



Faites-vous prêter un salarié !

Afin de favoriser la mise à disposition temporaire de salariés entre entreprises, un nouveau dispositif spécifique de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif entre une grande entreprise et une start-up ou une PME a été créé par l'ordonnance du 22 septembre 2017. Applicable depuis le 1^{er} janvier 2018, ce prêt de main-d'œuvre est très encadré.

Objectif du prêt

La mise à disposition par une grande entreprise d'un ou de plusieurs de ses salariés au profit d'une jeune entreprise ou d'une PME vise à lui permettre :

- d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre ;
- de favoriser les transitions professionnelles ;
- de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun.

Entreprises concernées

Entreprises prêteuses

Condition d'effectif

Les entreprises pouvant mettre à disposition un ou plusieurs de leurs salariés sont les suivantes :

- les entreprises d'au moins 5 000 salariés ;
- les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 5 000 salariés.

L'entreprise prêteuse ne peut être qu'une entreprise et non un groupe.

L'effectif de 5 000 salariés est calculé en référence à l'effectif occupé au dernier jour de l'année précédente selon les règles de droit commun.

Interdiction du prêt de main-d'œuvre au sein d'un groupe

Le prêt de main-d'œuvre entre sociétés appartenant à un même groupe est interdit. Cette opération n'est donc pas autorisée lorsque la mise à disposition du personnel intervient entre 2 sociétés dont l'une :

- détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de l'autre société ;
- dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette autre société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société ;
- détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette autre société ;
- est associée ou actionnaire de cette autre société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société ;
- dispose, directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % lorsqu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne.

Le prêt de main-d'œuvre est interdit entre une société mère et sa filiale

Le prêt de main-d'œuvre ne peut pas non plus avoir lieu entre des entités qui, incluses dans le périmètre de consolidation comptable ou de combinaison des comptes, sont unies par des liens caractérisant un contrôle exclusif ou un contrôle conjoint.



Entreprises utilisatrices

L'entreprise utilisatrice, c'est-à-dire celle bénéficiant de la mise à disposition de salariés, doit être :

- une jeune entreprise ayant moins de 8 ans d'existence au moment de la mise à disposition, quel que soit son effectif. La durée d'existence s'apprécie à compter de la date d'immatriculation à un registre professionnel ou de la date de déclaration par l'entreprise du début de son activité ;
- une PME d'au maximum 250 salariés. Cet effectif est calculé en référence à l'effectif occupé au dernier jour de l'année précédente. Ainsi pour une opération de prêt de main-d'œuvre réalisée en 2018, la condition d'effectif de 250 salariés s'apprécie au 31 décembre 2017.

Une durée de mise à disposition limitée

Un salarié d'une grande entreprise ne peut être mis à disposition d'une autre entreprise que pour une durée de 2 ans.

Formalisme

Conclusion d'une convention

Une convention de mise à disposition doit être conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice. Elle doit comporter les mentions suivantes :

- l'identité et la qualification du salarié prêté ;
- le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés, le cas échéant, à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
- la durée du prêt ;
- la finalité poursuivie par l'opération de prêt de main-d'œuvre et les objectifs permettant d'en évaluer la réalisation ;
- les missions confiées au salarié prêté.

Accord écrit du salarié concerné

L'opération de prêt de main-d'œuvre nécessite l'accord exprès et écrit du salarié concerné.

Un salarié ne pourra jamais être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

Information des représentants du personnel

L'employeur doit mettre à disposition du comité social et économique (ou du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel) les informations concernant le nombre de conventions de mise à disposition conclues et les types de postes occupés dans l'entreprise utilisatrice par les salariés mis à disposition, dans le cadre de la BDES (base de données économiques et sociales).



Statut du salarié pendant la mise à disposition

Pendant la période de mise à disposition

Le salarié prêté conserve son contrat de travail qui le lie à l'entreprise prêteuse. Celui-ci n'est donc ni rompu ni suspendu.

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.

S'il est titulaire d'un mandat représentatif, le salarié prêté conserve son mandat et son statut de salarié protégé.

Une mise à disposition temporaire de 2 ans maximum

L'entreprise utilisatrice, quant à elle, doit respecter vis-à-vis du salarié prêté les dispositions applicables au travail temporaire :

- conditions d'exécution du travail (durée du travail, repos hebdomadaire, etc.) ;
- médecine du travail ;
- fourniture des équipements de protection individuelle ;
- accès des salariés aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives (restauration, notamment) ;
- accidents du travail.

À l'issue de la mise à disposition

À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Une opération non lucrative

Le prêt de main-d'œuvre est considéré comme étant à but non lucratif pour l'entreprise utilisatrice. Il est donc licite même si le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition. Ce montant peut même être égal à zéro.

Un prêt à but non lucratif même si la refacturation est partielle

Et fiscalement ?

Pour l'entreprise prêteuse

L'entreprise prêteuse peut déduire intégralement de son résultat fiscal les salaires, les charges sociales et les frais professionnels remboursés au(x) salarié(s) prêté(s), et ce, même si elle ne refacture que partiellement ces coûts à l'entreprise utilisatrice.

L'administration fiscale autorise la refacturation de frais de gestion à l'entreprise utilisatrice dès lors qu'ils demeurent modérés et justifiés. Ils sont également déductibles du résultat fiscal de l'entreprise prêteuse. Le montant de la refacturation est librement déterminé par les parties. L'entreprise prêteuse n'a pas à démontrer, pendant la période du prêt, la réalisation pour son compte d'un travail effectif par le salarié prêté.

L'administration fiscale a précisé que si le montant refacturé est significativement inférieur au coût de revient du salarié prêté, la mise à disposition ne sera pas remise en cause sur le fondement de l'acte anormal de gestion, ni qualifiée de libéralité susceptible d'être assimilée à un revenu distribué.

La déduction de la part excédant la refacturation est subordonnée au respect de la réglementation européenne relative aux aides de minimis ⁽¹⁾.

Pour l'entreprise utilisatrice

Une facturation minorée de l'opération de prêt est sans incidence sur le résultat fiscal de la société utilisatrice. Il en est de même lorsque les dépenses en cause sont incorporées aux coûts de revient d'une immobilisation. Dans cette hypothèse, l'actif net de la société utilisatrice n'est pas revalorisé du montant de l'aide dont elle bénéficie.

Le prêt de main-d'œuvre peut être sous-facturé à l'entreprise utilisatrice

Exemple

L'entreprise A, spécialisée dans l'informatique et qui appartient à un groupe de plus de 5 000 salariés, met à disposition, à compter de janvier N et pour 16 mois, un cadre informatique auprès de la start-up Y de 25 salariés qui souhaite développer une ligne de code pour des programmes informatiques destinée à être incorporée dans son offre de service. Cette mise à disposition permet aux salariés de la start-up de développer de nouvelles compétences.



Une fiscalité souple pour l'entreprise prêteuse : une déduction intégrale des coûts même en cas de refacturation partielle des charges de personnel

Charges déductibles

Les charges déductibles concernent les rémunérations versées au salarié mis à disposition (salaires, primes, gratifications, etc.) et les charges sociales et les frais professionnels (titres-restaurant, frais de transport, etc.) qui lui sont remboursés.

(1) Une même entreprise ne peut pas recevoir plus de 200 000 € d'aides publiques sur une période glissante de 3 exercices fiscaux.

Pour cette mise à disposition, la société A refacture à la start-up Y un montant représentant 10 % du coût total du salarié prêté :

- salaire brut mensuel : 5 200 €
- charges sociales patronales : 1 040 € (par hypothèse estimées à 20 % du salaire brut)
- prise en charge partielle des frais de transport : 60 €
- coût total du salarié : 6 300 €

La refacturation sur l'année N à la start-up Y s'élève à : 7 560 € soit $[(6\,300\ € \times 10\%) \times 12]$.

Au titre de l'exercice N, l'entreprise A peut déduire de son résultat imposable la somme de 7 560 € (6 300 x 12). Par ailleurs, le produit de 7 560 € correspondant à la refacturation de la mise à disposition de son salarié est compris dans son bénéfice fiscal.

Le bénéfice de la déduction par l'entreprise prêteuse des coûts non refacturés à l'entreprise utilisatrice, soit 68 040 €, est toutefois subordonné au respect des aides de minimis.

Ord. 2017-1387 du 22-9-2017, JO du 23 ; Ord. 2017-1718 du 20-12-2017, JO du 21 ; Loi 2017-1775 du 28-12-2017, JO du 29 ; Décret 2017-1879 du 29-12-2017, JO du 31 ; Loi 2018-217 du 29-3-2018, JO du 31 ; BOI-BIC-CHG-40-40-20-20180404 n° 160

Associations et fondations également éligibles au dispositif

La loi de ratification du 29 mars 2018 a étendu la possibilité de se faire prêter des salariés par une grande entreprise à de nouveaux bénéficiaires (les personnes morales visées à l'article 238 bis du CGI, soit les associations pouvant bénéficier d'un mécénat d'entreprise ouvrant droit à une réduction d'impôt). Il s'agit notamment des organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, culturel ; des fondations ou associations reconnues d'utilité publique, etc. Dans ce cas, aucune condition liée à l'ancienneté de la structure ou à son effectif n'est exigée.

