

Mise à disposition de salarié

Ce type de contrat permet de pallier aux difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou pour éviter le chômage partiel en cas de baisse d'activité.

La mise à disposition est un prêt de main-d'œuvre, l'employeur met un de ses salariés à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice **pendant une durée déterminée**. Cette mise à disposition est à **but non lucratif**.

Principe	L'entreprise prêteuse doit facturer à l'entreprise utilisatrice les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.
Modalités d'organisations	<p>Étape 1: Accord préalable du salarié</p> <p>La mise à disposition ne peut se faire sans l'accord du salarié. Cet accord se traduit par un <u>avenant à son contrat de travail</u>.</p> <p>Le refus du salarié ne peut pas être sanctionné ou licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.</p> <p>Étape 2: Rédaction de l'avenant de mise à disposition au contrat de travail</p> <p>L'avenant doit comporter les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice - Horaires et lieu d'exécution du travail - Caractéristiques particulières du poste de travail <p>Étape 3: Rédaction d'une convention de mise à disposition</p> <p>L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention <u>désignant un seul salarié</u>. Il faut une convention par salarié.</p> <p>La convention doit mentionner les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Durée de la mise à disposition</u> - Identité et qualification du salarié - Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.
Droits et obligations	<p>L'entreprise utilisatrice :</p> <ul style="list-style-type: none"> - est responsable des conditions d'exécution du travail pendant la mise à disposition ; - doit donner accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice. <p>Le salarié mis à disposition:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. Son contrat de travail initial n'est ni rompu, ni suspendu ; - doit respecter les instructions de l'entreprise utilisatrice ; - retrouve à la fin de la période de mise à disposition son poste de travail d'origine ou un poste équivalent, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.
Sanction _ prêt de main d'œuvre illicite	<p>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)</p> <p>Des peines complémentaires peuvent être prononcées.</p> <p>Des sanctions administratives peuvent également être appliquées (suppression et/ou remboursement des aides, fermeture temporaire de l'entreprise).</p>

Sources juridiques:

- Dispositions générales du prêt licite ou illicite de main-d'œuvre _ [articles L8241-1 à L8241-3](#) et [articles R8241-1 et R8241-2](#) du Code du travail.
- Dispositions pénales du prêt illicite de main d'œuvre _ [articles L8243-1 à L8243-3](#) du Code du travail.
- [Circulaire du 18 juillet 2016 relative aux sanctions administratives et pénales en droit du travail \(PDF - 643.9 KB\)](#)
- Réduction d'impôts mécénat de compétences: [article 238 bis](#) du Code général des impôts.

Actualisé au 19/10/2023.