



MAILLAGE DE PERSONNEL - VOS DROITS

Vous trouverez dans ce document vos droits concernant le maillage.

Qui me fournit mes EPI ?

Dans la plupart des cas, **ce sera l'entreprise utilisatrice** du salarié prêté (sauf équipements particuliers ne pouvant être fournis que par l'entreprise d'origine du salarié). Pour les dotations individuelles, nous vous conseillons de faire préciser dans l'avenant et la convention que vous venez avec vos affaires de votre Etablissement. (ex. chaussures de sécurité)

En cas d'accident du travail, que se passe-t-il ?

Vous devez informer immédiatement votre responsable dans l'entreprise utilisatrice, qui devra à son tour communiquer l'information à **votre entreprise d'origine pour qu'elle fasse la déclaration d'accident.**

Comment dois-je être accueilli par l'entreprise où je suis prêté ?

En tant que salarié prêté, vous avez accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés. Et votre responsable dans l'entreprise utilisatrice doit vous faire un accueil sécurité au poste de travail dès votre arrivée.

Et quand c'est fini, qu'est-ce qui se passe ?

Le code du travail prévoit qu'à l'issue de sa mise à disposition, vous devez retrouver votre poste de travail dans votre entreprise d'origine sans que l'évolution de votre carrière ou de votre rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

L'employeur peut proposer un maillage.

mais le salarié a le droit de refuser

Le code du travail prévoit très clairement que l'employeur doit obtenir l'accord du salarié. **En cas de refus, le salarié n'a pas à justifier les motifs** de son refus. Et l'employeur **n'a pas le droit de sanctionner** ou de faire pression sur le salarié.

Le maillage doit faire l'objet d'un avenant de contrat

signé entre le salarié et l'employeur

Cet avenant doit comporter certaines informations obligatoires :

- **La durée de la mise à disposition pouvant être précisément déterminée dès le départ, ou être «indéterminée» (imprécise), lorsque la date de ce terme ne peut être fixée précisément par avance.** Dans ce cas, le terme doit être défini, par exemple, en se basant sur l'objet de la mission du salarié mis à disposition.
- **Définir le travail confié dans l'entreprise utilisatrice ;**
- **Les horaires et le lieu d'exécution du travail ;**
- **Les caractéristiques particulières du poste de travail** qui sera occupé par le salarié mis à disposition.

Sachez qu'il est possible de prévoir une **période probatoire** pendant laquelle vous avez le **droit de revenir sur votre décision, sans risque de sanction**. N'hésitez pas à demander que cette période soit bien prévue dans votre avenant.

L'employeur doit aussi faire une convention de prêt avec l'entreprise qui accueille le salarié

Cette convention doit aussi contenir certaines informations obligatoires :

- La durée du prêt ;
- L'identité et la qualification du salarié concerné ;
- Le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

Avenant au contrat + convention de prêt

Aujourd'hui, l'employeur a pris l'habitude de faire des conventions valant pour avenant du contrat de travail. **Nous demandons dans les CSSCT que ces deux documents soient distincts** afin de séparer ce qui relève des relations entre le salarié et son employeur et la relation de prêt entre les deux entreprises.

Concrètement, qu'est-ce que ça entraîne pour les salariés prêtés ?

Qui est mon chef pendant le prêt ?

L'entreprise utilisatrice est responsable de vos conditions d'exécution du travail, et en particulier du respect de la réglementation sur la durée du travail, le travail de nuit,

le repos hebdomadaire et **vos santé et sécurité au travail**. Cependant, pour tout ce qui touche à la rémunération, au contrat de travail et aux mesures disciplinaires, c'est l'entreprise d'origine qui reste votre responsable.

Ma rémunération et mes avantages changent-ils ?

Un lien contractuel **entre le salarié mis à disposition et son entreprise d'origine est conservé. La rémunération du salarié mis à disposition est maintenue par son entreprise d'origine, y compris pour les différents avantages tels que l'épargne salariale.**

Et pendant le prêt, vous conservez le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont vous auriez bénéficié si vous aviez exécuté votre travail dans votre entreprise d'origine.

Et pour mes formations à la sécurité, habilitations électriques et autorisations de conduite ?

Comme nous l'avons dit avant, c'est l'entreprise utilisatrice qui est responsable de la santé et de sécurité du salarié prêté. **Elle doit donc s'assurer que vous êtes correctement formé à la sécurité** pour les tâches qu'elle vous confie.

De la même manière pour les **habilitations électriques et les autorisations de conduite**, l'entreprise utilisatrice doit s'assurer que vous êtes effectivement compétents. Votre responsable dans l'entreprise utilisatrice doit vous faire passer un test et vous remettre vos habilitations et autorisations de conduite pour travailler dans son entreprise.