



membreif

Lettre d'information de la Maison de l'Emploi du Périgord Noir
N°30- été 2012 spécial saisonniers - gratuit

Assises Nationales de la Saisonnalité et de la Pluriactivité en Aquitaine

C'est une excellente nouvelle pour l'Aquitaine. Les 13èmes rencontres nationales de la saisonnalité et de la pluriactivité auront lieu jeudi 27 septembre au Conseil Régional de Bordeaux. Elles seront suivies d'une rencontre régionale à Biscarrosse le lendemain.

Le Périgord Noir se mobilise et vous propose de participer gratuitement à ces journées. Inscrivez-vous auprès de l'espace Saisonniers (05.53.31.56.32), il prendra en charge les frais de transport collectif, d'hébergement et de restauration.

Vous êtes tous concernés par cette invitation : élus, chefs d'entreprise, salariés, acteurs de l'emploi et de la formation peuvent et doivent mobiliser leurs compétences pour trouver des solutions innovantes. Profitez de cette occasion pour faire valoir votre opinion car ce temps fort d'échanges est aussi une plateforme de propositions en direction des décideurs nationaux, institutionnels et professionnels.

Venez débattre des enjeux pour les années à venir, définir ensemble les objectifs et les moyens concrets pour y parvenir.

Ces Rencontres Nationales seront suivies de la 1ère Conférence Territoriale de la Saisonnalité organisée par le Pays Landes Nature Côte d'Argent à Biscarrosse : celle-ci est l'occasion d'aborder, sous la forme d'ateliers interactifs, les problématiques liées à la saisonnalité : groupement d'employeurs, dialogue social, santé, hébergement...

Pour en savoir plus : espace saisonniers 05.53.31.56.32 ou www.mdepn.com

Action cofinancée par l'Union Européenne



Union Européenne

Membres fondateurs de la Maison de l'emploi :



Le travail saisonnier

Sommaire :

DOSSIER

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

>> lire pages 8 à 13

Actualité ...

Les chiffres du travail saisonnier en Périgord Noir, plan régional pour le travail saisonnier...

>> lire page 2

Partenaire à la Une ...

Bus de la CFDT à Sarlat...

>> lire page 2

Orientation ...

Guide des métiers saisonniers en Périgord Noir et Périgord Sud...

>> lire page 3

Salariés et Demandeurs d'emploi...

Boite à outils : charte de l'emploi saisonnier, guide de compétences...

>> lire page 3

Santé...

prévention des risques professionnels...

>> lire page 5

Droit du travail...

réforme de la santé au travail, la fiche horaire...

>> lire page 6

Collectivités locales...

Rapport sur les emplois saisonniers dans la fonction publique...

>> lire page 6



>>> Offres d'emploi
et compétences disponibles
en Périgord Noir

Le travail saisonnier en Périgord Noir, quelques chiffres :

Le travail saisonnier, c'est =



- 10 % de l'ensemble des contrats de travail signés dans l'année
- plus de 3.300 contrats liés au tourisme, dont 700 concernent des contrats de 6 mois renouvelés chaque année
- la moyenne d'âge du saisonnier est de ... 22 ans ! seulement 38 % ont plus de 26 ans

- durée moyenne d'un contrat de travail saisonnier: 56 jours
- 2/3 des saisonniers ont leur domicile à moins de 20 km de leur lieu de travail, mais 18 % viennent de plus de 100 km

>> la fiche descriptive du Périgord Noir : <http://www.insee.fr>

>> étude INSEE publiée en novembre 2012

<http://www.mdepn.com/DOCS/MEPPN/fic/>

Bientôt, un plan régional pour le travail saisonnier en Aquitaine

CONSEIL REGIONAL



Conscient des difficultés qui pèsent sur l'emploi saisonnier, le Conseil Régional a décidé de se doter d'une politique globale concernant le travail saisonnier. Le Plan Régional couvrira différents domaines tels que la sécurisation des parcours professionnels, les conditions de vie et de travail des salariés saisonniers, leur hébergement. Il devrait être validé par l'assemblée plénière avant la fin 2012.

>> Enjeux et objectifs

>> voir le programme

>> s'inscrire



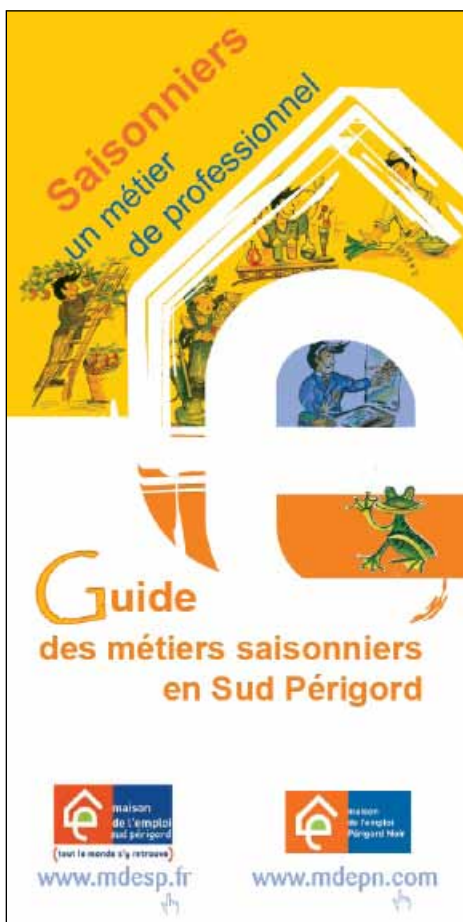
Partenaire à la Une ...



La caravane CFDT des saisonniers est passée par Sarlat

Environ vingt-cinq membres du syndicat s'étaient mobilisés, pour répondre aux questions des travailleurs saisonniers. C'est pour les informer de leurs droits que le syndicat CFDT organise depuis plusieurs années un tour de France estival. Pour le secrétaire en charge des domaines agricole et agroalimentaire, « la précarité est présente et les conditions de travail ne sont pas toujours en adéquation avec le développement de la société », Mais l'action des membres du syndicat ne se cantonne pas à l'accueil des personnes qui viennent les voir dans le bus. Des équipes sont également parties sur le terrain à la rencontre des saisonniers directement sur leur lieu de travail. Les questions qui reviennent le plus souvent concernent les conditions dans lesquelles ils exercent, les absences de contrats de travail, la pénibilité de la tâche et le droit au chômage. Alors, que faire en cas de conflit avec son employeur, ou de non-respect des clauses du contrat ? « Le premier conseil que l'on donne, avant toute autre démarche, c'est de dialoguer avec l'employeur ». Le salarié peut également se rapprocher des représentants du personnel, s'il y en a dans l'entreprise. En second recours, il convient de contacter l'inspection du travail, (05 53 02 88 01) ou un syndicat, pour obtenir de l'aide. Dernier conseil : ne pas hésiter à formuler ses demandes sur papier, et ainsi laisser une trace écrite mentionnant les date et nature du litige. Et dans la mesure du possible, réagir rapidement. « Mais un recours est toujours faisable. Selon la nature des faits, ça peut aller jusqu'au conseil des prud'hommes. » L'idéal restant, bien sûr, que le problème se règle à l'amiable. Histoire de passer une bonne saison. Contact CFDT Dordogne : 05 53 35 70 20

Comment préparer son orientation professionnelle dans les métiers saisonniers ?



Le guide conçu et édité par la Maison de l'emploi présente 28 métiers saisonniers présents en sud Dordogne. Il vient d'être réédité et couvre le Périgord Noir mais aussi le Bergeracois. Vous y trouverez toutes les informations utiles sur les périodes d'activités saisonnières, les formations pour avoir toutes les chances d'être recruté(e), de nombreuses recommandations pratiques, etc...
En résumé, c'est un outil indispensable pour réussir son projet professionnel.

>> Pour en savoir plus

“ La bonne volonté est fondamentale mais ne remplace pas la technicité. Chaque métier nécessite des savoir-faire techniques dont l'apprentissage peut être extrêmement rapide, sur le tas en un ou deux jours d'adaptation et d'autres, plus complexes, nécessitent de l'expérience voire un diplôme ”

Ce guide est disponible gratuitement à la MDE à Sarlat et Terrasson, mais aussi dans les 7 points publics ruraux (Belvès, Carlux, Hautefort, Montignac, Salignac, Thenon, Villefranche du Périgord). Il peut aussi être consulté et téléchargé en ligne :

>> téléchargez le guide



Demandeur d'emploi

❖ La boîte à outils de l'emploi saisonnier

>> La charte de l'emploi saisonnier en Dordogne : un outil essentiel pour réussir sa saison : droits et devoirs de chacune des parties

Listes des documents présents dans la charte :

- engagement des partenaires
- législation, contacts et références des conventions collectives
- extrait de la convention collective HCR/HPA
- fiche horaire



❖ Identifier ses compétences pour les valoriser et trouver des compléments d'activité.

Outils de gestion des compétences à destination des employeurs et des saisonniers pour sécuriser son parcours professionnel

>> EMPLOYEURS : comment valoriser les compétences de vos saisonniers, prévoir la formation, envisager la fidélisation

>> SAISONNIERS : comment sécuriser votre parcours professionnel - fiche horaire.

Pour en savoir plus contactez Chantal Berthomé : 05 53 31 56 32

Spécial saisonniers

Nos dernières offres en ligne....

Poste	Lieu de travail	Type de contrat	Réf à préciser
Plongeur H/F	Sarlat	CDD saisonnier	5364
Ouvrier agricole Polyvalent H/F	St-Cyprien	CDD évolutif CDI	5363
Vacher qualifié H/F	Sarlat/Montignac	CDD évolutif CDI	5362
Serveur H/F	Sarlat	CDD Saisonnier	5361
H/Femme de chambre	Sarlat	CDD Saisonnier	5357
Agent de propreté H/F	St-Martial-de-Nabirat	CDD Saisonnier	5360
Employé(e) polyvalent(e) base canoës	Les Eyzies	CDD Saisonnier	5349

Bourse de l'emploi : comment ça marche ?

1 - Si vous cherchez un emploi, sachez que la Bourse de l'emploi est en affichage dans les locaux de la Mission Locale, à Pôle emploi et dans les Points Relais du Périgord Noir (Belvès, Salignac, Montignac, Hautefort, Carlux, Villefranche, Thenon) . Elle est aussi en ligne sur le site www.mdepn.com et www.pole-emploi.fr. Vous pouvez visualiser toutes les offres de la plus récente à la plus ancienne ou faire une recherche par critères (localisation, domaine d'activité...)

2- Employeurs, vous cherchez à recruter ? Vous pouvez déposer votre offre en ligne sur le site www.mdepn.com, vous serez ensuite recontacté(e) par une de nos conseillères.

[<<< retour au sommaire](#)

Des candidats sélectionnés pour vous....

Profil	Compétences / expérience	Formations / Diplômes	Réf. à préciser
Polyvalent cuisine	15 ans d'expérience	BAC	6176
Serveuse	3 mois en service	niveau Bac pro hôtellerie	6943
Aide cuisine	7 années comme aide cuisinier	CAP cuisine, CAP pâtissier	6938

1- Employeurs : une candidature a retenu votre attention ?

Accédez au détail des profils en créant votre espace et en saisissant votre offre sur le site www.mdepn.com (espace employeurs) ou contacter la bourse de l'emploi au 05 53 31 56 28

2- Vous souhaitez que votre profil soit vu par les employeurs ? : Saisissez-le en ligne sur le site www.mdepn.com (volet candidats) De plus vous serez informé(e) en temps réel des nouvelles offres d'emploi. Appui possible à la saisie de votre candidature à la Maison de l'emploi et les points relais. N'attendez plus !

Travail saisonnier et prévention des risques professionnels

❖❖ Des initiatives locales à généraliser

En France, plus d'un million de personnes occupent chaque année des emplois saisonniers dans l'agriculture, le tourisme, les services, l'industrie agroalimentaire... Vu la grande variété des activités, des âges et profils, des formations ou du suivi médical, la prévention des risques professionnels peut difficilement faire l'objet de généralités mais reste une nécessité. A signaler des initiatives locales et régionales pour informer et accompagner les employeurs et les saisonniers. Le Périgord Noir en fait partie avec une expérimentation conduite en 2012.

Avec des contrats allant de quelques jours à plusieurs mois, une multitude et une hétérogénéité des activités, des profils et des âges, les travailleurs saisonniers peuvent difficilement faire l'objet de généralités en matière de prévention des risques professionnels. Ces travailleurs ne sont généralement pas suivis par les Services de Santé au Travail et sont parfois peu formés à leur poste par leurs employeurs. Ils se retrouvent de fait exposés à des risques professionnels importants. Heureusement, il y a une prise de conscience quant à la nécessité d'actions spécifiques de prévention des risques professionnels. **Rappelons que dans ce domaine les employeurs ont un rôle essentiel à tenir, en assurant un accueil et une formation de qualité à leurs saisonniers. Ce sont d'ailleurs les conditions de l'accueil qui font toute la différence dans la fidélisation des saisonniers.**

Tour d'horizon des risques :

3 grands secteurs d'activité emploient des travailleurs saisonniers : l'agriculture, l'industrie agro alimentaire et le tourisme (hôtellerie et restauration, campings, commerces, centres de loisirs...).

A l'instar des intérimaires, les saisonniers constituent une population plus exposée aux accidents du travail que les salariés permanents. En général, la fréquence des accidents est élevée les premiers jours d'emploi et la gravité plus importante en fin de contrat. Quels sont les accidents ? Entorses liées à des chutes dans les escaliers ou sur les terrasses (commerces, restauration, hôtellerie, campings). Coupures ou brûlures (restauration). Accidents avec des machines (industrie), coupures ou chutes de hauteur (agriculture)... Des troubles musculosquelettiques liés au travail répétitif peuvent par ailleurs apparaître chez des personnes peu préparées physiquement ou qui avancent en âge. À noter également les problématiques liées à l'alcool, cannabis, ...rencontrées principalement chez les saisonniers du tourisme.



Action cofinancée par l'Union Européenne

Bilan de l'expérimentation en Périgord Noir



Grâce à l'appui du Fonds Social Européen, l'action conduite avec le Service de Santé au Travail (anciennement appelée « médecine du travail ») a permis :

1. D'adapter « mon guide de compétences » remis aux saisonniers en y insérant un volet sur la santé et la prévention des risques professionnels.

2. D'informer individuellement une centaine d'employeurs de travailleurs saisonniers lors du forum de l'emploi en Mars, des journées professionnels des campings en Mai, lors des visites en entreprises pour diffuser « mon guide de compétences » et la « charte du travail saisonnier ».

3. D'organiser 5 temps d'information collective dans les entreprises, dont 4 dans des campings, au profit d'une cinquantaine de salariés.

A l'issue des informations collectives de 2 heures, les

salariés étaient en mesure de :

- Différencier les notions de risque et de danger
- Comprendre pourquoi ils doivent se préserver face à certains risques tels que :
 - La manutention et le port de charges
 - Le bruit
 - Le risque chimique
 - Les vibrations
 - Etc...

Participer à l'amélioration continue des conditions de travail en sécurité au sein de votre entreprise

Pour plus d'information contactez les services de la Santé au Travail (voir encadré ci-dessus) ou la MSA (0 811 65 65 66)

Contacts Santé au travail			
Section	Docteur	Secrétariat	tel
BELVES / SIORAC / VILLEFRANCHE CASTELNAUD LA CHAPELLE	Dr CALMON	Mme JOUFFRE	05 53 31 01 70
MONTIGNAC / SAINT GENIES / PAPETERIE DE CONDAT SALIGNAC / ROUFFIGNAC	Dr TEILLAC	Mme JOUFFRE	05 53 31 01 70
TERRASSON / LE LARDIN	Dr PROUST	Mme SALVETAT	05 53 50 75 38
CARLUX / DOMME/ SARLAT	Dr FATOUT	Mme COSSIC	05 53 31 01 70
LE BUGUE / St CYPRIEN	Dr LAPORTE	Mme GANNERAY	05 53 31 01 75

Droit du travail ...

Code du travail : réforme de la santé au travail.

« Art. D. 4625-22. – Un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à quarante-cinq jours de travail effectif sauf en ce qui concerne les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des vingt-quatre mois précédents.

« Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à quarante-cinq jours, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises.

>> pour en savoir plus <http://www.simt24.org/qui-sommes-nous/notre-equipe>

La fiche horaire pour éviter les conflits

De nombreux employeurs souhaitent être sécurisés dans la gestion horaire de leurs personnels saisonniers et CDD. Ils savent que trop de différents naissent d'une mauvaise maîtrise du temps de travail. Les salariés sont également demandeurs pour que les heures travaillées soient quotidiennement relevées. La fiche horaire complétée et validée chaque jour avec le (la) salarié(e) peut prévenir bien des soucis et c'est pourquoi les partenaires sociaux, représentants des syndicats d'employeurs et de salariés, ont souhaité que la maison de l'emploi et la mission locale en fassent la promotion. Cette initiative s'inscrit dans un contexte de dialogue social plus large qui comprend l'utilisation de la charte du travail saisonnier actualisée en dé-

but d'année et de « mon guide de compétences » pour favoriser la formation professionnelle continue et la pluriactivité entre les saisons du tourisme, de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Ces outils ont été validés par l'UMIH, le SDHPA, l'ARDIA, le Syndicat des conserveurs, FDSEA et par les syndicats de salariés CFE/CGC et CFTD.

>> Pour en savoir plus : contactez l'espace saisonniers (05.53.31.56.32) et téléchargez les documents sur le site www.mdepn.com/saisonniers.

En projet :

- Une réunion d'évaluation durant l'automne en partenariat avec l'ARACT et la CARSAT,
- La mobilisation des entreprises via leurs outils internes : livret d'accueil, tuteur/parrain, CLSH, formation interne/RH. En complément, une transmission plus en amont de la liste des saisonniers par les employeurs au SIST est souhaitée pour favoriser les prises de rendez-vous hors pics d'activité.

Pour le secteur agricole, des actions d'information et de prévention des risques professionnels aux postes de travail pour les saisonniers sont également mises en œuvre par la MSA.

Pour en savoir plus : www.simt24.org
SST - Sophie CLARY (technicienne hygiène et sécurité)
mèl : s.clary@simt24.org 05 53 31 01 89

Collectivités locales et activités saisonnières...

A lire, un rapport sur les emplois saisonniers et occasionnels dans la fonction publique territoriale.

>><http://www.alatras.fr/images/stories/>

Extrait sur le volet « accueil et formation des agents saisonniers »

Beaucoup de collectivités ne prévoient pas de formation pour les agents saisonniers, la plupart d'entre eux restent sur des temps de travail relativement courts (15 jours ou 1 mois) ou sont recrutés pour leur diplômes et qualification (animateurs, maîtres-nageurs-sauveteurs). Le plus souvent, les agents sont formés « sur le tas » ; ils sont systématiquement encadrés par un agent permanent. Quelques collectivités assurent des formations, toujours en interne, principalement sur les conditions de travail et les équipements de sécurité :

- sur les postes de collecte des ordures ménagères,
- une formation relative à l'utilisation et la manipulation des produits d'entretien,
- « une journée de formation de préparation en interne » pour la police municipale, la protection civile, les activités de médiation,
- une formation obligatoire pour les agents des pompes funèbres.

Une formation peut également être organisée en vue de l'utilisation de logiciels spécifiques (en régie, au service des finances...) ou relativement à la visite guidée et la sécurité d'un musée ou la présentation d'une exposition.

Enfin, une journée ou une demi-journée d'accueil est quelquefois organisée pour présenter la collectivité, les consignes de travail, le déroulement des missions, l'attitude à tenir envers les usagers. Certaines collectivités ont même réalisé un livret d'accueil du saisonnier. De manière générale, chaque responsable d'équipe accueille et explique le travail des saisonniers. (...) « Nous n'avons pas de réelle gestion RH de ces emplois ».

C'est @ lire sur le WEB...

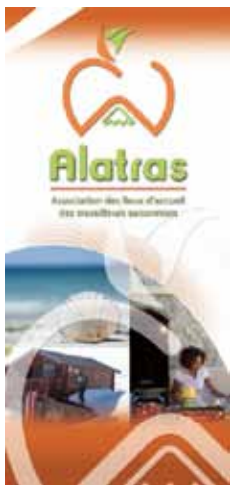
@ Le travail saisonnier chez nos voisins de Midi-Pyrénées



Des métiers divers, un pic en été... En Midi-Pyrénées, les emplois saisonniers se retrouvent dans des secteurs d'activité différents tout au long de l'année. Ils se concentrent d'avril à octobre, avec un pic en juillet-août. L'essentiel du recrutement se fait par contrat à durée déterminée, mais le recours à l'intérim est majoritaire dans l'industrie et la construction. Les saisonniers sont souvent jeunes, employés ou ouvriers. Un contrat saisonnier dure sept semaines en moyenne, hors intérim, et très peu vont au-delà de quatre mois. Une minorité de saisonniers enchaînent plusieurs contrats dans l'année, dont près des deux-tiers en montagne.



@ La plaquette de présentation de Alatras, réseau national des maisons des saisonniers



Pour mieux nous connaître, téléchargez notre plaquette de présentation.
>> <http://www.alatras.fr/images/stories/DocMan/Actualites/Alatras-depliant2012.pdf>

ALATRAS
Centre de Ressources sur la saisonnalité et la pluriactivité

Téléphone : 06 44 00 11 49
Mail : alatras@alatras.fr



>> téléchargez également la plaquette de tous les contacts des points d'accueil des saisonniers en France

@ Changement climatique en Périgord, quels effets et adaptations pour l'agriculture ?

>> télécharger le document



Vie des entreprises...

Des établissements certifiés écologiques



Gé Kusters, président du Syndicat Départemental de l'Hôtellerie de Plein Air de la Dordogne et Benoît Secrestat, Conseiller Régional, ont présidé la remise des certificats à l'Ecolabel Européen à 6 établissements d'hébergement touristique de plein air (des campings 5 étoiles) situés en Périgord Noir.

pour en Savoir Plus : SDHPA : 05 53 31 28 01

DOSSIER

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

Que vous soyez employeur ou salarié, ce dossier réalisé avec Actio performances vous permettra de mieux comprendre les avantages, mais aussi les différences entre les groupements d'employeurs, l'intérim, l'annualisation / modulation du temps de travail et le portage salarial.

Objectif : Démontrer aux employeurs et salariés que la modulation du temps de travail et le partage des compétences sont possibles à partir d'exemples démontrant leur faisabilité.

Gestion partagée des salariés

Il existe plusieurs possibilités qui tendent vers l'emploi à temps partagé du salarié :

Situation du salarié ayant un seul employeur :

- Groupement d'employeurs
- Portage salarial
- Intérim
- Mise à disposition
- Entreprise de travail à temps partagé

Situation du salarié ayant plusieurs employeurs :

Multi salariat

- Association temps partagé
- Chaque dispositif répond à des besoins et niveaux d'attentes spécifiques selon des contrats d'entreprise.
- Des fiches techniques présentent les configurations des différentes situations.



DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

FICHE : Groupement d'employeur

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Partage des salariés entre les entreprises membres d'un groupement.	<p>Association Loi 1901.</p> <p>Les membres sont des entreprises qui souhaitent se regrouper pour partager un ou plusieurs salariés, généralement à temps partiel en créant des emplois les plus longs et complets possibles.</p> <p>Les salariés sont salariés du groupement d'employeur.</p> <p>Le groupement d'employeur gère le contrat de travail et leur temps de travail, et se charge de la refacturation à chaque membre.</p> <p>Les membres sont solidairement responsables de la gestion financière du groupement en fonction de leur utilisation.</p> <p>Surtout utilisé pour les activités saisonnières.</p>	<p>Décharge de l'administratif des entreprises lors des pointes d'activités.</p> <p>Possibilité pour le salarié d'avoir un temps complet en additionnant les périodes de travail.</p> <p>Souplesse dans la gestion de l'entreprise pour répondre à ses besoins.</p> <p>Manière d'externaliser la modulation du temps de travail.</p> <p>Dispositifs actuels d'exonération de charges sociales.</p>	La solidarité financière des entreprises membres entre elles.

FICHE : Mise en pratique portage salarial

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Un professionnel trouve une mission, en négocie les conditions et apporte la prestation à la société de portage.	<p>La société de portage signe deux contrats :</p> <p>Un contrat commercial (prestation de service) avec le client.</p> <p>Un contrat de salarié (CDD ou CDI) avec le professionnel qui réalise la mission en tant que salarié de l'entreprise de portage.</p>	Le professionnel exerce sa technicité sur un marché spécifique souvent temporaire tout en gardant son statut de salarié.	<p>Le surcoût de la société de portage.</p> <p>Cela ne concerne que les personnes hautement qualifiées.</p>

Exemple : Un informaticien gère plusieurs clients à travers le portage.

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

FICHE : Intérim (Entreprise de Travail Temporaire : ETT)

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Disposer d'une qualification précise dans un court laps de temps pour des missions spécifiques prévues par la loi.	<p>Contrat de mise à disposition à titre onéreux entre la société d'intérim et l'entreprise utilisatrice.</p> <p>Contrat de travail entre le salarié et la société d'intérim.</p>	<p>Délégation de l'administratif et gestion du personnel.</p> <p>A disposition un potentiel de personnel qualifié et compétences variées.</p>	Surcoût lié aux frais de fonctionnement de l'entreprise d'intérim et la prime de précarité donnée au salarié dans tous les cas.

FICHE : Mise à disposition

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Mise à disposition de personnel entre structures proches géographiquement ou dans un groupe	<p>Soit pour une mission temporaire, soit pour une mission accessoire.</p> <p>Un contrat de mise à disposition signé entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise employeur.</p> <p>Le salarié doit accepter par écrit sa mise à disposition.</p> <p>La mise à disposition doit être refacturer à l'euro euro (sans perte, ni profit).</p>	<p>Souplesse dans l'organisation du travail.</p> <p>Un seul employeur</p> <p>Evite les baisses de salaire en cas de chômage partiel.</p>	Risque de requalification en contrat de travail direct avec l'utilisateur si la relation se prolonge dans le temps.

Exemple :

Une entreprise A subit une baisse d'activité de production. Sa voisine B a un besoin urgent de personnel pour répondre à une commande. Une convention de mise à disposition pourra être signée entre les deux entreprises plutôt que de faire du chômage partiel.

Dans un groupe, l'entreprise principale a une comptable. Celle-ci fait la comptabilité de petites structures du groupe. La mise à disposition sera refacturée pour éviter l'abus de bien social.

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

PRECISIONS JURIDIQUES SUR LES NOTIONS DE MISE A DISPOSITION

Les pratiques de mise à disposition de salariés ont connu, ces dernières années, un essor important.

Ce que recouvre le dispositif du prêt de main-d'œuvre :

Le prêt de main-d'œuvre consiste à mettre à disposition d'une entreprise, souvent appelée «entreprise utilisatrice» ou «entreprise d'accueil», du personnel dont la gestion relève d'une autre entreprise.

La sous-traitance consiste quant à elle le plus souvent à confier, via un contrat de sous-traitance ou encore un contrat de prestation de service, à une entreprise spécialisée, la prise en charge totale ou partielle d'une activité déterminée, sous sa propre responsabilité et avec le concours de son propre personnel.

En réalité, les termes de prêt de main-d'œuvre ou de sous-traitance sont souvent utilisés pour désigner des situations de faits (ou de droit), telles que la mise à disposition, le détachement, le détachement transnational, le transfert de personnel, l'externalisation ou le portage, et qui sont toutes, en réalité, des mécanismes d'intermédiation reposant sur une relation triangulaire de travail.

Cadre légal du prêt de main-d'œuvre et de la sous-traitance

Le principe posé par l'article L. 8241-1 du code du travail est l'interdiction de « toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre ».

Mais il existe aujourd'hui de nombreuses dérogations : il en est notamment ainsi pour les entreprises de travail temporaire (intérim), les entreprises de travail à temps partagé, le portage salarial...

La sous-traitance, quant à elle, peut être envisagée, avec prudence, comme une opération à but lucratif de prêt de main-d'œuvre autorisée, à condition toutefois que celle-ci n'ait pas pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre, sous peine d'être qualifiée de « fausse sous-traitance », et donc d'opération de prêt de main-d'œuvre illicite.

De même, des dispositifs récents tels que le contrat d'appui au projet d'entreprise ou le prêt de main-d'œuvre dans les pôles de compétitivité ont été mis en œuvre dans le but de faciliter les opérations de prêt de main-d'œuvre dans des situations particulières.

Par ailleurs, le but lucratif caractérisant l'illicéité du prêt de main-d'œuvre, l'article L. 8241-2 du code du travail précise quant à lui que « les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées ». Une opération de prêt de main-d'œuvre est considérée comme ne poursuivant pas un 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 (C. trav., art. L. 8241-1 et s.).

Certaines opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont d'ailleurs expressément encadrées par la loi telle que par exemple le prêt de main-d'œuvre dans le cadre des groupements d'employeurs ou de dispositifs relevant de la politique de l'emploi afin de faciliter l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Il convient de rappeler que, lorsqu'il est constitué, le prêt de main-d'œuvre illicite, ou le délit de marchandage, reste sévèrement sanctionné, pénalement, civilement et administrativement.

La loi du 28 juillet 2011 définit les conditions de prêt de main d'œuvre inter-entreprise qui ne sont pas spécifiquement réglementées mais qui permettent une certaine optimisation des moyens des entreprises en personnel.

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

FICHE : Multisalarial

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Négociation par le salarié d'un contrat de travail à temps partiel avec chacun des employeurs trouvés pour rapprocher d'un temps complet.	<p>Contrat de travail à temps partiel avec chaque entreprise.</p> <p>Choix du mode d'organisation du travail selon la convention collective de chaque entreprise (temps partiel modulé, intermittent,...).</p>	Le salarié est autonome dans ses choix professionnels.	<p>La réglementation du temps partiel ne donne que très peu de souplesse sur l'organisation du travail.</p> <p>Organisation des congés payés entre tous les employeurs.</p> <p>Multitude de contrats de travail, de régimes sociaux et de bulletins de salaire...</p>

FICHE : Association de temps partagé

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Une association regroupe les demandes des employeurs (souvent des particuliers) et leur propose de recruter du personnel pour lequel elle se chargera de toute la partie administrative.	Un contrat de travail est signé entre le salarié et chacun de ses employeurs.	Une association qui gère l'administratif.	<p>Un nombre de contrats important pour une même personne.</p> <p>L'association peut être requalifiée en employeur.</p>

Exemple :

Certaines entreprises d'aide à la personne mettent en relation des particuliers avec du personnel de service à la personne.

DOSSIER

L'emploi partagé, comment y parvenir ?

FICHE : Entreprise de travail à temps partagé

Objectifs / définitions	Organisation	Avantages	Inconvénients
Mise à disposition des entreprises clientes du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.	<p>La mission du salarié mis à disposition est à temps plein ou à temps partiel.</p> <p>Signature d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail à temps partagé et l'entreprise cliente.</p> <p>Signature d'un contrat de travail entre le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail à temps partagé.</p> <p>Mise en place d'un CDI.</p> <p>Une entreprise d'Intérim peut avoir une activité d'entreprises de travail à temps partagé.</p>	<p>Plus de souplesse que le groupement d'employeur, l'entreprise cliente n'étant liée que par un contrat de prestation.</p> <p>Solution offrant aux salariés à temps partagé un CDI.</p>	<p>Coût de la structure pour assurer au moins le risque (réalisation d'une garantie financière).</p>

[<<< retour au sommaire](#)



A noter

prochains furums emploi

- Sarlat vendredi 21 sept
- Terrasson Lundi 24 sept

[>> voir l'affiche](#)

[>> télécharger le détail et l'inscription pour les employeurs](#)



«en bref» lettre d'information mensuelle gratuite de la Maison de l'emploi du Périgord Noir
 informations collectées au 06/08/2012
 Conception et réalisation :
 Maison de l'emploi du Périgord Noir
 Contact : francois.vidilles@mdepn.com

Cette lettre d'information bénéficie de l'appui de :



Appuyer le travail saisonnier

www.mdepn.com

Tél. : 05 53 31 56 32
espace.saisonniers@mdepn.com

Accueillir,
informer, orienter

Rapprocher l'offre
de la demande

Formation
professionnelle

Conditions de
travail et prévention

Documentation
spécialisée



Accueil téléphonique et physique
du lundi au vendredi de 10h à 17h

