

Fiche sur le Prêt de main d'œuvre

Créée le 20.04.2020

Dans le contexte actuel sans précédent, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises.

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

- son contrat de travail ;
- et 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.

Cela doit ainsi permettre à des entreprises qui relèvent d'activités essentielles à la vie de la Nation, de pouvoir être maintenues sans interruption afin de permettre aux Françaises et aux Français de s'approvisionner et de protéger leur santé.

La synthèse des règles applicables au prêt de main d'œuvre:

- **il est obligatoirement à but non lucratif** : l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice que les salaires versés au salarié prêté, les charges sociales correspondantes et les frais professionnels remboursés au salarié au titre du prêt ;
- **il requiert l'accord du salarié** ;
- il nécessite la conclusion d'une **convention de mise à disposition** entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice et la conclusion d'un **avenant au contrat de travail du salarié prêté** ;
- le salarié prêté **conserve son contrat de travail** au sein de son entreprise d'origine, perçoit son salaire habituel et reste soumis à la convention collective et aux accords collectifs de son entreprise d'origine ;
- **il peut être soumis à une période probatoire**, celle-ci étant obligatoire lorsque le prêt entraîne la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail ;
- **le salarié prêté a accès aux installations** (ex. : restaurant d'entreprise ou interentreprises) et moyens de transport collectifs **de l'entreprise utilisatrice** ;
- **les CSE des entreprises prêteuses et utilisatrices doivent être consultés** ;
- à l'issue du prêt, **le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans son entreprise d'origine** sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

En pièces jointes ci-dessous, fournis par le [Ministère du Travail](#), les modèles simplifiés de :

- ❖ l'avenant au contrat de travail prêt de main d'œuvre (PJ 1)
- ❖ la convention Prêt de main d'œuvre (PJ 2)

Les modalités d'application du prêt de main d'œuvre en détail :

Accord du salarié

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

L'**avenant au contrat de travail** doit comporter les éléments suivants :

- Tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice
- Horaires et lieu d'exécution du travail
- Caractéristiques particulières du poste de travail
- Période probatoire et sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié

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. L'arrêt de la période probatoire par l'une des parties avant sa fin ne peut pas constituer un motif de sanction ou de licenciement (sauf faute grave).

À noter : la période probatoire devient obligatoire si le prêt de main-d'œuvre entraîne une modification essentielle d'un élément du contrat de travail. Il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties.

Convention de mise à disposition

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention désignant uniquement un salarié, 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

Protection du salarié mis à disposition

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.

La mise à disposition ne peut remettre en cause la situation qui couvre un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

À savoir : le CSE de l'entreprise prêteuse doit être consulté avant la mise en œuvre du prêt de main d'œuvre. Inversement, le CSE de l'entreprise utilisatrice doit être informé et consulté préalablement à l'accueil des salariés mis à disposition.

Sanctions

Le prêt de main d'œuvre illicite est sanctionné pénalement jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ (montant porté à 150 000€ pour une personne morale).

Des peines complémentaires peuvent aussi être prononcées (interdiction d'exercer certaines activités professionnelles, exclusion des marchés publics 5 ans maximum, publication du jugement dans les journaux, par exemple).

Des sanctions administratives peuvent également être appliquées (suppression des aides publiques, remboursement des aides publiques déjà perçues, fermeture temporaire de l'entreprise, par exemple).

Contacts

Pour plus d'informations légales sur la mise en place de ce dispositif, l'unité départementale de la DIRECCTE peut être contactée : 0 806 000 126 ou remplir le formulaire en ligne <http://pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/Contacter-la-Direccte-en-Vendee>

Pour être conseillées, les entreprises peuvent contacter l'agence Pôle Emploi des Sables d'Olonne sur la ligne directe 3995 « service entreprise » ouverte tous les jours.

Textes de références

- [Code du travail : articles L8241-1 et L8241-2](#) : *Dispositions générales du prêt licite ou illicite de main-d'œuvre*
- [Code du travail : articles L8224-1 à L8224-6](#) : *Sanctions pénales*
- [Code du travail : article L8234-1](#) : *Sanctions pour délit de marchandage*
- [Circulaire du 28 novembre 2012 relative aux sanctions administratives du travail illégal \(PDF - 264.5 KB\)](#)

Sources

Ministère du Travail (02.04.2020) : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises>

Service-public.fr, site officiel de l'administration française (01.01.2020) <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22542>

Le Blog des Entrepreneurs 85 (07.04.2020) : <https://www.entrepreneurs-85.fr/07-04-2020/le-pret-de-main-doeuvre-queles-sont-les-modalites-pratiques/>

Pièce jointe 1 :

Modèle avenant contrat de travail prêt de
main d'œuvre

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

signé le

Entre les soussignés :

L'EMPLOYEUR, entreprise prêteuse

Représenté(e) par :

Statut :

Adresse :

Téléphone :

Fax :

N° SIRET :

Et

LE SALARIÉ mis à disposition

Nom :

Prénom :

Qualification :

Adresse :

Téléphone :

Date de naissance :

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet

L'objet du présent avenant au contrat de travail conclu le est de préciser les modalités pratiques du prêt de main d'œuvre à but non lucratif, dans les conditions définies par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail, auprès de l'entreprise utilisatrice désignée ci-dessous :

ENTREPRISE UTILISATRICE

Représentée par :

En sa qualité de :

Adresse :

Téléphone :

Fax :

N° SIRET :

Article 2 : Durée du prêt de main d'œuvre à but non lucratif

La mise à disposition prend effet le _____ et prendra fin le _____ ,
soit une durée de _____ semaines/mois.

Elle peut être prolongée par accord exprès de l'employeur, du salarié et de l'entreprise utilisatrice formalisé par écrit par tout moyen. Cet accord mentionne la nouvelle durée de la mise à disposition,¹.

La présente mise à disposition est soumise à une période probatoire d'une durée de [Durée]²

Article 3 : Travail confié au salarié pendant la mise à disposition

Le salarié effectuera les missions suivantes pour le compte de l'entreprise utilisatrice :

- ▶
- ▶

Caractéristiques particulières du poste :

Article 4 : Horaires et lieu de travail pendant la mise à disposition

☐ **Nom et adresse du lieu de travail**³ :

☐ **Horaires de travail** pendant la mise à disposition :

La durée hebdomadaire de travail est fixée à _____ heures

Article 5 : Rupture anticipée de la mise à disposition

Le salarié peut refuser la mise à disposition ou y mettre fin par anticipation pendant la période probatoire. Il ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour l'un de ces motifs.

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

¹ L'accord peut par exemple être formalisé par mails ou par courriers

² La période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (modification de la zone géographique, 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. Sa durée doit être raisonnable en tenant compte de la durée totale de la mise à disposition.

³Pour les exploitations agricoles, il convient d'indiquer l'adresse du siège

La décision à l'initiative de la rupture de la mise à disposition 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.

Fait à , **le**

En deux exemplaires originaux pour chacune des parties.

L'employeur, entreprise prêteuse

Le salarié mis à disposition

(faire précéder de la mention « lu et approuvé »)

Annexe

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 qui prévoit des garanties pour le salarié mis à disposition.

- **Accord du salarié préalablement à la mise à disposition**

Le salarié doit donner son accord pour être mis à disposition. Il peut refuser le prêt de main d'œuvre, il ne peut alors être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

- **Maintien du lien de subordination avec l'employeur pendant la mise à disposition**

Pendant la durée de la mise à disposition, le salarié ne conserve qu'un seul employeur, le signataire du présent avenant. Ce dernier continue de le rémunérer.

Le contrat de travail qui lie le salarié à l'employeur 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.

A l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ni de sa rémunération horaire ne soit affectée par la période de prêt.

- **Conditions d'exécution du travail pendant la mise à disposition**

Les conditions d'exécution du travail 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.

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.

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.

- **Prévention et couverture des risques**

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

- **Représentation des personnels**

Le salarié mis à disposition, dans l'exercice de son activité, ne se trouve pas placé sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice mais il peut faire présenter ses réclamations individuelles et collectives intéressant les conditions d'exécution du travail, d'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives par les membres du Comité social et économique de l'entreprise utilisatrice, dans les conditions fixées par le code du travail.

Les membres du Comité social et économique de l'entreprise utilisatrice peuvent prendre connaissance de la convention de mise à disposition conclue entre l'employeur et l'entreprise utilisatrice.

Pièce jointe 2 :

Modèle convention prêt de main d'œuvre

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 SUIV

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 disposition⁴

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 :

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

⁴ 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.

[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,⁵.

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 PROBATOIRE⁶

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

⁵ Par exemple, l'accord peut être formalisé par mails ou courriers

⁶ 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.

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-19⁷.

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]...**.

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

⁷ 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>

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 administratives⁸ 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).

⁸ 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