

Insertion : prêt de main-d'œuvre à but non lucratif



© 2026 Les Echos Publishing

Les travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent, avec leur accord et en vue d'une embauche éventuelle, être provisoirement mis à la disposition d'une entreprise autre qu'une entreprise adaptée. Dans le cadre de ce prêt de main-d'œuvre, une convention de mise à disposition est conclue entre l'entreprise adaptée et l'entreprise dite « utilisatrice ». Ce document précisant notamment le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels que l'entreprise utilisatrice doit verser à l'entreprise adaptée. À ce titre, la Cour de cassation a récemment rappelé que ce prêt de main-d'œuvre ne devait pas avoir un but lucratif.

Rappel : un prêt de main-d'œuvre est à but non lucratif lorsque l'association ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition du travailleur, que son salaire, les charges sociales correspondantes et les frais professionnels qui lui ont été remboursés. Autrement dit, qu'elle n'en retire aucun bénéfice.

Un prêt de main-d'œuvre à but lucratif

Dans cette affaire, une entreprise adaptée avait, au moyen de contrats de prestations de services, mis un travailleur

handicapé à la disposition d'une banque pendant un peu plus de 7 ans. Après avoir été licencié par l'entreprise adaptée, ce travailleur avait demandé en justice la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail avec la banque ainsi que le paiement de diverses indemnités au motif notamment qu'aucune convention de mise à disposition n'avait été signée entre l'entreprise adaptée et la banque.

Tout d'abord, les juges ont constaté que les contrats de prestations de services conclus entre l'entreprise adaptée et la banque, qui avaient pour objet exclusif le traitement, la logistique et la distribution du courrier dans les locaux de la banque, n'apportaient aucun savoir-faire technique spécifique justifiant le recours à la sous-traitance. Aussi ont-ils estimé que ces contrats de prestations de services constituaient, en réalité, un prêt de main-d'œuvre.

Ensuite, les juges ont rappelé que les travailleurs handicapés des entreprises adaptées ne peuvent être mis à disposition provisoire d'un autre employeur que dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif. Et ils ont estimé que, dans cette affaire, le prêt de main-d'œuvre avait été conclu dans un but lucratif puisque l'association réalisait une marge en facturant à la banque un montant mensuel de 3 500 € excédant le coût du salaire (1 200 €), des charges patronales et des frais professionnels du travailleur handicapé.

Les juges ont donc considéré que le prêt de main-d'œuvre était illicite. Ils ont reconnu l'existence d'un contrat de travail entre le travailleur handicapé et la banque et ont condamné cette dernière ainsi que l'entreprise adaptée à lui verser différentes indemnités.

[Cassation sociale, 9 septembre 2026, n° 25-12320](#)