

Prêt de main-d'oeuvre temporaire entre deux entreprises - sur volontariat

DREETS

Présentation du dispositif

Dans le contexte de la crise sanitaire, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel.

Ce dispositif permet à une entreprise qui rencontre une baisse de son activité, de prêter un de ses salariés à une entreprise en manque de main-d'œuvre.

Il s'agit d'une "mise à disposition" temporaire qui suppose l'accord du salarié et des 2 entreprises. L'employeur met alors des salariés à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice pendant une durée déterminée.

Dans le cadre de cette "mise à disposition" temporaire, le salarié conserve :

- son contrat de travail,
- 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.

Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises peut être mis en place jusqu'au 30 juin 2021.

Conditions d'attribution

A qui s'adresse le dispositif ?

Critères d'éligibilité

Le prêt de main-d'œuvre est possible si est conclue une convention de mise à disposition cadre, valable pour plusieurs salariés à la fois, par le biais d'un avenant au contrat de travail du salarié mis à disposition, qui demeure obligatoire mais peut ne pas comporter les horaires d'exécution du travail.

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent avoir convenu d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre eux. Les parties doivent se rapprocher afin de déterminer les termes et les conditions de leur collaboration, dans le cadre de la présente convention de mise à disposition de personnel.

Le comité social et économique (CSE) de l'entreprise prêteuse et celui de l'entreprise utilisatrice sont consultés avant la mise en œuvre du prêt de main d'œuvre et informés sur les conventions conclues.

Les conditions d'exécution du travail pendant la mise à disposition sont celles de l'entreprise utilisatrice et déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables sur le lieu de travail en matière de :

- durée du travail,

- travail de nuit,
- repos hebdomadaire et jours fériés,
- santé et sécurité au travail,
- travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Depuis le 1er janvier 2021, lorsque l'entreprise prêteuse recourt à l'activité partielle, les opérations de prêt de main-d'œuvre n'ont pas de but lucratif pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.

Dépenses concernées

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Certains équipements peuvent être fournis par l'employeur quand ils sont définis par convention ou accord collectif. Le salarié ne doit pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Le salarié a accès dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise utilisatrice aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration.

Quelles sont les particularités ?

L'employeur peut mettre un terme à la mise à disposition du salarié avant la date prévue dans les cas suivants :

- si elle existe en cours de période probatoire,
- en cas de rupture de la convention de mise à disposition conclue entre l'employeur et l'entreprise utilisatrice dans les conditions fixées dans cette dernière.

Montant de l'aide

De quel type d'aide s'agit-il ?

Le contrat de travail n'étant ni rompu ni suspendu, le salarié conserve :

- 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.
- les couvertures pour accident du travail (AT) et maladie professionnelle (MP), pendant la durée de la mise à disposition :
- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant la mise à disposition, l'intégralité du coût de l'AT ou de la MP est supportée par l'employeur.
- il en va de même en cas de faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice.

L'employeur disposera d'une action récursoire en vue de se faire rembourser par l'entreprise utilisatrice les indemnités complémentaires dont il aura à s'acquitter.

Pour les employeurs bénéficiant d'un taux de cotisations forfaitaire ou collectif, ce coût ne sera pas imputé directement sur leur compte, mais mutualisé.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'employeur, sauf :

- lorsqu'il relève du régime agricole, le suivi médical est assuré par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique ;
- quand l'activité exercée par le salarié nécessite une surveillance médicale renforcée, au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Informations pratiques

Quelle démarche à suivre ?

Auprès de quel organisme

L'entreprise peut se faire accompagner par les services de la DREETS pour mettre en place le prêt de main-d'œuvre.

Éléments à prévoir

La convention de mise à disposition doit mentionner notamment :

- la finalité de la mise à disposition et sa durée ,
- l'identité et la qualification du salarié concerné,
- les missions qui lui seront confiées,
- le mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels qui seront facturés,
- elle est signée des représentants légaux des deux entreprises.

L'avenant au contrat de travail signé par le salarié et son employeur, doit mentionner notamment :

- le travail confié dans l'entreprise utilisatrice,
- les horaires de travail,
- le lieu d'exécution du travail, qui doit se situer en France (sous réserve des accords internationaux),
- les caractéristiques particulières du poste de travail,
- éventuellement, la période probatoire au cours de laquelle il peut être mis fin au prêt de main d'œuvre à la demande de l'une des parties, une période probatoire est obligatoire en cas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

En cas de rupture de la mise à disposition, la décision à l'initiative devra être notifiée au salarié par lettre remise en mains propres contre décharge, ou par courrier recommandé adressé à son domicile, avec copie à l'autre partie concernée.

Organisme

DREETS

Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

- [Accès aux contacts locaux](#)

Web : dreeets.gouv.fr

Fichiers attachés

- [Modèle de convention de mise à disposition de personnel à but non lucratif, conclue entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise prêteuse de main-d'oeuvre'ŒUVRE](#) (9/04/2020 - 33.6 Ko)
- [Modèle d'avenant au contrat de travail](#) (9/04/2020 - 23.3 Ko)
- [Liste des secteurs d'activité dans lesquels les entreprises utilisatrices peuvent effectuer des opérations de prêt de main-d'œuvre](#) (4/11/2020 - 62.0 Ko)

Source et références légales

Décret n° 2020-1317 du 30 octobre 2020 déterminant les secteurs d'activité dans lesquels les employeurs sont temporairement autorisés à effectuer des prêts de main-d'œuvre dans des conditions aménagées.

Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre.