

Janvier 2012

LE NOUVEAU REGIME JURIDIQUE DE LA MISE A DISPOSITION A BUT NON LUCRATIF

En cette période de contexte économique difficile et de compétitivité accrue, les entreprises recherchent souvent de façon ponctuelle une main-d'œuvre spécialisée ou à technicité particulière.

Si le prêt de main d'œuvre semble répondre à leur souhait de souplesse en éludant le cadre contraignant du contrat de travail, elles étaient jusqu'à présent confrontées à une absence de cadre juridique qui rendait le plus souvent ces opérations illicites.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 8 juillet 2009 portant sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi a jeté les bases du régime du prêt de main d'œuvre. Son contenu a été en partie repris par la loi du 28 juillet 2011.

Une définition légale

La loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 dite Cherpion définit expressément le prêt de d'œuvre et complète le code du travail.

L'article L8241-1 du code du travail dispose ainsi qu' « une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition ».

Sont donc désormais licites les mises à disposition pour lesquelles les entreprises prêteuses ne tirent aucun profit de l'opération.

Les modalités de mise en oeuvre

Avenant au contrat de travail

L'entreprise prêteuse doit obtenir l'accord du salarié qui doit être matérialisé par un avenant au contrat de travail (signé par le salarié).

Celui-ci doit indiquer le travail qui lui sera confié dans l'entreprise utilisatrice ainsi que les modalités d'exécution du travail (horaires, lieu et le cas échéant, caractéristiques particulières).

Une période probatoire peut être prévue par l'entreprise prêteuse en accord avec le salarié. Elle est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La période probatoire prend fin à la demande de l'une des parties sans constituer un motif de sanction ou de licenciement (sauf faute grave).

Le refus du salarié d'une proposition de mise à disposition ne peut en aucun cas être considéré comme fautif. Le salarié ne peut donc pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires.

Convention de mise à disposition

Une convention doit être signée entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice. Elle doit définir la durée de la mise à disposition, indiquer l'identité et la qualification du salarié mis à disposition et préciser le calcul des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

Consultation préalable des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel des deux entreprises doivent être informées et consultées.

- Au sein de l'entreprise prêteuse : le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doit être consulté préalablement à la mise en œuvre d'une opération de mise à disposition. Il doit également être informé des conventions de mise à disposition signées. Le CHSCT doit également être informé quand le poste occupé au sein de l'entreprise utilisatrice figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés (article L4154-2 du code du travail al.2)
- Au sein de l'entreprise utilisatrice : le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés préalablement à la mise en œuvre d'une opération de mise à disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre.

Janvier 2012

Le statut du salarié mis à disposition

Le contrat de travail du salarié mis à disposition n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. Il continue à bénéficier des dispositions conventionnelles appliquées au sein de cette entreprise. S'il est titulaire d'un mandat représentatif, il conserve le bénéfice de la protection spécifique inhérente à son mandat.

Il bénéficie des installations et moyens de transport collectifs de l'entreprise utilisatrice au même titre que les salariés de cette entreprise.

A l'issue de l'opération de mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail sans subir d'incidence sur l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération.