

# Organisation entre établissements de périodes professionnelles volontaires et à durée déterminée PRET DE PERSONNEL

## I. LE PRET DE PERSONNEL

### I.1. Rappel de la réglementation en vigueur en lien avec le projet

Le prêt de main d'œuvre consiste, pour un établissement, à mettre un de ses salariés à la disposition d'un autre établissement pour une durée déterminée : Article 40 de la loi du 28 juillet 2011 et articles L.8241-1 et L.8241-2 du Code du travail.

Le prêt de main d'œuvre est défini comme l'opération par laquelle un employeur met à la disposition d'un autre établissement un de ses salariés en transmettant à ce tiers son pouvoir de direction pendant la période du prêt. L'établissement d'accueil n'a pas la qualification d'employeur.

En application de l'article L.8241-2 du Code du travail, les opérations de « prêt de main-d'œuvre » à but non lucratif sont autorisées à condition de requérir :

- L'accord du salarié concerné,
- Une convention de mise à disposition entre l'établissement prêteur et l'établissement utilisateur qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'établissement utilisateur par l'établissement prêteur,
- Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'établissement utilisateur, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

#### ↳ Le contrat de travail

- Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'établissement prêteur n'est ni rompu ni suspendu.
- Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'établissement prêteur ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles, des garanties individuelles, des usages et engagements unilatéraux (mutuelle, complémentaire retraite...) dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans son établissement d'origine.
- En revanche, le salarié prêté est placé par son employeur d'origine sous l'autorité de l'établissement d'accueil ou utilisateur dans le cadre d'une convention spécifique.
- Le salarié mis à disposition bénéficie dans l'établissement utilisateur de l'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont bénéficient les salariés de l'établissement utilisateur.

- Le pouvoir disciplinaire de l'employeur appartient à l'établissement d'origine dans la mesure où le lien de subordination subsiste entre le salarié et l'établissement d'origine.
- Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.
- La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

#### ↪ **Le rôle des représentants du personnel**

- Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'établissement prêteur sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informés des différentes conventions signées.
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement prêteur est informé lorsque le poste occupé dans l'établissement utilisateur par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés. Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel de l'établissement utilisateur sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

#### ↪ **La période probatoire**

- L'établissement prêteur et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties.
- Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (tel que la rémunération, la classification...)
- 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.

### **I.2. Les conditions spécifiques du prêt de salariés :**

- ↪ Le dispositif mis en place s'appuie sur une **logique de réciprocité entre établissements.**
- ↪ La convention ne peut en aucun cas concerner plusieurs salariés. Il en faut **une par salarié nommément désigné.**
- ↪ Le processus de prêt d'un salarié peut être mis en œuvre sur **proposition de l'employeur, à la demande d'un autre établissement, suite au souhait d'un salarié, mais toujours avec l'accord du salarié.**
- ↪ **Le prêt est à but non lucratif hormis le remboursement des salaires, charges sociales afférentes et frais professionnels** qui sont facturés à l'établissement utilisateur par

l'établissement prêteur, sauf :

- dans le cas où un établissement prêteur sollicite la mise à disposition d'un salarié dans un établissement partenaire en tant que **lieu de stage**
- dans le **cadre de prestations spécifiques liées au parcours de mobilité professionnelle du salarié** (VAE, CIF...).

↪ Le nombre de **prêts possibles simultanément par un même établissement** sera défini de manière à ne pas mettre en danger le bon fonctionnement de l'établissement.

↪ La **durée de la période probatoire** en fonction de la durée du prêt de personnel :

- Lorsque la durée du prêt de personnel est inférieure à quinze jours, aucune période probatoire n'est demandée, notamment pour les prestations de découverte d'un métier ou d'une fonction,
- la durée est fixée à huit jours, pour un prêt d'une durée comprise entre quinze jours et deux mois,
- la durée est fixée à quinze jours pour un prêt supérieur à deux mois,

Néanmoins, la période probatoire n'est obligatoire que lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

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.

↪ La **procédure à appliquer en cas de rupture après la période probatoire** : Le prêt de personnel étant basé sur le volontariat du salarié, la rupture de la procédure après la période probatoire ne peut être sanctionnée, sauf faute grave, quelle que soit la partie souhaitant mettre fin à la procédure.

Les parties prenantes, à savoir le salarié, l'établissement prêteur et l'établissement utilisateur conviendront à l'amiable des modalités de retour du salarié dans son établissement d'origine, afin que le salarié ne subisse de sanction ni professionnelle, ni morale dans le cadre de la rupture de la mise à disposition.

↪ La **mise en place d'un processus de consultation des IRP** de l'établissement prêteur et de l'établissement utilisateur :

- Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'établissement prêteur sont consultés préalablement à la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre et informés des différentes conventions signées en cas de mise à disposition demandée par l'établissement.
- Il en est de même pour l'établissement utilisateur, en cas d'accueil de salarié à la demande de l'établissement.

Le processus mis en œuvre consiste à **présenter les projets de convention et les éventuels avenants au contrat de travail aux IRP** avant la contractualisation par les établissements prêteurs et utilisateurs, et le salarié concerné.

- ↳ **Le salarié doit exprimer son accord explicite** et, s'il refuse, ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire :
- **Le salarié doit signer un avenant au contrat de travail** lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail qui indique obligatoirement :
  - les tâches confiées dans l'établissement utilisateur,
  - les horaires et le lieu d'exécution du travail,
  - les caractéristiques particulières du poste de travail.
- À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.
- ↳ **L'établissement prêteur et l'établissement utilisateur doivent signer une convention de mise à disposition qui précise les éléments suivants :**
  - la durée de la mise à disposition,
  - l'identité et la qualification du salarié,
  - le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'établissement utilisateur par l'établissement prêteur,
  - et éventuellement la période probatoire, au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties (période obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail).

### II.3. Les dispositions complémentaires au prêt de salariés :

#### ↳ **Médecine du travail et accidents du travail**

L'article L.8241-2 du Code du travail renvoie aux dispositions du Code de la Sécurité sociale sur le travail temporaire pour les accidents du travail (article L.412-3 à 412-7 du Code de la Sécurité sociale) :

- au niveau des cotisations dues par l'établissement d'origine : elles tiennent compte des mesures de prévention ou de soins et des risques exceptionnels qui caractérisent l'établissement utilisateur,
- au niveau de la déclaration des AT : le salarié détaché prévient l'établissement utilisateur qui doit en informer l'établissement d'origine.
- en cas de faute inexcusable de l'établissement utilisateur, la responsabilité de celui-ci se substituera à l'établissement d'origine.

La médecine du travail est à la charge de l'établissement qui met à disposition le salarié (article L.1251-22 du Code du travail).

#### ↳ **Les conditions de travail et de rémunération**

Pendant la durée de la mise à disposition, l'établissement d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail applicables au lieu du travail au regard de la convention signée avec l'établissement prêteur.

Pendant la durée de la mise à disposition, le salarié a droit au maintien de sa rémunération.

Celle-ci ne peut être inférieure :

- à celle qu'il percevrait, dans son établissement d'origine,
- à celle d'un salarié embauché directement par l'établissement d'accueil, de qualification équivalente, de même ancienneté et occupant un poste similaire.

#### **Fin de la mise à disposition**

A l'issue de la mise à disposition, ou si la mise à disposition prend fin avant le terme initialement fixé, le salarié retrouve son emploi, ainsi que tous les droits attachés à son contrat de travail, notamment liés à son ancienneté, pour la détermination desquels la période de mise à disposition est considérée comme du travail effectif. D'autres avantages liés à la reconnaissance de son engagement sont possibles : ex. priorité pour bénéficier d'une action de formation dans le cadre du plan de formation...

## MODELE DE CONVENTION POUR LE PRET DE PERSONNEL

Dans le respect de l'article L.8241-2 du Code du travail, des accords passés entre l'établissement..... (*Dénomination de l'établissement utilisateur*) et l'établissement ..... (*Dénomination de l'établissement prêteur*), du rôle des représentants du personnel, la présente convention détermine les conditions de la mise à disposition d'un salarié à but non lucratif selon les conditions suivantes.

### 1. Fonctions exercées

M/Mme ..... occupera un emploi de ..... dans le cadre d'un renfort de personnel pour les activités logistiques de première nécessité (alimentaire, hygiène, médical)

Les fonctions exercées dans l'établissement utilisateur par M/Mme..... sont les suivantes :  
.....  
(*préciser si nécessaire les caractéristiques particulières du poste de travail*).

### 2. Période probatoire (*Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail*)

Il est convenu que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties.  
(Durée est fixée à huit jours, pour un prêt d'une durée comprise entre quinze jours et deux mois, Et à quinze jours pour un prêt supérieur à deux mois)

Cette période probatoire commencera le ..... et se terminera le .....

### 3. Durée de la mise à disposition à but non lucratif

M/Mme ..... est mis ( e ) à la disposition de l'établissement ..... à compter du ..... pour une durée de .....

### 4. Horaires et lieu du travail

M/Mme ..... sera soumis (e) à la durée du travail de..... (*légale ou conventionnelle*).  
Les horaires de travail chez l'établissement utilisateur sont les suivants : .....  
M/Mme ..... exercera ses fonctions à .....

### 5. Salaires, charges sociales et frais professionnels

Les salaires, charges sociales et frais professionnels ont été déterminés par les deux établissements liés à la convention de mise à disposition de la façon suivante :  
.....

- Les salaires, charges sociales et frais professionnels seront facturés à l'établissement..... (*dénomination de l'établissement utilisateur.*)
- Les salaires, charges sociales et frais professionnels ne seront pas facturés

### 6. Avantages collectifs

M/Mme ..... aura accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'établissement utilisateur. (en cas d'existence de ces avantages)

## 7. Statut du salarié mis à disposition

Le contrat de travail qui lie le salarié à l'établissement prêteur n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'établissement prêteur ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'établissement prêteur.

## 8. Fin de mise à disposition

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'établissement prêteur sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt. 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.

Fait à ..... le .....

En quatre exemplaires originaux (pour chacune des parties)

**L'employeur du salarié**

(lu et approuvé)

Signature :

**Le directeur (trice) de l'établissement  
utilisateur**

(lu et approuvé)

Signature :

**Le salarié**

(lu et approuvé)

Signature :

**Le représentant des Institutions**

**Représentatives**

**Du Personnel** (spécifier la fonction)

(lu et approuvé) :