

Coronavirus : la mise à disposition de personnel, une pratique qui peut être intéressante en cette période

Dans le contexte actuel de pandémie, un certain nombre d'associations sont sollicités par des entités de droit privé ou de droit public afin de mettre en place un transfert provisoire de salariés.

Cette situation est juridiquement qualifiée de mise à disposition de personnel. Elle se réalise lorsqu'un employeur met temporairement un salarié de sa structure à la disposition d'un autre organisme ou entreprise pour y accomplir une certaine mission.

Encouragée par l'administration¹ en cette période de crise sanitaire, la mise à disposition permet aux salariés inoccupés d'être transférés provisoirement dans une association ou entreprise confrontée à un manque de personnel.

Quelles sont les conditions de la mise à disposition ?

Le prêt de main d'œuvre est encadré par des dispositions légales ; pour pouvoir être valable, il doit être à **but non lucratif**². L'employeur qui met à disposition du personnel ne peut donc en tirer un profit financier. Il peut seulement se faire rembourser par l'entreprise d'accueil le montant des salaires, des charges sociales et des frais professionnels des salariés mis à disposition.

Cela signifie que la facturation de l'opération devra couvrir exclusivement :

- les salaires versés (salaire de base et prime),
- les charges sociales afférentes (y compris, le cas échéant, la taxe sur les salaires),
- et les frais professionnels (déplacements, hébergement, restauration), s'ils sont remboursés au salarié par l'employeur dans le cadre des missions qui lui sont confiées par l'association bénéficiaire, sous réserve que le remboursement s'opère à l'euro près et sur justificatifs.

De plus, l'employeur ne peut imposer au salarié une mise à disposition. **Son accord est nécessaire** car un élément essentiel de son contrat de travail est modifié. L'employeur qui met à disposition le salarié reste l'employeur de ce dernier.

Afin de réaliser une mise à disposition conforme aux exigences légales, l'employeur doit en amont réaliser un certain nombre de démarches obligatoires³ :

- **obtenir l'accord du salarié concerné**,
- **signer un avenant au contrat de travail** du salarié afin d'encadrer la mise à disposition (durée de la mise à disposition, temps de travail, emploi...),

¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protoger-les-emplois/tous-mobilises-pour-l-emploi/article/377835>

² Article L 8241-2, alinéa 1 du code du travail

³ Article L 8241-2, alinéas 3 à 6 du code du travail

- [signer une convention de mise à disposition avec la structure "utilisatrice"](#) auprès de laquelle les salariés vont être mis à disposition.

L'article L.8241-2 du code du Travail précise que la convention de mise à disposition doit indiquer la durée de cette dernière. De plus, le salarié doit avoir de la visibilité sur la modification de cet élément essentiel de son contrat de travail, l'avenant au contrat doit donc également mentionner la durée de la mise à disposition. La mise à disposition doit donc être convenue pour une durée précise avec un terme fixe.

Vous pouvez également consulter [les modèles diffusés par le ministère du Travail](#), toutefois ces derniers ne contiennent pas les mentions spécifiques à la convention collective des acteurs du lien social et familial.

La consultation du comité social et économique (CSE) est-elle obligatoire ?

Le CSE de l'entreprise prêteuse est consulté préalablement à la mise en place d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées⁴.

Le CSE de l'entreprise prêteuse doit être informé⁵ lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à sa disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la sécurité ou la santé des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L.4154-2⁶.

De plus, **le CSE de l'entreprise utilisatrice** est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre⁷.

Dans les structures d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, l'employeur a l'obligation d'informer le CSE, dans le cadre de l'information annuelle sur la politique sociale de l'entreprise du nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure.

Quels sont les effets de la mise à disposition sur le contrat de travail du salarié ?

Le contrat de travail du salarié mis à disposition n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié mis à disposition continue de dépendre de son employeur d'origine quant à ses droits, sa rémunération, la gestion de sa carrière et de son emploi. Il conserve donc le bénéfice de l'ensemble des dispositions contractuelles et conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse⁸.

Ainsi, dans le cadre de la mise à disposition, le salarié conserve 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine et continue d'acquies normalement ses congés légaux et conventionnels.

Le salarié mis à disposition a accès dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice aux locaux de la structure.

Un salarié peut-il être simultanément en activité partielle et mis à disposition au sein d'une autre structure ?

⁴ Article L 8241-2, alinéa 12 du code du travail

⁵ Article L 8241-2, alinéa 13 du code du travail

⁶ La liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité social et économique, s'il existe.

⁷ Article L 8241-2, alinéa 14 du code du travail

⁸ Article L 8241-2, alinéa 11 du code du travail

Un salarié qui est en activité partielle « totale » ne pourra pas être mis à disposition. En effet, l'employeur ne peut pas simultanément être indemnisé par l'Etat au titre de l'activité partielle puis par l'entreprise utilisatrice au titre de la mise à disposition. Si l'employeur met le salarié à disposition à hauteur de l'intégralité de son temps de travail, l'employeur doit envisager de mettre fin à l'activité partielle.

Cependant, si un salarié est en activité partielle sur une partie de son temps de travail, celui-ci pourra être mis à disposition de manière partielle au sein de la structure utilisatrice. Cette mise à disposition sera régie par les mêmes règles et le même formalisme que la mise à disposition totale d'un salarié.

Exemple : un salarié à temps plein est en activité partielle avec réduction de ses horaires de travail à hauteur de 50 %. Celui-ci pourra, avec son accord, être mis à disposition d'une autre structure de manière partielle pour une durée maximale de 17h30 par semaine.

Existe-t-il des particularités pour une mise à disposition de salariés d'une association auprès d'un organisme de droit public ?

L'article 10 de la loi de modernisation de la fonction publique⁹ de 2007 prévoit que « *Les administrations et les établissements publics administratifs de l'Etat peuvent, lorsque des fonctions exercées en leur sein **nécessitent une qualification technique spécialisée**, bénéficier, dans les cas et conditions définis par décret en Conseil d'Etat, de la mise à disposition de personnels de droit privé. Cette mise à disposition est assortie du remboursement par l'Etat ou l'établissement public **des rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature** des intéressés et de la passation d'une convention avec leurs employeurs* ».

La mise à disposition par des entreprises de salariés de droit privé au profit d'un organisme de droit public est donc possible. Les salariés mis à disposition doivent toutefois détenir une qualification technique spécialisée dont l'administration a besoin pour la conduite d'un projet ou d'une mission.

Exemple : une infirmière au sein d'un EAJE peut être mise à disposition au sein d'un hôpital pour mettre son expérience au service de la lutte contre la pandémie dans un service de pédiatrie.

La mise à disposition entre un salarié de droit privé et un organisme de droit public (par exemple une administration) est juridiquement encadrée et répondra à des règles identiques que la mise à disposition entre deux entités de droit privé. L'association devra obtenir l'accord du salarié concerné, signer un avenant au contrat de travail afin d'encadrer la mise à disposition et conclure une convention de mise à disposition avec la structure de droit public.

Pour plus d'informations relatives à la mise à disposition, vous pouvez consulter la fiche « [mise à disposition du personnel](#) » du Guide pratique de l'employeur.

⁹ Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique