

**CONVENTION DE MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL A BUT NON LUCRATIF,
CONCLUE ENTRE L'ENTREPRISE UTILISATRICE ET L'ENTREPRISE PRÊTEUSE DE
MAIN-D'ŒUVRE**

La présente convention est conclue entre :

Les soussignés :

La société [dénomination, n° SIRET] dont le siège social est situé à [adresse], représentée par [Madame/ Monsieur] [Nom et prénom], agissant en qualité de [fonctions]

Ci-après dénommée « le prêteur »,

La société [dénomination, n° SIRET] dont le siège social est situé à [adresse], représentée par [Madame/ Monsieur] [Nom et prénom], agissant en qualité de [fonctions]

Ci-après dénommée « l'utilisateur »,

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUI

Dans le cadre d'un besoin de main d'œuvre exceptionnel lié au contexte de crise Covid-19, le prêteur et l'utilisateur ont convenu d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre eux, étant précisé que M/Mme [nom du salarié] a donné expressément son accord à cette mise à disposition.

Dans ce contexte, les parties se sont rapprochées afin de déterminer les termes et les conditions de leur collaboration, dans le cadre de la présente convention de mise à disposition de personnel.

Lorsqu'ils existent, les Comités Sociaux et Economiques du prêteur et de l'utilisateur sont consultés sur cette mise à disposition¹

La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le prêteur met un ou plusieurs salariés à disposition de l'utilisateur, dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, prévu à l'article L.8241-2 du code du travail :

ARTICLE 1 – OBJET DE LA PRÉSENTE CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les conditions de la mise à disposition par le prêteur de Monsieur / Madame [nom du salarié] ..., employé en qualité de fonction qui exécutera auprès de l'utilisateur la mission suivante, conformément à l'avenant au contrat de travail signé avec le salarié le date :

¹ L'article L.8241-2 prévoit une consultation préalable du comité social et économique à la mise à disposition. Toutefois, sous réserve de l'appréciation du juge, le contexte de crise du COVID-19 peut être considéré comme une circonstance exceptionnelle et dans ce cas, le défaut de consultation préalable ne constitue pas un délit d'entrave, dès lors que l'élément intentionnel de l'infraction est exclu (Cass. Soc., 30 octobre 1984 N° de pourvoi: 83-94370). La consultation demeure nécessaire, le cas échéant dématérialisée, et concomitamment à la mise à disposition.

Description du poste et des missions du salarié pendant la mise à disposition

[Préciser si le poste occupé par le salarié dans l'entreprise utilisatrice figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2 du code du travail]

ARTICLE 2 – DURÉE DU PRÊT DE MAIN-D'OEUVRE

La présente convention est conclue du [date de début] au [date de fin].

Si la mission de **Monsieur / Madame [nom du salarié]** ... n'est pas achevée à cette date, sa mise à disposition sera prolongée par accord exprès du prêteur, du salarié et de l'utilisateur formalisé par écrit par tout moyen. Cet accord mentionne la nouvelle durée,².

La présente convention pourra toutefois s'achever avant le terme fixé ci-dessus dans les cas suivants :

- [si elle existe] en cours de période probatoire dans les conditions visées à l'article 3 ci-dessous ;
- en cas de non-respect par l'une des deux parties signataires des obligations fixées à la présente convention. La partie constatant ce non-respect devra, préalablement, mettre en demeure l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception de régulariser la situation ;
- en cas de commun accord des parties signataires de la présente convention ;
- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, que celle-ci résulte de son initiative ou du prêteur. La présente convention cessera alors à la fin du préavis résultant du mode de rupture du contrat de travail.

La rupture de la présente convention entraîne celle de l'avenant au contrat de travail conclu entre le prêteur et **Monsieur / Madame [nom du salarié]**... dans le cadre de cette mise à disposition.

[ARTICLE 3 – PERIODE PROBATOIRE³

La présente mise à disposition est soumise à une période probatoire d'une durée de [Durée].

Pendant cette période, il peut être mis fin à la mise à disposition à la demande de **Monsieur / Madame [nom du salarié]..., de l'utilisateur** ou du prêteur.

ARTICLE 4 - CONDITIONS FINANCIERES DE LA MISE À DISPOSITION

Monsieur / Madame [nom du salarié]..., continuera d'être rémunéré[e] par le prêteur durant sa mise à disposition auprès de l'utilisateur. **Monsieur / Madame [nom du salarié]...**, continuera

² Par exemple, l'accord peut être formalisé par mails ou courriers

³ La période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (modification du lieu de travail, de la durée du travail figurant au contrat, de la rémunération ou de la qualification du poste occupé prévue au contrat). Elle est sinon facultative.

de bénéficier de l'intégralité des avantages salariaux légaux, conventionnels ou autres dont il jouit auprès du prêteur.

La mise à disposition sera facturée mensuellement par le prêteur à l'utilisateur dans les conditions suivantes :

L'utilisateur s'engage à rembourser au prêteur, y compris pendant les congés payés acquis au titre de la mise à disposition, sur présentation d'une facture mensuelle sur laquelle apparaît la TVA, accompagnée de la copie du bulletin de salaire de **Monsieur / Madame [nom du salarié]...**, les éléments suivants :

- Les salaires, primes et avantages divers versés au salarié,
- L'indemnité de congés payés afférente à la période de mise à disposition,
- les taxes et charges sociales afférentes,
- les remboursements de frais professionnels raisonnablement engagés par **Monsieur / Madame [nom du salarié]** dans l'exercice de sa mission après présentation des justificatifs afférents. Ces derniers seront remboursés selon les règles et procédures en vigueur au sein du prêteur.

Le montant afférent à ces divers éléments est susceptible d'évoluer en fonction notamment des dispositions légales et/ou conventionnelles, des augmentations décidées au sein de l'entreprise prêteuse, des modifications des taux des contributions ou cotisations.

L'utilisateur s'engage à fournir chaque mois au prêteur toutes les informations nécessaires pour procéder au calcul du salaire (durée du travail, absence, justificatifs de frais professionnels, etc.)

ARTICLE 5 - MAINTIEN DU LIEN DE SUBORDINATION AVEC LE PRÊTEUR ET CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL

Le lien de subordination étant maintenu exclusivement entre le prêteur et **Monsieur / Madame [nom du salarié]...**, le prêteur continuera d'exercer une autorité hiérarchique sur **Monsieur / Madame [nom du salarié]...**, pendant la mise à disposition. L'utilisateur exercera sur le salarié mis à disposition une simple autorité fonctionnelle, nécessaire à la bonne exécution de la mission.

L'utilisateur sera responsable pendant la durée de la mise à disposition, des conditions d'exécution du travail de **Monsieur / Madame [nom du salarié] ...**, notamment de la durée du travail, de l'hygiène et de la sécurité, le travail de nuit, jours fériés et repos hebdomadaire. L'utilisateur est responsable de la fourniture à **Monsieur / Madame [nom du salarié]** **des équipements de protection individuelle, lorsqu'ils existent**. L'utilisateur assurera veillera au respect des gestes barrières et assurera la protection du salarié dans le cadre de l'épidémie de COVID-19⁴.

En conséquence, **Monsieur / Madame [nom du salarié]...**, suivra les horaires de travail en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice qui transmettra au prêteur chaque semaine un relevé des heures effectuées par **Monsieur / Madame [nom du salarié]....**.

⁴ Voir les réponses du Ministère du travail aux questions sur le COVID-19 : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Monsieur / Madame [nom du salarié]..., respectera également les règles propres de sécurité en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice. Cette dernière réalisera des actions d'information et de formation à destination de Monsieur / Madame [nom du salarié], en matière de sécurité, préalablement à la prise du poste qui lui est attribué.

ARTICLE 6 - ACCIDENT DU TRAVAIL

L'utilisateur s'engage à informer immédiatement le prêteur de tout accident de travail dont serait victime Monsieur / Madame [nom du salarié], afin de permettre au prêteur de procéder à la déclaration de l'accident du travail.

ARTICLE 7 - ACCES AUX EQUIPEMENTS COLLECTIFS

L'utilisateur s'engage à permettre à Monsieur / Madame [nom du salarié], de bénéficier du même accès que ses salariés aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'utilisateur durant sa période de mise à disposition.

ARTICLE 8 – CONFIDENTIALITE

Le prêteur s'engage à assurer la stricte confidentialité des informations auxquelles le personnel mis à disposition a accès, dans le cadre de l'exécution de cette présente convention.

Fait à XXX, le XXX,

En 2 exemplaires

Pour le prêteur

Monsieur / Madame

Pour l'utilisateur

Monsieur / Madame ...

Fait à xxx, en double exemplaire, le

.....

Rappel du cadre du prêt de main d'œuvre à but non lucratif- article L. 8241-2 du code du travail

Pour faire face à des difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou pour éviter le chômage partiel en cas de baisse d'activité, une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre. L'employeur met alors des salariés à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice pendant une durée déterminée. Ce dispositif est prévu à l'article L. 8241-2 du code du travail.

Le principe est que le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif. L'entreprise prêteuse doit uniquement facturer à l'entreprise utilisatrice les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.

Le prêt de main d'œuvre doit respecter un formalisme strict pour éviter des montages frauduleux d'utilisation du personnel :

- **L'accord préalable et explicite du salarié concerné est nécessaire.** Cet accord prend la forme d'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié. Si ce dernier refuse la mise à disposition, il ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. L'avenant doit préciser les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et lieu d'exécution du travail, les caractéristiques particulières du poste de travail et la période probatoire ainsi que sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié.

- **Une convention de mise à disposition est signée** entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice par salarié prêté qui mentionne les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition
- Identité et la qualification du salarié
- Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse

- **Les représentants du personnel sont consultés à travers le comité social et économique.**

Une consultation préalable à la mise à disposition est prévue par le code du travail :

S'agissant du CSE de l'entreprise prêteuse :

- Consultation préalable à la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre et information des différentes conventions signées.

- information 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 mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2.

S'agissant du CSE de l'entreprise utilisatrice, une information et consultation préalable à l'accueil de salariés prêtés est prévue.

Toutefois, **une consultation dans les meilleurs délais, le cas échéant concomitamment à la mise à disposition pourrait être admise par le juge dans le contexte actuel** ;

En cas de circonstances exceptionnelles, le défaut de consultation préalable ne constitue pas un délit d'entrave, dès lors que l'élément intentionnel de l'infraction est exclu (Cass. Soc., 30 octobre 1984 N° de pourvoi: 83-94370). Ainsi, les mesures de confinement généralisées prises par décision gouvernementale dans le cadre de l'épidémie de COVID-19, pourraient constituer des « circonstances exceptionnelles » qui n'ont pas permis la consultation préalable du CSE. Cette appréciation relève néanmoins de la compétence du juge judiciaire, et ne peut être préjugée.

En tout état de cause, il est néanmoins souhaitable d'organiser une consultation de l'instance dans les meilleurs délais, par voie dématérialisée le cas échéant (visioconférence, audioconférence) afin de recueillir l'avis du CSE et d'assurer la bonne information de la délégation du personnel. L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel ouvre le recours sans limitation (contre trois fois par an hors ordonnance) à la visio-conférence et conférences téléphoniques pour les réunions des comités sociaux et économiques. Il convient par ailleurs de noter que dans la situation actuelle, en l'absence de règle de quorum, le CSE peut valablement se réunir et rendre des avis à la majorité des membres présents, même si certains élus n'ont pas la possibilité de joindre la réunion.

•Une protection du salarié mis à disposition est assurée

-Pendant la période de prêt, 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 et de bénéficier des dispositions conventionnelles, comme s'il exécutait son travail dans son entreprise d'origine.

-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. Toutefois, l'employeur dispose 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.

-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.

Enfin, des sanctions pénales et administratives⁵ sont prévues en cas de recours à un prêt illicite de main d'œuvre, en particulier lorsque l'opération a pour objet ou pour effet de réaliser un bénéfice quelconque pour l'entreprise prêteuse (par exemple en cas de facturation à l'entreprise utilisatrice de sommes supérieures aux salaires et remboursement de frais versés au salarié prêté pour la période).

⁵ Sanctions pénales : art. L. 8234-1, L. 8234-2 et L. 8243-1, L. 8234-2 du code du travail
Sanctions administratives : art. L. 8272-1, L. 8272-2 et L. 8272-4 du code du travail