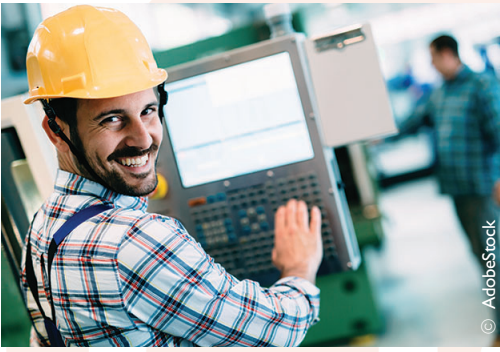


MISE À DISPOSITION DES SALARIÉS

Une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre pour différentes raisons (pallier des difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou développer la mobilité professionnelle des salariés, par exemple). Dans cette situation, une entreprise (prêteuse) met ses salariés à la disposition d'une autre entreprise (utilisatrice), sans but lucratif et pendant une durée déterminée. Pour que cette mise à disposition soit légale, plusieurs conditions de fond et de forme doivent être respectées.

Les modalités contractuelles obligatoires



Pour que le prêt de main-d'œuvre soit valable, plusieurs conditions de forme doivent être respectées¹ :

- Le salarié concerné doit donner son accord. En effet, le salarié n'a pas l'obligation d'accepter la mise à disposition et son refus ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'une sanction, d'un licenciement ou d'une mesure discriminatoire.
- Une convention de mise à disposition doit être établie entre les deux entreprises. Elle doit comporter l'identité du salarié, sa qualification et le mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice. Elle doit

par ailleurs déterminer la durée précise de la mise à disposition.

- Un avenant au contrat de travail du salarié doit être établi. Il doit impérativement préciser le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires, le lieu d'exécution du travail et les éventuelles caractéristiques particulières du poste de travail.
- Le comité social et économique (CSE) doit être consulté. Cette consultation doit avoir lieu après la signature des conventions, mais avant la mise en place effective de la mise à disposition. Il doit aussi être informé des éventuels risques particuliers du poste qui sera occupé par le salarié dans l'entreprise utilisatrice.

BON À SAVOIR

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que la mise à disposition sera soumise à une période probatoire (semblable à une période d'essai) pendant laquelle chacun pourra y mettre fin. Cette période devient obligatoire lorsque la mise à disposition entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (c'est-à-dire la rémunération, la qualification ou la durée de travail).

L'exécution du contrat de mise à disposition

Pendant l'exécution du contrat de mise à disposition², le salarié est toujours lié à l'entreprise prêteuse puisque son contrat de travail n'est ni rompu ni suspendu. Par conséquent, le salarié mis à disposition appartient toujours au personnel de son entreprise d'origine et continue de bénéficier de l'application de toutes les dispositions conventionnelles qui y sont applicables. Il conserve également la protection liée à ses éventuels mandats représentatifs.

Au sein de l'entreprise utilisatrice, le salarié bénéficie de l'accès aux mêmes installations (restauration, par exemple) et aux mêmes moyens de transports collectifs que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Par ailleurs, pendant la période de mise à disposition, l'entreprise prêteuse doit réintégrer le salarié au poste de travail qu'il occupait avant son départ, ou bien à un poste équivalent. L'évolution de sa carrière et de sa rémunération ne peut pas être impactée par la période de mise à disposition.

Au terme du contrat de mise à disposition, l'entreprise prêteuse doit réintégrer le salarié au poste de travail qu'il occupait avant son départ, ou bien à un poste équivalent. L'évolution de sa carrière et de sa rémunération ne peut pas être impactée par la période de mise à disposition.

¹ - Art. L.8241-2 du Code du travail (alinéa 3 : 1°, 2° et 3°).

² - Art. L.8241-2 du Code du travail (alinéas 4 à 10).