

# FOCUS SUR LES ÉVOLUTIONS NOTABLES DEPUIS L'ÉDITION 2011 DU GUIDE

► Les évolutions touchant le prêt de main-d'œuvre

## Le cadre juridique du prêt de main-d'œuvre

Pour rappel, l'article L. 8241-1 du Code du travail précise qu'il existe une interdiction légale visant le prêt de main-d'œuvre à but lucratif exercé à titre exclusif :

« toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite » ... sauf dispositions spécifiques relatives notamment au travail temporaire, au portage salarial aux entreprises de travail à temps partagé.

Évolutions législatives et réglementaires	Remarques/Analyse
<p><b>Une clarification de la notion de prêt de main-d'œuvre à «but non lucratif».</b></p>	<p>Précédemment, certaines questions étaient en suspend : «peut-on refacturer des frais gestion ? ...même calculés à pris coûtant ?» ; «quelles sont exactement les charges à prendre en compte pour respecter la notion «prix coutant» ?» , ...</p> <p>Cette notion de «non lucrativité» est clarifiée aujourd'hui. La mise à disposition de personnel à «prix coutant» intègre exclusivement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salaires versés au salarié.</li> <li>• Les charges sociales afférentes.</li> <li>• Les frais professionnels.</li> </ul>
<p><b>L'obligation d'obtenir l'accord préalable du salarié avant toute mise à disposition.</b></p> <p><b>Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.</b></p>	<p>L'accord du salarié est écrit et il fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le travail confié dans l'entreprise utilisatrice.</li> <li>• Les horaires.</li> <li>• Le lieu d'exécution du travail.</li> <li>• Les caractéristiques particulières du poste de travail.</li> </ul> <p>Pendant cette période, le lien de subordination est délégué à l'entreprise utilisatrice (organisation du travail, missions,...).</p>
<p><b>L'obligation d'élaborer une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.</b></p>	<p>Cette convention doit stipuler à minima :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La durée de la mise à disposition.</li> <li>• L'identité du salarié.</li> <li>• Le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.</li> </ul> <p>La convention ne peut pas concerner plusieurs salariés. Il est également préconisé de préciser le lieu, les horaires, ainsi que les tâches au travers d'une fiche de mission.</p>



Évolutions législatives et réglementaires	Remarques/Analyse
<p><b>Une protection du salarié accrue.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.</li> <li>• À l'issue de sa 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 ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.</li> <li>• 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 (rémunération du salarié, pouvoir disciplinaire,...).</li> <li>• Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse.</li> <li>• Il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.</li> <li>• Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.</li> </ul>
<p><b>La possibilité de mettre en place une période probatoire.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties.</li> <li>• Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.</li> </ul> <p>Il appartient aux parties de définir la durée de cette période et un éventuel délai de prévenance en cas de rupture de celle-ci.</p>
<p><b>L'information du CE ou des délégués du personnel.</b></p>	<p>Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informés des différentes conventions signées.</p>



## Les évolutions touchant les groupements d'employeurs

Afin de favoriser le développement des GE, le législateur a souhaité faire évoluer la réglementation.

### ► Faciliter le développement des GE mixtes et l'adhésion des collectivités territoriales

Évolutions législatives et réglementaires	Remarques
<p><b>Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, la moitié de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement.</b></p> <p><b>Les collectivités ou leurs établissements publics ne peuvent représenter plus de la moitié des membres du GE.</b></p>	<p>Avant la modification de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 la mise à disposition d'un salarié auprès d'une collectivité était limitée à un mi-temps (sous-entendu sur la base de la durée légale du travail).</p> <p>Elle est limitée aujourd'hui à la moitié du temps de travail contractuel.</p> <p>Cette disposition vise à limiter les potentiels contournements des règles s'appliquant au recrutement des agents de la fonction publique.</p>
<p><b>La suppression de la notion de la mise à disposition d'un salarié exclusivement dans le cadre d'un SPIC (service public industriel et commercial).</b></p>	<p>L'une des difficultés pour les collectivités territoriales d'adhérer à un GE reposait sur la capacité à démontrer que l'exercice du salarié mis à disposition était dans le cadre exclusif d'un SPIC.</p> <p>Cette contrainte est désormais supprimée.</p>
<p><b>Les statuts peuvent prévoir des modalités de responsabilité vis-à-vis des dettes sociales spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.</b></p>	<p>La solidarité vis-à-vis des dettes sociales du GE était un frein à l'adhésion pour les collectivités qui craignaient être les seules structures solvables.</p>

### ► Une adhésion aux GE simplifiée

Évolutions législatives et réglementaires	Remarques
<p><b>La limitation pour un employeur d'adhérer à 2 GE maximum est supprimée (abrogation de l'Article L1253-4) du Code du travail.</b></p> <p><b>L'impossibilité pour une entreprise de plus de 300 salariés d'adhérer à un GE est supprimée (abrogation de l'Article L1253-5) du Code du travail.</b></p>	<p>L'objectif de ces modifications est de lever les freins et les contraintes à l'adhésion des GE.</p>



► Une clarification des responsabilités liées aux dettes sociales du GE

Évolutions législatives et réglementaires	Remarques
<p>Les statuts peuvent définir sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes sociales entre les membres du groupement.</p> <p>Des dispositions spécifiques pour les collectivités peuvent être prises statutairement. (modification de l'Article L1253-8) du Code du travail.</p>	<p>Cette évolution permet de clarifier la répartition des éventuelles dettes sociales entre les membres et limite « quantitativement » la responsabilité des membres.</p> <p>Elle lève le risque que la dette ne pèse que sur quelques membres du GE solvables.</p>
<p>Les statuts peuvent prévoir des modalités de responsabilité vis-à-vis des dettes sociales spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.</p>	<p>La solidarité vis-à-vis des dettes sociales du GE était un frein à l'adhésion pour les collectivités qui craignaient être les seules structures solvables.</p>



## Autres évolutions notables influençant le fonctionnement des GE.

L'évolution du droit du travail et du droit fiscal est en perpétuelle évolution.

Comme tout employeurs les GE sont soumis à la législation en vigueur. Dans ces conditions les utilisateurs du présent guide se référeront notamment au Code du travail, au Code fiscal, ainsi qu'aux accords conventionnels de branches.

Évolutions notables	Remarques
Les contrats emplois d'avenir sont ouverts aux groupements d'employeurs.	La mise à disposition de jeunes en contrat d'avenir n'est possible qu'auprès de structures du secteur non marchand éligibles à ces dispositifs.
La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail.	<p>Cette évolution législative montre l'opportunité et la nécessité de la mutualisation des temps de travail très partiels.</p> <p>Il existe un cadre dérogatoire à cette règle, notamment lorsqu'il existe une convention ou un accord de branche étendu. La négociation au sein des branches professionnelles du sport et de l'animation a permis d'aboutir à la signature d'accords conventionnels (avenant 87 de la CCN du sport et avenant 148 ; 150 de la CCN de l'animation).</p> <p>L'avenant 150 de la CCNA précise notamment que la branche professionnelle s'engage à :</p> <p>«Lancer une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leurs proposer des outils permettant la mutualisation des emplois ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter la création de groupements d'employeurs qui devront relever de la convention collective de l'Animation ;</li> <li>• Intégrer dans l'observation des données de la branche animation le nombre d'emplois à temps partiels mutualisés ;</li> <li>• Elaborer un guide des « bonnes pratiques » pour partager l'emploi.»</li> </ul>
L'entretien professionnel devient obligatoire tous les 2 ans (à compter de 2015).	L'obligation de mise en oeuvre d'un entretien professionnel doit permettre d'améliorer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).
Le compte personnel de formation (CPF) est créé. Il se substitue au DIF, il permet à tout salarié d'acquérir des droits à la formation tout au long de sa vie professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12h par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 heures, mobilisables à l'initiative du salarié ou du demandeur d'emploi.</li> <li>• Les formations financées par le CPF ne sont soumises à l'accord de l'employeur que pour celles suivies en tout ou partie pendant le temps de travail (à la différence du DIF).</li> <li>• Le CPF est intégralement transférable.</li> <li>• Contrairement au DIF, le CPF a pour objectif de permettre le développement de formations qualifiantes, ce qui limite les formations éligibles.</li> </ul>
La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit à compter du 1er janvier 2016 la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les partenaires sociaux pourront déterminer un niveau de garantie minimum pour les salariés de la branche et des conditions tarifaires.</li> <li>• En l'absence d'accord de branche, des accords d'entreprises pourront être mis en oeuvre.</li> <li>• Suite à la perte de son emploi, le salarié conservera sa complémentaire santé et prévoyance pendant une durée de 12 mois à titre gratuit.</li> </ul>

