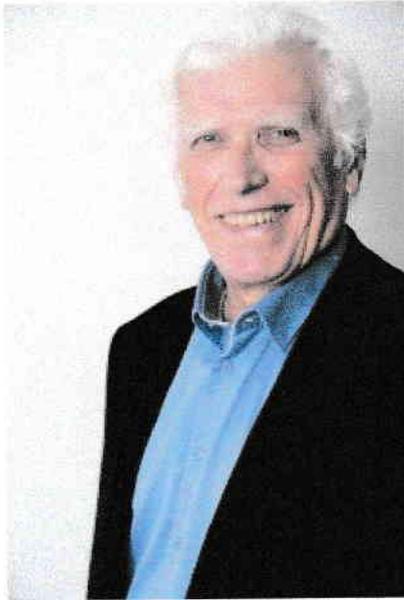


vendredi 26 février 2016 12:14

**Paris (75)** Prêter un ou plusieurs salariés à une autre entreprise, c'est possible. Cela s'appelle une mise à disposition. Celle-ci est limitée dans la durée, mais revêt certains avantages pour l'intéressé comme pour les établissements impliqués.



© Thierry Samuel

**'Dans une mise à disposition, il n'y a pas rupture du contrat de travail', explique Alain Jacob, président de la société AJ Conseil et membre de l'Association nationale des DRH.**

*"Cela n'a rien à voir avec de l'intérim déguisé", prévient d'emblée **Alain Jacob**. Le président de la société AJ Conseil, également membre de l'Association nationale des DRH, rassure quant à la signification d'une mise à disposition. "C'est un système qui permet à un employeur de prêter un ou plusieurs salariés à une autre entreprise, pendant une durée déterminée. Et ce, que ces entreprises fassent partie d'un même groupe ou qu'elle soient juridiquement indépendantes."*

Sur le terrain, rien de sorcier pour concrétiser une mise à disposition : l'employeur qui prête son salarié reste l'employeur, mais l'entreprise d'accueil a autorité sur ce salarié. Celui-ci est donc intégré dans le nouvel établissement, au sein d'une nouvelle équipe. Une pratique encadrée par la loi et qui ne coûte rien : le nouvel employeur paye salaire et charges sociales, puis refacture le tout à l'employeur prêteur. Il n'y a pas de rupture du contrat de travail. *"Toutefois, le salarié doit donner son feu vert, souligne Alain Jacob. Toute mise à disposition nécessite un accord tripartite, avec confirmation écrite du salarié."*

## **"Une façon d'éviter toute morosité dans son travail"**

En règle générale, les mises à disposition sont courtes dans le temps. *"Souvent moins de six mois", précise Alain Jacob. Ce qui correspond à une ouverture d'établissement, une vague de travaux ou encore le besoin d'un ou plusieurs profils très ciblés à un moment précis de la vie d'un hôtel ou d'un restaurant. "C'est motivant pour le salarié lorsque tout est bien orchestré", observe le spécialiste en ressources humaines. C'est-à-dire lorsque le salarié n'est pas pris au dépourvu ou dépêché à la dernière minute. "S'il est préparé, il va percevoir cette mise à disposition comme un challenge, une façon d'éviter la morosité dans son travail", explique Alain Jacob. Le retour dans son entreprise d'origine n'aura rien de traumatisant, car le salarié va récupérer son poste - voire progresser dans la hiérarchie -, ses acquis, son ancienneté.*

*"La mise à disposition est une pratique courante dans un groupe hôtelier ou une chaîne de restaurants. conclut Alain Jacob. Elle est plus rare chez les indépendants, où l'on se méfie davantage de ce que le salarié d'une maison amie, mais concurrente, peut rapporter comme information une fois de retour dans son établissement d'origine."*



**Anne Eveillard**