

**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,<sup>1</sup>.

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

---

<sup>1</sup> L'accord peut par exemple être formalisé par mails ou par courriers

<sup>2</sup> 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

### **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**<sup>3</sup> :

**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

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 »)*

---

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.

<sup>3</sup> Pour les exploitations agricoles, il convient d'indiquer l'adresse du siège

**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.