

Recourir Temporairement à du Personnel Supplémentaire

Intervention du 08 avril 2021 à 11h00

CORPORATION DES ELECTRICIENS DU BAS-RHIN



PHILIPPOT
AVOCAT

I. L'intérim

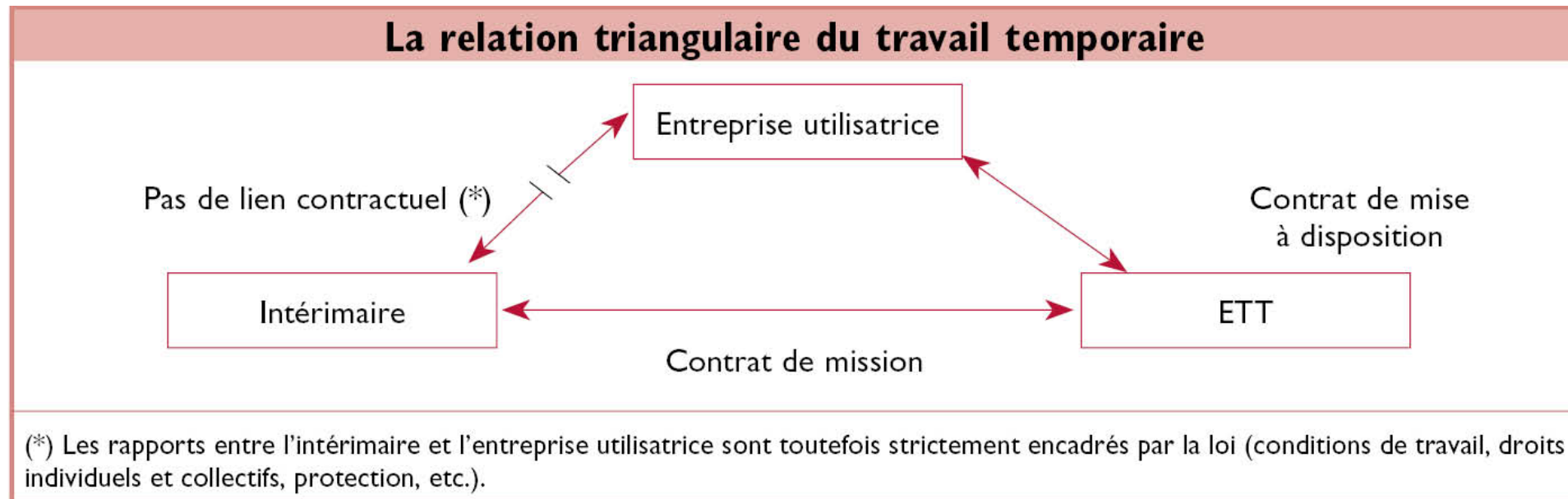
A. Le fonctionnement



I. L'intérim

A. Le fonctionnement

- ✓ Le travail temporaire fonctionne en deux temps :
 - Un contrat de mise à disposition est conclu entre une entreprise de travail temporaire (ETT) et une entreprise utilisatrice, par lequel le premier met un salarié à la disposition de la seconde (c. trav. art. L. 1251-1).
 - Un « contrat de mission » est ensuite conclu entre l'ETT et le salarié intérimaire.



I. L'intérim

A. Le fonctionnement

- ✓ Le contrat de mission ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.
- ✓ L'employeur ne peut recourir aux travailleurs temporaires que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans certains cas limitativement prévus par la loi (c. trav. art. [L. 1251-5](#) et [L. 1251-6](#)) :
 - remplacement d'un salarié ou d'un chef d'entreprise ;
 - accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère, par nature, temporaire de ces emplois (c. trav. art. D. 1251-1) ;
 - embauche dans le cadre de la politique de l'emploi ;
 - Possibilité de recourir, du 1.01.2019 au 31.12.2021, à un intérimaire au seul motif qu'il s'agit d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (loi 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 67-VI, JO du 6) ;



I. L'intérim

B. La situation de l'intérimaire



I. L'intérim

B. La situation de l'intérimaire

- ✓ **Assimilation poussée aux travailleurs permanents :**
 - Le travailleur temporaire est salarié de l'entreprise de travail temporaire et non de l'entreprise utilisatrice.
 - Toutefois, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail pendant la durée de la mission.
 - Le régime social du travailleur temporaire est régi par le principe d'égalité de traitement. Il doit bénéficier des mêmes droits et obligations que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.



I. L'intérim

B. La situation de l'intérimaire

- ✓ Situation du salarié par rapport à l'ETT :
 - Versement de la rémunération : seule l'ETT est débitrice du paiement du salaire de l'intérimaire.
 - Droits collectifs : Les intérimaires doivent être notamment affiliés par l'ETT à un régime de complémentaire santé.
 - Maintien du lien de subordination : l'ETT peut notamment sanctionner le salarié.



I. L'intérim

B. La situation de l'intérimaire

- ✓ Situation du salarié par rapport à l'entreprise utilisatrice :
 - Égalité avec les salariés de l'entreprise utilisatrice - La rémunération que doit percevoir l'intérimaire ne peut pas être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de même ancienneté et d'une qualification équivalente occupant le même poste de travail (c. trav. art. L. 1251-18 et L. 1251-43).
 - Accès aux installations collectives ,
 - Les travailleurs temporaires sont soumis aux règles légales et conventionnelles applicables à leur lieu de travail pour ce qui concerne les conditions d'exécution du travail suivantes : durée, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité, travail des femmes, des enfants et des jeunes.
 - Les salariés temporaires sont soumis au règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice pour les règles d'hygiène et de sécurité et pour les règles relatives à la discipline.
 - Prise en compte dans l'effectif Les intérimaires sont pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Ils sont toutefois exclus du décompte lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (c. trav. art. L. 1111-2).
 - Les intérimaires ne sont ni électeurs, ni éligibles dans l'entreprise utilisatrice.



I. L'intérim

C. Les points de vigilance



I. L'intérim

C. Les points de vigilance

- ✓ **Délai de carence** - À l'expiration d'un contrat de mission, **il ne peut être recouru, pour occuper le poste du salarié dont le contrat a pris fin**, ni à un contrat à durée déterminée, ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission, renouvellement inclus ([Article L1251-36](#)).
- ✓ On entend par « poste » : « *l'ensemble des activités exercées par un salarié dans un emploi déterminé* ».



I. L'intérim

C. Les points de vigilance

✓ **Conseils :**

- Eviter le plus possible de positionner les intérimaires sur des postes génériques ;
- Privilégier des dénominations « techniques » ;
- Tout en essayant de ne pas tomber dans la multiplication abusive des intitulés de postes.



I. L'intérim

C. Les points de vigilance

- ✓ La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut :
 - déterminer les cas dans lesquels le délai ne s'applique pas entre deux contrats précaires (c. trav. art. L. [1251-37](#)) (*pas le cas à ce jour de l'accord de branche du BTP*).
 - La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence (c. trav. art. [L. 1251-36](#)) (*pas le cas à ce jour de l'accord de branche du BTP*).



I. L'intérim

C. Les points de vigilance

- ✓ Faute de convention ou d'accord de branche étendu, le délai de carence n'est pas applicable lorsque ([c. trav. art. L. 1251-37-1](#)) :
- le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié absent, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
 - le contrat est conclu pour assurer le remplacement du chef d'entreprise ;
 - le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
 - le contrat de mission est conclu afin de pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;
 - le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
 - le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir.



I. L'intérim

C. Les points de vigilance

- ✓ **Durée de la carence lorsqu'elle s'applique ([c. trav. art. L. 1251-36-1](#)) :**
 - Tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de 14 jours ou plus ;
 - Moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à 14 jours.

- ✓ **Exemples :**
 - Si le contrat de mission a duré 21 jours, la durée de la carence sera de 7 jours.
 - Si le contrat de mission a duré 10 jours, la durée de la carence sera de 5 jours.



I. L'intérim

C. Les points de vigilance

- ✓ Exception COVID-19 (loi 2020-734 du 17 juin 2020, art. 41 ; ord. 2020-1597 du 16 décembre 2020) :
 - Jusqu'au 30 juin 2021 seulement, l'employeur a la possibilité, **par accord d'entreprise**, de déroger :
 - Au nombre maximal de renouvellements pour un CDD ou un contrat de mission ;
 - Aux **modalités de calcul du délai de carence** ;
 - **et aux cas dans lesquels ce délai ne s'applique pas** (c. trav. art. L. 1244-3 et L. 1251-36).
- ✓ Cette possibilité est ouverte à toutes les entreprises, peu importe sa taille, mais n'offre qu'une solution temporaire.



I. L'intérim

C. Les points de vigilance

- ✓ Le non-respect du délai de carence entre deux contrats de travail temporaire successifs sur un même poste peut entraîner une amende de 3 750€ par infraction ou de 7 500€ en cas de récidive ([Article L.1255-9](#)).



II. La sous-traitance

A. Le fonctionnement



II. La sous-traitance

A. Le fonctionnement

- ✓ La sous-traitance, c'est « *l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant l'exécution de tout ou partie du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage* » (loi 75-1334 du 31 décembre 1975, art. 1, JO 3 janvier 1976).



II. La sous-traitance

A. Le fonctionnement

- ✓ L'entreprise sous-traitante ne doit pas uniquement fournir de la main-d'œuvre, elle doit assurer avant tout une prestation de services. À défaut, il s'agirait de prêt de main-d'œuvre illicite.
- ✓ Ainsi, pour ne pas être constitutif d'un prêt de main-d'œuvre illicite, le contrat de sous-traitance doit avoir pour objet :
 - **la réalisation d'une tâche précisément définie** : le contrat de sous-traitance doit avoir pour objet l'exécution d'une tâche nettement définie que le donneur d'ordres ne veut ou ne peut pas accomplir lui-même avec son personnel, pour des raisons d'opportunité économique ou de spécificité technique.
 - **en contrepartie d'une rémunération de type forfaitaire** : la rémunération du sous-traitant est fixée forfaitairement, en fonction du résultat à obtenir et non du nombre d'heures de travail effectuées ou du nombre de salariés utilisés.



II. La sous-traitance

A. Le fonctionnement

- ✓ Contrairement au prêt de main-d'œuvre :
 - La sous-traitance n'est pas une relation triangulaire mais duale.
 - La sous-traitance se matérialise uniquement par un contrat conclu entre l'entreprise sous-traitante et l'entreprise donneuse d'ordre.
 - **L'objet de la sous-traitance ne peut pas être la simple mise à disposition de salariés.**



II. La sous-traitance

A. Le fonctionnement

- ✓ L'entreprise sous-traitante est responsable des moyens matériels à mettre en œuvre pour la réalisation des travaux confiés par le donneur d'ordres.
 - Sauf exception, c'est donc à elle de fournir à son personnel les outils nécessaires pour réaliser les travaux, objets du contrat, et non à l'entreprise donneuse d'ordres.



II. La sous-traitance

A. Le fonctionnement

- ✓ L'entreprise donneuse d'ordres est tenue à différentes obligations de vigilance, d'information et d'injonction vis-à-vis de l'entreprise sous-traitante et risque d'importantes sanctions pécuniaires en cas de carence :
 - **Travail dissimulé ou emploi de salariés étrangers sans titre de travail** : L'entreprise qui recourt à la sous-traitance doit s'assurer que son cocontractant satisfait à ses obligations légales au risque d'être condamnée solidairement avec lui au paiement de diverses sommes pour travail dissimulé ou pour emploi irrégulier de travailleurs étrangers (c. trav. art. L. 8222-1 et L. 8254-2). Il doit, à ce titre, réclamer au sous-traitant certaines documents (ex. : une attestation de vigilance)
 - Le donneur d'ordres qui contracte avec un prestataire de services établi à l'étranger et détachant des salariés en France, doit vérifier auprès de ce dernier, avant le détachement, qu'il a effectivement procédé à la **déclaration préalable au détachement et à la désignation d'un représentant de l'entreprise** sur le territoire national (c. trav. art. L. 1262-4-1).
 - **Le donneur d'ordres doit s'assurer du respect par le sous-traitant d'un socle de règles minimales** (listées par le code du travail) à l'égard de ses salariés (ex : paiement du SMIC, hébergement digne etc.).



II. La sous-traitance

A. Le fonctionnement

- ✓ L'entreprise donneuse d'ordres a également des obligations vis-à-vis du maître d'ouvrage :
 - L'entrepreneur qui entend exécuter un contrat ou un marché en recourant à un ou plusieurs sous-traitants doit, au moment de la conclusion et pendant toute la durée du contrat ou du marché, faire accepter chaque sous-traitant et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître de l'ouvrage ([article 3 de la loi du 31 décembre 1975](#)).
 - L'absence de déclaration du sous-traitant est désormais punie d'une amende de 7 500 € ([Article L8271-1-1 du code du travail](#))



II. La sous-traitance

B. La situation des salariés de l'entreprise sous-traitante



II. La sous-traitance

B. La situation des salariés de l'entreprise sous-traitante

- ✓ Absence de lien de subordination avec le donneur d'ordres
 - Le personnel du sous-traitant détaché dans l'entreprise utilisatrice, pour effectuer une tâche définie doit conserver, pendant l'exécution de la mission, une totale autonomie par rapport aux salariés de l'utilisateur. Le sous-traitant doit donc assurer lui-même l'encadrement de ses salariés. À ce titre, il doit décider seul :
 - du choix des salariés affectés aux tâches objets du contrat de sous-traitance ;
 - de l'organisation du travail des salariés sur lesquels il exerce pleinement son autorité hiérarchique (ex. : fixation des horaires).
 - L'entreprise donneuse d'ordres ne doit avoir, en principe, de relations qu'avec la hiérarchie de l'entreprise sous-traitante. Elle ne peut donc pas donner d'ordres aux salariés exécutant la tâche.



A noter !

Dans le cas contraire, le contrat de sous-traitance pourrait être requalifié en contrat de travail, si un lien de subordination est constaté entre le donneur d'ordre et les salariés de l'entreprise sous-traitante.



II. La sous-traitance

B. La situation des salariés de l'entreprise sous-traitante

- ✓ Situation du salarié par rapport à l'entreprise sous-traitante :
 - Maintien de la rémunération : paiement par l'entreprise sous-traitante ;
 - Maintien des droits collectifs : conventions et accords collectifs applicables, mutuelle, plan d'épargne, augmentations générales... ;
 - Maintien du lien de subordination : l'entreprise sous-traitante peut notamment sanctionner le salarié.

- ✓ Situation du salarié par rapport à l'entreprise donneuse d'ordres :
 - Il n'y a aucun lien entre les salariés de l'entreprise sous-traitante et l'entreprise donneuse d'ordres.



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

A. Le principe



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

A. Le principe

- ✓ Objectif du dispositif : mise à disposition par un employeur des salariés de son entreprise à une autre entreprise.

- ✓ Relation triangulaire entre :
 - l'entreprise d'origine, dite « entreprise prêteuse », qui reste l'employeur ;
 - l'entreprise d'accueil, dite « entreprise utilisatrice » ;
 - le salarié mis à disposition.

- ✓ Opération régie par les [articles L. 8241-1 et suivants du Code du travail](#)



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

B. Le coût de l'opération



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

B. Le coût de l'opération : le principe

- ✓ Condition de droit commun : **but non lucratif de l'opération apprécié de manière stricte**
 - Absence de profit : « *Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.* » ([C. trav. art. L. 8241-1](#))
 - Exemples d'opérations à but lucratif donc illicites :
 - Si la facturation émise par l'entreprise prêteuse excède le simple coût du salaire et des charges sociales ;
 - s'il existe « une marge bénéficiaire » : pour l'une ou l'autre des entreprises ;
 - si le contrat de prestation de services prévoit de facturer, en sus du coût réel des heures effectuées, une majoration de 10 % correspondant, selon l'entreprise prêteuse, aux frais de gestion.



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

B. Le coût de l'opération

L'exception pendant l'activité partielle jusqu'au 30 juin

- ✓ Pendant la période de recourt à l'activité partielle : assouplissement de la condition de but non lucratif du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 ([art. 52, loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 modifiée par ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020](#)) : **possibilité pour l'entreprise prêteuse de prêter des salariés à un coût inférieur au coût réel dès lors que cette dernière recourt à l'activité partielle prévue à l'article L.5122-1 du code du travail.**
- ✓ Intérêts pour l'entreprise prêteuse :
 - Maintenir l'activité et les compétences de salariés ;
 - Réduire le coût résiduel du salarié en activité partielle (différence entre indemnité et allocation, cotisation CIBTP, fériés, etc.).
- ✓ Intérêts pour l'entreprise utilisatrice :
 - Bénéficier d'un prêt de main-d'œuvre avec une facturation inférieure au prix coûtant, voire gratuitement.
 - Eviter les coûts liés aux CDD ou à l'intérim



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

B. Le coût de l'opération

Exception selon la taille des entreprises

- ✓ Cas particulier du prêt de main d'œuvre selon la taille ou le type d'entreprise ([C. trav., art. L. 8241-3](#)) :
 - Possibilité de prêter ou de se faire prêter des salariés à un prix inférieur au prix coûtant.
 - Peuvent être entreprises « utilisatrices » :
 - Les jeunes entreprises ayant moins de 8 ans d'existence au moment de la mise à disposition ;
 - Les entreprises ayant au maximum 250 salariés ;
 - Les personnes morales dont la liste est fixée aux a à g du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts, à savoir par exemple :
 - Organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social...
 - Fondations ou associations reconnues d'utilité publique ou des musées de France,
 - Etablissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique publics ou privés, d'intérêt général, à but non lucratif
 - Etc...
 - Peuvent être entreprises « prêteuses » :
 - Les entreprises d'au moins 5 000 salariés ou les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 5 000 salariés
 - Particularités du dispositif
 - La mise à disposition doit viser une finalité : améliorer la qualification de la main d'œuvre, favoriser les transitions professionnelles, constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun
 - La mise à disposition peut se faire à un montant inférieur au coût réel que représente le salarié. Elle doit **durer au maximum 2 ans**.



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

C. Le formalisme



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

C. Le formalisme : le principe

- ✓ Formalisme de droit commun ([C. trav., art. L. 8241-2](#)) : 2 documents à prévoir :
 - Rédaction d'une **convention de mise à disposition** de personnel entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui doit contenir :
 - la durée de la mise à disposition ;
 - l'identité et la qualification du salarié concerné ;
 - le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice.

 - Conclusion d'un **avenant au contrat** de travail du salarié qui doit préciser :
 - le travail qui lui sera confié dans l'entreprise utilisatrice ;
 - les horaires et le lieu d'exécution du travail ;
 - les caractéristiques particulières du poste de travail ;
 - la période probatoire dans l'entreprise d'accueil est obligatoire si le prêt de main-d'œuvre entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat : rémunération, fonctions.



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

C. Le formalisme

L'exception pendant l'activité partielle jusqu'au 30 juin

- ✓ Formalisme allégé jusqu'au 30 juin 2021 ([art. 52, loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 modifiée par ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020](#)) :
 - La mise à disposition de plusieurs salariés est possible par le biais d'une seule et même convention ;
 - L'avenant au contrat de travail du salarié peut indiquer uniquement le nombre d'heures de travail hebdomadaire, sans préciser les horaires d'exécution du travail.



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

C. Le formalisme

Exception selon la taille des entreprises

- ✓ Cas particulier du prêt de main d'œuvre selon la taille ou le type d'entreprise (C. trav., art. [R. 8241-2](#)) :
 - Rédaction d'une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui mentionne :
 - les éléments du droit commun : l'identité et la qualification du salarié concerné, le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice, la durée de l'opération de prêt ;
 - **la finalité poursuivie par l'opération de prêt ;**
 - **les missions confiées au salarié concerné.**
 - Accord exprès et écrit du salarié concerné : sans obligation de formaliser un avenant au contrat de travail



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

D. L'information et la consultation du CSE



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

D. L'information et la consultation du CSE :

- ✓ En temps normal et pendant l'activité partielle jusqu'au 30 juin ([C. trav., art. L. 8241-2](#)) :
 - Le CSE de l'entreprise prêteuse doit être :
 - être consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre ;
 - être informé des différentes conventions signées ;
 - être informé si le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice fait partie des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité (article L. 4154-2) (liste établie par l'employeur).

 - Le CSE de l'entreprise utilisatrice doit être :
 - Consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre ;
 - Informé des différentes conventions signées ;
 - Informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés.



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

D. L'information et la consultation du CSE

- ✓ Cas particulier du prêt de main d'œuvre selon la taille ou le type d'entreprise (C. trav., art. R. 8241-2) :
 - Pas de consultation spécifique du CSE ;
 - Mise à disposition dans la BDES, l'employeur met à la disposition du CSE des informations relatives :
 - au nombre de conventions de mise à disposition conclues ;
 - aux types de postes occupés dans l'entreprise utilisatrice par les salariés mis à disposition.



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

**E. La situation du salarié pendant et à l'issue du prêt de
main-d'œuvre : commune à tous les cas de prêt**



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

E. La situation du salarié pendant et à l'issue du prêt de main-d'œuvre : commune aux trois dispositifs de prêt de main d'oeuvre

- ✓ Le refus d'une proposition de mise à disposition par le salarié n'est pas fautif
 - Interdiction de le sanctionner, le licencier ou lui faire subir une mesure discriminatoire (C. trav., art. L. 8241-2 et R. 8241-2)

- ✓ Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, 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 ;
 - Il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles de l'entreprise prêteuse.

- ✓ Attention au risque de co-emploi s'il est démontré un lien de subordination entre le salarié et l'entreprise utilisatrice



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

E. La situation du salarié pendant et à l'issue du prêt de main-d'œuvre : commune aux trois dispositifs de prêt de main d'oeuvre

- ✓ Situation du salarié par rapport à l'entreprise prêteuse :
 - Maintien de la rémunération : paiement par l'entreprise prêteuse (le plus souvent) ou directement par l'entreprise utilisatrice (si prévu par la convention tripartite) ;
 - Maintien des droits collectifs : conventions et accords collectifs applicables, mutuelle, plan d'épargne, augmentations générales... ;
 - Maintien du lien de subordination : l'entreprise prêteuse peut notamment sanctionner le salarié.

- ✓ Situation du salarié par rapport à l'entreprise d'accueil :
 - Accès aux installations collectives ;
 - Obligation de respecter le règlement intérieur ;
 - Pas de lien de subordination : relation quotidienne limitée à des orientations et consignes fonctionnelles : pas de pouvoir de sanction ;
 - Prise en compte dans l'effectif : si les salariés mis à la disposition travaillent dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (C. trav., art. L. 1111-2) ;
 - Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles aux fonctions de membre du CSE de l'entreprise utilisatrice ;
 - Toutefois, ils peuvent être électeurs s'ils sont présents dans l'entreprise d'accueil depuis au moins 12 mois continus (choix d'exercice du droit de vote entre l'entreprise prêteuse ou l'entreprise utilisatrice) (C. trav., art. L. 2314-23).



III. Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

E. La situation du salarié pendant et à l'issue du prêt de main-d'œuvre : commune aux trois dispositifs de prêt de main d'oeuvre

- ✓ **Fin du prêt de main-d'œuvre : retour au poste initial**
 - Réintégration du salarié dans son ancien poste, ou un poste équivalent, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt de main-d'œuvre (C. trav., art. L. 8241-2 et R. 8241-2).



Merci pour votre
attention !

Téléphone :

06 60 85 41 84 / 03 67 70 03 90

Bureau de Strasbourg :

87 avenue des Vosges – 67000 Strasbourg

Bureau de Mulhouse :

36 avenue Roger Salengro – 68100 Mulhouse

Site web, blog et inscription à la newsletter mensuelle du droit social :

<https://philippotavocat.fr>



S'inscrire à **la newsletter**
du droit social !



Suivre la page du cabinet
sur **LinkedIn**



P H I L I P P O T
AVOCAT