



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Avantages des salariés mis à disposition dans les entreprises utilisatrices

Question écrite n° 748

Texte de la question

M. Anthony Brosse interroge Mme la ministre du travail et de l'emploi sur les avantages dont bénéficient les salariés mis à disposition dans les entreprises utilisatrices. Les salariés intérimaires, en contrat avec une entreprise de travail temporaire, ne signent pas de contrat avec l'entreprise utilisatrice. Seules les deux entreprises concluent par écrit un contrat de mise à disposition. Pour autant, le salarié peut bénéficier de certains avantages sociaux, à l'instar des moyens de transport collectifs et des installations collectives mis à disposition de l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice, mais ne peut pas, par exemple, conserver son salaire ou de faire valoir son droit au chômage lorsqu'il est victime d'un accident de travail en fin de contrat. Ainsi, il lui demande si des négociations entre les partenaires sociaux pourraient aboutir à une uniformisation des droits pour l'ensemble des travailleurs au sein d'une même entreprise et si le Gouvernement entend proposer une modification législative au Parlement en absence de compromis.

Texte de la réponse

Lors d'une mise à disposition de salariés, l'entreprise utilisatrice assume la responsabilité des conditions de travail du salarié détaché pendant toute la durée de la mission. Cela inclut notamment la sécurité, la santé au travail, l'accès aux infrastructures et le respect du règlement intérieur. Le salarié bénéficie également des avantages conventionnels en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil. À l'issue de la mission, le salarié retourne dans son entreprise d'origine sans que ses perspectives de carrière ou de rémunération n'en soient affectées. Pour être comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, les salariés détachés doivent y travailler de manière continue pendant au moins un an. Cette durée est également requise pour participer aux élections des représentants du personnel. Cependant, ils ne peuvent être élus dans l'entreprise utilisatrice et doivent choisir d'exercer leur droit de vote dans leur entreprise d'origine ou dans l'entreprise d'accueil. Enfin, aucun texte ne s'oppose à la désignation d'un salarié mis à disposition comme délégué syndical au sein de l'entreprise utilisatrice, alors même qu'il serait amené à négocier des accords dont il pourrait ne pas avoir le bénéfice. En cas d'accident du travail, l'entreprise de travail temporaire reste l'employeur responsable. C'est donc elle qui doit être sollicitée pour une demande d'indemnisation complémentaire. L'entreprise utilisatrice est seulement exposée à une action récursoire de la part de l'entreprise de travail temporaire. En résumé, la mise à disposition d'un salarié implique un transfert de certaines responsabilités de l'entreprise d'origine vers l'entreprise utilisatrice, tout en préservant certains droits du salarié mis à disposition, en particulier lors du retour dans son entreprise d'origine et s'agissant de la participation aux instances représentatives du personnel. Le salarié mis à disposition bénéficie donc d'un certain nombre de droits et de protections analogues au salarié classique, bien que ces droits et protections soient répartis entre entreprise utilisatrice et entreprise de travail temporaire. Il n'est à ce jour pas prévu d'évolutions sur le sujet.

Données clés

Auteur : [M. Anthony Brosse](#)

Circonscription : Loiret (5^e circonscription) - Ensemble pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 748

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail et emploi

Ministère attributaire : Travail et emploi

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [8 octobre 2024](#), page 5344

Réponse publiée au JO le : [26 novembre 2024](#), page 6283