

Janvier 2012

PRET DE MAIN D'OEUVRE A BUT NON LUCRATIF : MODELE D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL (modèle établi à titre indicatif)

Rappel de la réglementation en vigueur

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

- L'accord du salarié concerné ;
- Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice 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'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;
- 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.

Que devient le contrat de travail ? Pendant la période de prêt de main-d'oeuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu.

Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

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.

Quel est le rôle des représentants du personnel ? Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'oeuvre et informés des différentes conventions signées. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice 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'entreprise utilisatrice 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'oeuvre.

Une période probatoire est-elle possible ? L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'oeuvre 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'oeuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'oeuvre 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.

Janvier 2012

Le modèle

Dans le respect de l'article L.8241-2 du Code du travail, de la convention de mise à disposition passée entre l'entreprise(*dénomination de l'entreprise utilisatrice*) et notre société, du rôle des représentants du personnel, le présent avenant détermine les conditions de la mise à disposition à but non lucratif selon les conditions suivantes.

Fonctions exercées

M/Mme occupera un emploi de

Les fonctions exercées dans l'entreprise utilisatrice par M/Mme.....sont les suivantes :
.....(*préciser également les caractéristiques particulières du poste de travail*).

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 entre M/Mme et notre société 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 commencera le et se terminera le

(*Se référer à la convention collective pour connaître les conditions particulières applicables à la période probatoire*).

Durée de la mise à disposition à but non lucratif

M/Mme est mis (e) à la disposition de la société à compter dupour une durée de

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'entreprise utilisatrice sont les suivants :

M/Mme exercera ses fonctions à

Salaires, charges sociales et frais professionnels

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

Les salaires, charges sociales et frais professionnels seront facturés à l'entreprise(*dénomination de l'entreprise utilisatrice*.)

Avantages collectifs

M/Mme aura accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Janvier 2012**Statut du salarié mis à disposition**

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

Le 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 le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Fin de mise à disposition

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse 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 deux exemplaires originaux pour chacune des parties

L'employeur (lu et approuvé)

Le salarié (lu et approuvé)

Signature

Signature