

## **MISE A DISPOSITION TEMPORAIRE DE PERSONNEL A BUT NON LUCRATIF**

La mise à disposition constitue un prêt de main d'œuvre, lequel est strictement encadré par les articles L. 8231-1 et L. 8241-1 du Code du travail. Par ailleurs, la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a créé un régime juridique particulier afin de réguler les opérations de mise à disposition.

### **1. Un prêt de main d'œuvre temporaire à but non lucratif impératif**

En application des articles L. 8231-1 et L. 8241-1 du code du travail, la mise à disposition doit impérativement s'effectuer dans un but non lucratif. A défaut, l'employeur s'expose à des sanctions pénales décrites à l'article L. 8234-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 8241-2 du code du travail, l'opération s'effectue dans le cadre d'une convention de mise à disposition conclue entre l'employeur d'origine et l'entreprise d'accueil. Cette convention précise :

- La durée de la mise à disposition ;
- L'identité et la qualification du salarié ;
- La détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

Comme le précise l'article L. 8241-1 du code du travail, le remboursement versé par la structure d'accueil ne doit concerner que le salaire et les charges sociales du salarié mis à disposition ; à cela s'ajoutent, le cas échéant, les frais professionnels.

### **2. La mise en place de la mise à disposition**

L'article L. 8241-2 du code du travail exige désormais la consultation du comité d'entreprise de l'entreprise d'origine ou, à défaut, des délégués du personnel de celle-ci préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main d'œuvre. Les représentants du personnel seront par ailleurs informés des différentes conventions signées.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'entreprise d'origine est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise d'accueil figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés.

Dans l'entreprise d'accueil, le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à disposition.

### 3. La situation du salarié mis à disposition

#### 3.1. Une modification du contrat de travail

Les nouvelles dispositions de l'article L. 8241-2 du code du travail sont venues contrecarrer la jurisprudence selon laquelle la mise à disposition n'emporte pas automatiquement modification du contrat de travail (Cass. soc. 1<sup>er</sup> avril 2003, n° 02-14680). En effet, désormais, la loi dispose que le prêt de main d'œuvre à but non lucratif requiert l'accord du salarié concerné, ainsi qu'un « *avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail* ».

Ainsi, l'accord du salarié et la conclusion d'un avenant au contrat sont indispensables à la réalisation de la mise à disposition. La loi énonce en outre que le salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

**Régime antérieur.** Auparavant, l'accord du salarié n'était pas obligatoirement requis. Ce n'est que dans l'hypothèse où l'opération entraînait une modification contractuelle qu'un avenant au contrat de travail devait être proposé au salarié (ex. : changement de fonctions, modification de la rémunération, de la durée de travail, etc.). Lorsque l'opération n'avait pas d'incidences sur le contrat de travail, la mise à disposition s'analysait en un simple changement des conditions de travail, lequel relevait du pouvoir de direction de l'employeur et s'imposait au salarié. Même en l'absence de modification du contrat de travail, il n'était pas irrégulier de conclure un avenant prévoyant la mise à disposition du salarié. Cependant, dans cette hypothèse, la jurisprudence considérait qu'en proposant lui-même au salarié un avenant à son contrat de travail, l'employeur reconnaissait la modification du contrat, modification que le salarié était alors en droit de refuser (Cass. soc. 2 mai 2000, n° 98-40187).

#### 3.2. Le statut du salarié

Comme le précise l'article L. 8241-2 du code du travail, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise d'origine n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de cette dernière et conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans cette entreprise.

Dans l'entreprise d'accueil, le salarié a accès aux installations et moyens de transports collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice. Par ailleurs, la mise à disposition n'affecte pas la protection du salarié dont il bénéficie au titre d'un mandat représentatif.

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

L'entreprise d'origine et le salarié peuvent convenir que la mise à disposition est soumise 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 l'opération entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation de la mise à disposition avant la fin de la période probatoire ne peut constituer un motif de sanction ou de licenciement, sauf faute grave du salarié.

Le salarié conserve sa faculté de démissionner.

#### Modèle 1

⇒ Faire parapher chaque page par les deux parties et signer sur la dernière page avec la mention manuscrite : « Lu et approuvé, Bon pour accord ».

## CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

### ENTRE LES SOUSSIGNES :

**L'entreprise**<sup>1</sup>..... (nom de l'entreprise), située.....(adresse), représentée par M....., agissant en qualité de.....

D'une part,

**L'entreprise**..... (nom de l'entreprise), située.....(adresse), représentée par M....., agissant en qualité de.....

D'autre part,

### **PREAMBULE**

Compte tenu de .... (expliciter les motifs de la mise à disposition), il a été convenu, entre les parties à la présente convention, à titre exceptionnel et temporaire, un prêt de main d'œuvre à but non lucratif dans les conditions suivantes.

### IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

#### Article 1- Objet de la convention

La présente convention a pour objet la mise à disposition, par l'entreprise ... (entreprise d'origine) à l'entreprise ... (entreprise d'accueil), de M..... (indiquer les nom et prénom du salarié), qui est embauché au sein de l'entreprise ... (entreprise d'origine) en qualité de .... (Classification....., Coefficient.....), dans le cadre de la Convention collective du 31 octobre 1951 et ses avenants agréés, complétés au jour de la conclusion de la présente convention, par la recommandation patronale du 04 septembre 2012, et qui est mis à disposition pour exercer au sein de l'entreprise ... (entreprise d'accueil) la mission (ou les fonctions suivantes) : ..... (à préciser).

#### Article 2- Durée de la mise à disposition

Cette mise à disposition prendra effet le ..... et cessera le..... (indiquer les dates).

La prolongation ou le renouvellement de la présente convention de mise à disposition fera l'objet d'un avenant à la présente.

---

<sup>1</sup> Le terme « entreprise » est indiqué de façon générique. Par entreprise, il convient d'entendre association, fondation, mutuelle, congrégation ou institution de retraite complémentaire et de prévoyance. Il convient donc que chaque structure fasse mention du terme qui lui correspond dans la présente convention.

Si l'entreprise..... (entreprise d'accueil) souhaite rompre la présente convention avant le terme prévu, elle devra informer et justifier à l'entreprise (entreprise d'origine) des motifs de rupture en respectant un préavis de..... (mois, semaines, jours).

### **Article 3 – Conditions de la mise à disposition**

#### Option 1 : Si mise à disposition totale :

Pendant la durée de sa mise à disposition, M..... exercera l'ensemble de son activité au sein de l'entreprise ... (entreprise d'accueil).

#### Option 2 : Si mise à disposition partielle :

M..... sera mis(e) en partie à disposition de l'entreprise ... (entreprise d'accueil) dans les conditions suivantes :

. M..... travaillera au sein de l'entreprise ... (entreprise d'accueil) les ..... (jours de la semaine), à raison de ... heures par semaine ;

. M..... poursuivra son activité au profit de l'entreprise ... (entreprise d'origine) les ....., à raison de .... heures par jour, soit .... heures par semaine.

Soit au total, ..... heures par semaine, temps de la mise à disposition compris.

Pendant toute la durée de la mise à disposition, M ..... restera salarié(e) de l'entreprise ... (entreprise d'origine).

L'entreprise ... (entreprise d'origine) réintégrera M..... dans son emploi à l'issue de la période de mise à disposition.

L'entreprise.....(entreprise d'accueil) définira les tâches afférentes à la mission de M..... pendant la période de mise à disposition. M.....sera placé(e) sous la responsabilité de M..... (nom et fonctions), ou de toute personne qui lui serait substituée, qui lui donnera toutes instructions nécessaires et contrôlera l'exécution de son travail.

### **Article 4 – Obligations de l'entreprise .... (entreprise d'origine)**

L'entreprise ... (entreprise d'origine) sera tenue au respect des obligations en matière de médecine du travail.

L'entreprise ... (entreprise d'origine) aura seule le pouvoir de prendre une décision en matière disciplinaire.

L'entreprise ... (entreprise d'origine) s'informerait auprès de l'entreprise ... (entreprise d'accueil) en vue d'analyser les risques professionnels existants :

- des risques spécifiques résultant des installations et des activités de l'entreprise ... (entreprise d'accueil),
- des mesures de protection existantes.

L'entreprise ... (entreprise d'origine) procédera à une inspection des lieux de travail, des installations et du matériel éventuellement mis à disposition.

M..... sera informé(e) par l'entreprise ... (entreprise d'origine) des consignes de sécurité applicables dans l'entreprise ... (entreprise d'accueil).

L'entreprise ... (entreprise d'origine) devra déclarer tout accident sur l'imprimé réglementaire délivré par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont relève le salarié mis à disposition qui en est victime dans les 48 heures.

#### **Article 5 – Obligations de l'entreprise .... (entreprise d'accueil)**

L'entreprise..... (entreprise d'accueil) mettra à disposition de M..... tous les moyens nécessaires au bon exercice de sa mission.

L'entreprise ... (entreprise d'accueil) s'assurera de l'exécution satisfaisante par M..... de ses fonctions et informera l'entreprise ... (entreprise d'origine) de tout manquement.

Pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise ... (entreprise d'accueil) sera responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions législatives, réglementaires, et conventionnelles qui sont applicables sur le lieu de travail.

Ces conditions d'exécution du travail comprendront limitativement, conformément à l'article L.1251-21 du Code du travail, ce qui a trait :

- à la durée du travail,
- au travail de nuit,
- au repos hebdomadaire et des jours fériés,
- à la santé et la sécurité au travail.

L'entreprise ... (entreprise d'accueil) communiquera les consignes de sécurité que M..... devra impérativement respecter.

L'entreprise ... (entreprise d'accueil) garantira un libre accès à M..... à toutes les installations collectives et aux moyens de transport collectif dont bénéficient ses propres salariés.

L'entreprise ... (entreprise d'accueil) informera l'entreprise ... (entreprise d'origine) de tout danger grave et imminent concernant M..... et devra lui déclarer dans un délai de 24 heures, tout accident du travail, même bénin dont elle aura connaissance.

L'entreprise ... (entreprise d'accueil) informera l'entreprise .....(entreprise d'origine) de toutes les absences de M..... dont les justificatifs lui seront également adressés.

## **Article 6 – Modalités financières**

La mise à disposition faisant l'objet de la présente convention sera effectuée sans but lucratif.

La refacturation devra être faite « à l'euro, l'euro » : l'opération de prêt de main d'œuvre ne saurait en effet générer un profit pour l'entreprise ... (entreprise d'origine).

M..... continuera d'être rémunéré(e) par l'entreprise ... (entreprise d'origine) pour l'ensemble de son activité.

L'entreprise ... (entreprise d'accueil) prendra à sa charge tous les éléments de salaires dus par l'entreprise ... (entreprise d'origine) à M ....., conformément à son contrat de travail et à la convention collective applicable, pour la période et le temps de mise à disposition, et notamment les éléments suivants :

- le salaire, primes et avantages divers,
- les charges sociales patronales,
- les congés payés,
- les frais professionnels éventuellement remboursés à M.....

Un relevé d'heures mensuel sera établi par l'entreprise (entreprise d'accueil). Il sera signé pour accord par M..... Un exemplaire sera conservé par l'entreprise (entreprise d'accueil) et un exemplaire sera transmis à l'entreprise ... (entreprise d'origine) le dernier jour travaillé de chaque mois.

Toute heure effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire est une heure supplémentaire.

Dans ce cas, la facturation sera établie en tenant compte des majorations et éventuels repos compensateurs inhérents aux heures supplémentaires.

Option n°1 :

Les sommes ci-dessus visées feront l'objet d'un remboursement par ..... (chèque, virement) le..... de chaque mois.

Option n°2 :

L'entreprise..... (entreprise d'accueil) paiera le montant de la facturation mensuelle au plus tard un mois après la date d'émission de la facture.

Fait à ....., le .....

En deux exemplaires originaux dont l'un a été remis à chaque partie.

**Pour l'entreprise .....**  
**M.....**

**Pour l'entreprise .....**  
**M.....**

⇒ Faire parapher chaque page par les deux parties et signer sur la dernière page avec la mention manuscrite : « Lu et approuvé, Bon pour accord ».

## AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

### ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

L'entreprise<sup>2</sup>..... (nom de l'entreprise d'origine), située.....(adresse), représentée par M....., agissant en qualité de.....

D'UNE PART

ET

M..... demeurant ...

D'AUTRE PART

### PRÉAMBULE

Compte tenu de .... (expliciter les motifs la mise à disposition), il a été décidé, à titre exceptionnel et temporaire, un prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre l'entreprise ..... (entreprise d'origine) et l'entreprise ..... (entreprise d'accueil).

Le présent avenant au contrat de travail existant entre M ..... et l'entreprise .....(entreprise d'origine) a pour objet de définir les modalités de mise à disposition de M ..... par l'entreprise ..... (entreprise d'origine)..... à l'entreprise ... (entreprise d'accueil).

Cette mise à disposition s'effectuera dans les conditions définies ci-après :

### 1. FONCTIONS

Dans le cadre de cette mise à disposition, M ..... exécutera au profit de l'entreprise .... (entreprise d'accueil) la mission suivante :

..... (à préciser : travail confié et caractéristiques particulières du poste de travail ; exemple : travail de nuit)

### 2. DURÉE DE L'AVENANT

Le présent avenant débutera le ..... pour se terminer le ..... (indiquer les dates).

Tout renouvellement fera l'objet d'un simple avenant.

---

<sup>2</sup> Le terme « entreprise » est indiqué de façon générique. Par entreprise, il convient d'entendre association, fondation, mutuelle, congrégation ou institution de retraite complémentaire et de prévoyance. Il convient donc que chaque structure fasse mention du terme qui lui correspond dans la présente convention.

### **3. HORAIRES**

#### **Option 1 : Si mise à disposition totale :**

Pendant la durée de sa mise à disposition, M..... exercera l'ensemble de son activité au sein de l'entreprise ... (entreprise d'accueil) sur la base de l'horaire suivant :

*1<sup>er</sup> cas : le salarié est à temps complet*

M .... exercera son activité conformément aux horaires afférents à son service d'affectation.

*2<sup>eme</sup> cas : le salariés est à temps partiel sur une base hebdomadaire*

La durée du travail est de ..... heures par semaine.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine s'effectuera de la manière suivante :

Lundi : X heures  
Mardi : X heures  
Mercredi : X heures  
Jeudi : X heures  
Vendredi : X heures  
Samedi : X heures  
Dimanche : X heures.

**ou**

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine s'effectuera de la manière suivante :

X heures par jour les....., ....., .....,  
Et X heures par jour les.....

Les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront établis sur un tableau de service dont un exemplaire sera remis au salarié X jours avant l'application dudit tableau

**ou**

La répartition de cette durée hebdomadaire sera la suivante :

Lundi : de ...h à ... h et de ...h à ...h ;  
Mardi : de ...h à ... h et de ...h à ...h ;  
Mercredi : de ...h à ... h et de ...h à ...h ;  
Jeudi : de ...h à ... h et de ...h à ...h ;  
Vendredi : de ...h à ... h et de ...h à ...h ;  
Samedi : de ...h à ... h et de ...h à ...h ;  
Dimanche : de ...h à ... h et de ...h à ...h.

*3<sup>eme</sup> cas : le salariés est à temps partiel sur une base mensuelle*

La durée du travail est de ..... heures par mois.

La répartition de la durée du travail entre les semaines du mois s'effectuera de la manière suivante :

Semaine A : X heures  
Semaine B : X heures



Semaine C : X heures  
Semaine D : X heures.

**ou**

La répartition de la durée du travail entre les semaines du mois s'effectuera de la manière suivante :

X heures par semaine les semaines..... et .....  
Et X heures par semaine les semaines.....

Les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront établis sur un tableau de service dont un exemplaire sera remis au salarié X jours avant l'application dudit tableau.

**Option 2 : Si mise à disposition partielle :**

M..... sera mis(e) en partie à disposition de l'entreprise ... (entreprise d'accueil) dans les conditions suivantes :

. M..... travaillera au sein de l'entreprise ... (entreprise d'accueil) les ..... (jours de la semaine), à raison de ... heures par semaine.

*(Préciser les horaires tel qu'indiqué ci-dessus : temps partiel hebdomadaire ou mensuel)*

. M..... poursuivra son activité au profit de l'entreprise ... (entreprise d'origine) les ....., à raison de .... heures par jour, soit .... heures par semaine.

*(Préciser les horaires tel qu'indiqué ci-dessus : temps partiel hebdomadaire ou mensuel)*

Soit au total, ..... heures par semaine, temps de la mise à disposition compris.

**4.LIEU DE TRAVAIL**

M..... exercera sa mission au sein de.....

**5.PERIODE PROBATOIRE** (obligatoire si la mise à disposition entraîne une modification du contrat ; facultative à défaut)

La mise à disposition de M..... est soumise à une période probatoire de .... (semaines ou mois) au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande du salarié, de l'entreprise d'origine ou de l'entreprise d'accueil.

**6. REMUNERATION**

M ..... continuera d'être rémunéré(e) par l'entreprise ..... (entreprise d'origine) pour l'ensemble de son activité.

Fait à ....., le .....  
En double exemplaire, dont un pour chaque partie.

**M .....**

**Pour l'entreprise .....** (entreprise d'origine)  
**M.....**