

Loi n° 2011-893
**TITRE III : DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES
GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**

Synthèse rédigée par le CRGE Pays de la Loire

Article 30 [En savoir plus sur cet article...](#)

Les articles 31 à 39 de la présente loi entrent en vigueur au 1er novembre 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces articles.

Article 31 [En savoir plus sur cet article...](#)

L'article L. 1253-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ils garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition. »

Article 32 [En savoir plus sur cet article...](#)

L'article L. 1253-4 du même code est abrogé.

Article 33 [En savoir plus sur cet article...](#)

L'article L. 1253-5 du même code est abrogé.

Article 34 [En savoir plus sur cet article...](#)

A la fin de l'article L. 1253-11 du même code, les mots : « portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés de ces groupements » sont supprimés.

Article 35 [En savoir plus sur cet article...](#)

L'article L. 1253-8 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. »

Article 36 [En savoir plus sur cet article...](#)

Le même article L. 1253-8 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ils peuvent également prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement. »

Article 37 [En savoir plus sur cet article...](#)

L'article L. 1253-12 du même code est complété par un 6° ainsi rédigé :

« 6° L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage définie à la section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie. »

Article 38 [En savoir plus sur cet article...](#)

L'article L. 1253-20 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 1253-20. - Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. 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. »

Article 39 [En savoir plus sur cet article...](#)

L'article L. 5212-14 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. »

Article 40 [En savoir plus sur cet article...](#)

I. — L'article L. 8241-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

II. — L'article L. 8241-2 du même code est complété par treize alinéas ainsi rédigés :

« Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

« 1° L'accord du salarié concerné ;

« 2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

« 3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

« A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse

sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

« Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

« Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

« La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

« 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 dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

« 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.

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2.

« Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

« 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. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. 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. »