241-2 al 14)</li> <li>- Information annuelle sur les motifs du recours au prêt de main d'œuvre.<sup>6</sup> (Art. L 2323-47 al 5)</li> </ul>
<b>CHSCT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information si le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice est un poste à risques.<sup>7</sup></li> </ul> <p style="text-align: right;">(Art. L 8241-2 al 13)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information et consultation préalables. (Art. L 8241-2 al 14)</li> </ul>
<b>DP</b>	<p>A défaut de CE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- consultation préalable,</li> <li>- information sur les conventions signées.</li> </ul> <p>(Art. L 8241-2 al 12)</p>	<p>A défaut de CE ou CHSCT, information et consultation préalables. (Art. L 8241-2 al 14)</p> <p>A défaut de CE, information annuelle sur les motifs du recours au prêt de main d'œuvre.<sup>8</sup> (Art. L. 8241-2 renvoyant à Art. L. 2313-5)</p> <p>Dans tous les cas : droit de prendre connaissance des conventions de mise à disposition signées.<sup>9</sup> (Art. L 8241-2 al 2 renvoyant à Art. L 2313-5)</p>

Au titre de la marche générale de l'entreprise, le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs (Art. L. 2323-6 CT). Cette obligation concerne tant l'entreprise prêteuse que l'entreprise utilisatrice.

*Il semble que les consultations spécifiques prévues au titre du prêt de main d'oeuvre remplissent cet objectif. Il est toutefois recommandé de réunir les représentants du personnel, préalablement au prêt de main d'oeuvre, sur les deux fondements : consultation au titre de la marche générale (Art. L. 2323-6) + consultation spécifique (Art. L 8241-2).*

- **Rôle des délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice**

<sup>6</sup> L'information porte sur les éléments « qui ont conduit le chef d'entreprise à faire appel, au titre de l'année écoulée, ou qui pourrait le conduire à faire appel, pour l'année à venir, à un prêt de main d'œuvre ».

<sup>7</sup> Au sens de l'article L 4154-2 CT.

<sup>8</sup> Voir note 7.

<sup>9</sup> Au même titre que des contrats de mise à disposition dans le cadre du travail temporaire.



Les salariés prêtés peuvent faire présenter leurs réclamations, concernant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef de l'entreprise utilisatrice, par les délégués du personnel de celle-ci (Art. L. 8241-2 al 2 CT renvoyant aux articles L 2313-4 et 2313-5).

Par ailleurs, il convient de souligner que la compétence du CHSCT en matière de protection de la santé et de sécurité s'applique aux salariés mis à disposition (ce qui comprend les salariés prêtés dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre), au même titre qu'aux salariés de l'entreprise ou de l'établissement (Art. L. 4641-1 CT).

- **Prise en compte dans les effectifs**

Les salariés prêtés sont pris en compte dans les effectifs de leur employeur, l'entreprise prêteuse.

Par ailleurs, s'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure doivent être pris en compte dans l'effectif de cette entreprise, l'entreprise utilisatrice en l'occurrence (C. trav. art. 1111-2 2<sup>o</sup>)<sup>10</sup>.

*A notre avis, cette dernière disposition ne devrait pas en principe trouver à s'appliquer, compte tenu de la durée par essence temporaire du prêt de main d'œuvre, qu'il est préconisé de limiter à quelques semaines voire quelques mois (voir ci-dessus B).*

## **F – L'ACCIDENT DU TRAVAIL**

L'entreprise prêteuse qui, en tant qu'employeur et parce que le contrat de travail existe toujours entre elle et le salarié prêté, paie les salaires et les cotisations, conserve la charge des formalités liées à la survenance d'un accident du travail et la charge financière des conséquences d'un accident du travail (en matière de taux) et, le cas échéant, d'une faute inexcusable.

Toutefois, dans ce domaine également, le législateur a transposé au prêt de main-d'œuvre certaines des dispositions prévues en matière de travail temporaire (C. trav. art. L. 8241-2 renvoyant aux articles L. 412-3 à L. 412-7 du CSS).

---

<sup>10</sup> Dans ce cas, les intéressés peuvent à certaines conditions être électeurs voire éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

- **Déclarations**

En cas d'accident, la victime doit informer ou faire informer au même titre, tant son employeur que l'entreprise utilisatrice.

En tout état de cause, l'entreprise utilisatrice doit déclarer au prêteur tout accident dont il a connaissance et dont a été victime un salarié prêté. Tout manquement peut entraîner la recherche de sa responsabilité devant les tribunaux compétents.

La déclaration à la CPAM doit être faite dans les délais réglementaires par l'entreprise prêteuse suivant les indications fournies par l'entreprise utilisatrice.

- **Faute inexcusable**

De même, en cas de faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice, le recours de la victime s'exercera contre son employeur, c'est-à-dire l'entreprise prêteuse qui demeure tenue au remboursement à la Caisse de Sécurité Sociale du montant de la majoration de rente qui sera décidée.

Toutefois, l'entreprise prêteuse pourra exercer une action en remboursement contre l'entreprise utilisatrice (ou ceux qu'il s'est substitués dans la direction) qui exerce pendant toute la durée du prêt de main-d'œuvre son autorité sur le personnel emprunté.

## **G – LES INTEMPERIES**

L'entreprise prêteuse conserve à sa charge l'indemnisation du chômage-intempéries des salariés prêtés.

En cas d'arrêt du chantier pour intempéries, l'entreprise utilisatrice est tenu d'aviser l'entreprise prêteuse dans les 24 heures afin que celui-ci puisse effectuer les déclarations prévues dans le délai réglementaire. De même, l'entreprise prêteuse devra être avisée, dès qu'elle se produit, de la reprise du chantier de l'entreprise utilisatrice. Tout manquement à ces obligations pourra entraîner la recherche de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice.

## **H – RESPONSABILITE CIVILE**

La loi ne règle pas la question, il faut donc se référer aux principes du droit commun en la matière.

Le principe retenu par la jurisprudence en matière de responsabilité civile du commettant du fait des préposés est de rechercher qui avait autorité sur ces derniers au moment des faits ayant entraîné un dommage au tiers et dans quelles limites s'exerçait cette autorité.

Dans le cas d'un prêt de main d'œuvre, c'est l'entreprise utilisatrice qui a provisoirement autorité sur le salarié prêté pendant l'exécution de sa mission et dans les limites de celle-ci. C'est donc lui qui peut être responsable civilement, en tant que commettant occasionnel, des dommages que le salarié prêté pourrait causer au même titre que son personnel permanent. Il doit donc être couvert en responsabilité civile contre les risques ainsi créés.

Toutefois, le transfert de la responsabilité civile du prêteur sur l'entreprise utilisatrice, pendant la durée du prêt, peut ne pas être total.

Ainsi, le dommage causé par le salarié prêté au cours de la période probatoire éventuellement prévue<sup>11</sup>, à la suite de sa mise à disposition par l'entreprise prêteuse, peut résulter non d'une simple faute dans l'exécution de sa mission mais de son inaptitude même à la remplir. Dans ce cas, l'entreprise prêteuse pourrait voir sa responsabilité engagée puisqu'elle était censée, par la convention de mise à disposition, fournir à l'entreprise utilisatrice un personnel apte à remplir la mission prévue. L'entreprise prêteuse doit donc veiller à conserver le bénéfice de son assurance de responsabilité pour ce cas (voir ci-dessous).

## I – ASSURANCES

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent être titulaires d'un contrat d'assurance couvrant notamment la responsabilité des préposés vis-à-vis des tiers et les conséquences de la faute inexcusable.

Elles doivent pouvoir justifier à première demande de la souscription de ces garanties.

Dès la signature de la convention de mise à disposition, l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent vérifier auprès de l'assureur que leurs responsabilités professionnelles sont couvertes au titre de cette convention.

Il leur est conseillé d'adresser leur demande par courrier LRAR, accompagné de la copie de la convention de mise à disposition.

---

<sup>11</sup> Au cas où une telle période est prévue, voir ci-dessus III-B.

## IV. FACTURATION DU PRET DE MAIN-D'OEUVRE

---

- En fin de mois, l'entreprise prêteuse établit, à l'attention de l'entreprise utilisatrice, une facture comprenant, pour chacun des salariés prêtés :
  - **son salaire brut** en vigueur dans l'entreprise prêteuse, augmenté le cas échéant des heures supplémentaires (sur indications de l'entreprise utilisatrice) ;
  - les **primes et indemnités** en fonction des indications fournies par l'entreprise utilisatrice. En ce qui concerne les petits déplacements, ceux-ci sont calculés par rapport à la distance siège de l'entreprise utilisatrice – chantier de l'entreprise utilisatrice, le solde éventuellement dû au salarié prêté restant à la charge du prêteur ;
  - les **charges** patronales sur salaires ;
  - la **TVA** à 19,60%.
- En revanche, en l'état actuel de la réglementation, **il n'est pas possible de facturer des frais généraux** (forfaitairement ou en pourcentage des salaires).

Le respect de ces dispositions est essentiel. C'est en effet principalement à partir des éléments facturés qu'est ou non établi le caractère lucratif du prêt de main-d'œuvre et donc sa licéité au regard de la loi.

*La question peut se poser des **frais engagés spécifiquement** à l'occasion de l'opération de prêt et dont le montant peut être précisément défini (par exemple, souscription d'une assurance RC uniquement pour couvrir le prêt). S'il a pu être envisagé de facturer ce type de frais, **cette possibilité semble désormais fermée**, compte tenu de la définition du but non lucratif introduite par la loi du 28/07/2011 – voir ci-dessus I Définition.*

- La facture doit être réglée par l'entreprise utilisatrice dans un délai maximum à préciser dans la convention conclue entre les deux entreprises.

Passé ce délai, l'entreprise prêteuse est en droit de retirer immédiatement, et sans préavis, son personnel du chantier de l'entreprise utilisatrice ou de se faire rembourser les frais financiers entraînés par les retards de paiement.

## ROLE DES FEDERATIONS DEPARTEMENTALES

L'opération de prêt de main-d'œuvre suppose la mise en rapport :

- d'une entreprise cherchant à prêter, temporairement, ses salariés dont elle n'a pas provisoirement l'emploi,
- et d'une entreprise ayant un besoin urgent et temporaire de personnel et désirant emprunter ce personnel auprès d'une entreprise excédentaire.

Les Fédérations Départementales peuvent proposer à leurs adhérents de recueillir les offres et demandes de prêt avec les renseignements suivants :

- pour le personnel disponible (entreprise prêteuse):
  - qualification
  - taux horaire
  - horaire habituel de l'entreprise
  - domicile
  - date et durée de disponibilité,
- pour le personnel demandé (entreprise utilisatrice) :
  - qualification
  - date et durée prévue de l'emprunt
  - zone d'emploi.

Les Fédérations peuvent alors mettre en contact les entreprises dont les offres et les demandes concordent. Les entreprises ainsi concernées se mettent d'accord sur le prêt de main-d'œuvre qui fait l'objet d'une convention selon le modèle annexé (Annexe 1).

Il va de soi que les interventions des Fédérations Départementales du Bâtiment, sous quelque forme qu'elles puissent s'effectuer, ne sauraient donner lieu à une recherche de responsabilité, la convention conclue entre les deux entreprises étant une convention bilatérale à laquelle les Fédérations ne sont nullement parties.