

Annexe n°1

Tableau comparatif de la mise à disposition de personnel via un GE, hors GE ou dans le cadre d'une prestation de service

Critères observés	Mise à disposition de personnel (MAD) hors GE	Prestation de service	GE
Cadragé juridique	Une mise à disposition doit correspondre à un besoin ponctuel de la part de l'association bénéficiaire du service. Les MAD ne doivent ainsi pas concerner les prêts de main-d'œuvre permanents qui durent dans le temps. L'association employeur de droit s'exposerait, dans les faits, à une situation de transfert de la qualité d'employeur vers l'utilisateur.	Le contrat doit porter sur l'exécution d'une tâche précisément définie pour laquelle le prestataire apporte un savoir-faire ou une technicité hautement spécifique, que l'association bénéficiaire ne possède pas ou ne veut pas accomplir pour des raisons d'opportunité économique (Rép. Min. n°29546, JO AN 20 mars 2000).	Le GE a pour objet la mise à disposition de ses membres, d'un ou plusieurs salariés, liés à ce groupement par un contrat de travail. Le groupement ne peut effectuer d'opération à but lucratif.
Outils de suivi de l'opération de prêt de main-d'œuvre	Convention de mise à disposition Planning	Contrat de prestation	Contrat de travail Convention de mise à disposition Planning
Durée du prêt de main-d'œuvre	Ponctuelle, en fonction des besoins de l'utilisateur	À l'atteinte du résultat sur lequel s'est engagé le prestataire	Plus ou moins importante, en fonction des besoins des adhérents. La finalité du GE est de développer et pérenniser les emplois en CDI.
Responsabilité des conditions d'exécution du travail	Lorsque l'employeur met à disposition un salarié, ce dernier va devoir suivre les instructions de l'association au profit de laquelle il est mis à disposition.	Dans le cas d'une prestation de service, le salarié reste rattaché à l'employeur, et non au client.	L'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail. Le groupement reste le seul employeur du salarié.
Conditions d'exécution du travail	L'utilisateur de la mise à disposition doit fournir au salarié le matériel nécessaire aux missions qu'il lui a confiées.	Le prestataire doit fournir le matériel nécessaire à l'exécution de la tâche et assurer l'encadrement de son personnel.	Le membre utilisateur garantit au salarié les conditions nécessaires à l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Critères observés	Mise à disposition de personnel (MAD) hors GE	Prestation de service	GE
Modalités de facturation	<p>La mise à disposition se calcule en fonction du temps de travail, sur la base du coût réel du salarié.</p> <p>Pour être légale, la mise à disposition à titre onéreux doit correspondre à une refacturation à l'euro/euro du salaire, toutes charges comprises, au prorata du temps passé.</p>	<p>La prestation doit être rémunérée sur la base d'un prix global forfaitaire.</p> <p>La vente de prestation permet d'inclure dans le prix de vente un certain nombre de coûts directs ou indirects.</p>	<p>Dans le cadre d'un GE, l'opération de prêt de main-d'œuvre doit être une opération à but non lucratif. La mise à disposition à titre onéreux doit correspondre à une refacturation à l'euro/euro du salaire, toutes charges comprises.</p> <p>Des frais de gestion à prix coûtant peuvent être facturés à l'utilisateur.</p>
Niveau de risque encouru	Important	Limité	Faible
Avantages	<p>Possibilité de diminuer le coût de l'emploi, à la charge de la structure.</p> <p>Responsabilité des conditions d'exécution du travail transférée à l'utilisateur.</p>	<p>Possibilité d'augmenter les ressources financières de l'association en proposant des prestations à d'autres structures.</p> <p>Possibilité de facturer des coûts indirects en s'inscrivant dans un cadre légal.</p>	<p>Légitimité et légalisation des opérations de MAD.</p> <p>Délit de marchandage évité.</p> <p>Le GE est le seul employeur du salarié.</p> <p>Recherche de développement et de pérennisation de l'emploi par la mutualisation.</p>
Inconvénients	<p>Risque de délit de marchandage. Obligation de justifier le caractère non lucratif de l'opération.</p> <p>Risque de transfert de la qualité d'employeur vers l'utilisateur, notamment en cas de situation conflictuelle. Durée des mises à disposition limitée dans le temps.</p>	<p>Responsabilité du prestataire face aux conditions d'exécution du travail.</p> <p>Responsabilité du prestataire face au résultat vendu.</p> <p>Possibilité de ne pas pouvoir utiliser le salarié sur un temps plus important, si le résultat n'est pas atteint et que l'utilisateur prolonge la prestation.</p> <p>Ou risque de non-paiement de la prestation, si le résultat n'est pas atteint.</p>	<p>Participation de l'utilisateur aux frais de fonctionnement du GE.</p> <p>Mise en place d'une nouvelle structure juridique.</p> <p>Une nécessité de suivre rigoureusement le fonctionnement du GE, notamment du point de vue financier et administratif.</p>