



La mise à disposition

« Valorisez votre expérience au sein de votre entreprise, auprès d'une société de votre groupe ou d'une association via un mécénat de compétences »

Création juillet 2026

Vous avez acquis de l'expérience au sein de votre entreprise et vous souhaitez la mettre à disposition d'un autre établissement, auprès d'une autre société de votre groupe ou auprès d'un organisme externe, pour une durée déterminée avec une garantie de réintégration ?

Le dispositif de mise à disposition est une solution qui **peut être mise en œuvre avec l'accord de votre employeur**. Cette fiche pratique fait le point sur ce dispositif et ses implications sur votre contrat de travail.

En quoi consiste une mise à disposition ?

La mise à disposition, ou prêt de main d'œuvre, consiste à demander à un salarié d'une entreprise ou entité « *prêteuse* », qui est l'employeur, de travailler temporairement pour une autre entreprise ou entité, dite « *utilisatrice* ». **La mise à disposition vous permet ainsi de réaliser des activités ou des missions sur un temps défini (en général de quelques mois jusqu'à 5 ans maximum) dans une autre structure, entreprise ou même organisme** (type association) tout en conservant votre contrat de travail actuel.

La mise à disposition peut ainsi s'opérer :

- ⇒ **Entre établissements distincts au sein d'une même entreprise,**
- ⇒ **Dans une autre entreprise du groupe,**
- ⇒ **Dans une structure ou organisme externe dans le cadre d'un mécénat de compétences**
(Le mécénat de compétences permet à une association ou une fondation d'intérêt général de bénéficier du travail d'une personne salariée, mise à disposition par son employeur dans la limite d'une durée de deux ans).
- ⇒ **Dans une structure en charge des activités sociales** (CMCAS, CCAS).

Mise en œuvre

- ✖ Une mise à disposition nécessite votre accord et est formalisé par **la conclusion d'un avenant à votre contrat de travail**, précisant :
 - La durée de la mise à disposition ;
 - Le travail confié dans l'établissement ou l'entreprise utilisatrice ;
 - Les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail ;
 - Les modalités de maintien de la rémunération ;
 - Les conditions de rupture anticipée de la mise à disposition ;
 - Les conditions de retour au sein de l'entité prêteuse ;
 - Les règles de confidentialité.
- ✖ Une convention de mise à disposition tripartite doit obligatoirement être établi entre le salarié, l'établissement ou l'entreprise prêteuse et l'établissement ou l'entreprise utilisatrice afin :
 - De déterminer la durée de la mission ;
 - D'identifier l'identité et la qualification du salarié concerné ;
 - Le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels que l'entreprise prêteuse va facturer à l'entreprise utilisatrice.



✖ **Consultation du CSE obligatoire :**

- Le CSE de **l'entreprise prêteuse** est informé des conventions signées et est consulté avant toute mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre.
- Le CSE de **l'entreprise utilisatrice** est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à disposition.

NB : La consultation du CSE n'est pas obligatoire en cas de mise à disposition entre établissements d'une même entreprise.

✖ **Réintégration :** une fois la mise à disposition terminée, vous **retrouvez votre poste ou accédez à un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse**.

- On ne peut pas vous imposer un poste d'un niveau inférieur à celui que vous détenez (position dans l'emploi et GF). Dans le cas contraire, cela impliquerait une modification de votre contrat de travail ;
- Vous conservez les mêmes perspectives d'évolution de carrière que celles prévues avant la mise à disposition.

Quels sont les effets d'une mise à disposition sur votre contrat de travail ?

- ✖ Pendant la période de mise à disposition, le contrat de travail qui vous lie à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. **Vous continuez d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; vous conservez le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles** (rémunération, ancienneté, TP, couverture santé etc...) dont vous auriez bénéficié si vous aviez exécuté votre travail dans l'entreprise prêteuse.
- ✖ Néanmoins, **vous devez vous conformer aux temps de travail de l'entreprise utilisatrice**. Votre convention de détachement devra le mentionner.
- ✖ En tant que salarié mis à disposition **vous devez respecter le règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice**. L'entreprise prêteuse étant chargée du pouvoir disciplinaire, c'est l'entreprise utilisatrice qui devra lui communiquer toute difficulté sur ce plan.

Sources légales et réglementaires

Code du travail – [Articles L8241-1 et suivants](#)



Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA Énergies est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.