

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 140 DU 19 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS

NOR : ASET1250194M

IDCC : 1518

PRÉAMBULE

La loi du 20 août 2008 permet désormais aux salariés du privé d'être mis à disposition par son employeur, auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur au titre de l'article L. 2135-7 du code du travail.

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour but de définir les modalités de cette mise à disposition.

Article 2

Il est inséré à la convention collective de l'animation les articles suivants :

« Article 2.8

*Mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale
ou d'une association d'employeur*

2.8.1. Obligation de mise à disposition

Tout salarié de la branche peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur dans les conditions suivantes :

- l'accord exprès du salarié est requis ;
- une convention tripartite (employeur, organisation syndicale ou association d'employeur et salarié) est conclue afin de préciser :
 - les modalités d'organisation du travail ;
 - le maintien du salaire ainsi que des avantages légaux, conventionnels et d'entreprise, par l'employeur ;
 - les modalités de prise en charge et de financement des salaires entre l'employeur et l'organisation syndicale ou association d'employeurs ;
 - les obligations des parties ;
 - le terme de la convention.

2.8.2. Régime de la mise à disposition

La mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs est une nouvelle exception à l'article L. 8241-1 du code du travail. Elle n'est pas constitutive du prêt de main-d'œuvre illicite.

2.8.3. Suivi des mises à disposition (art. L. 2242-9-1 du code du travail)

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Pour les entreprises non soumises à l'obligation annuelle de négociation, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

2.8.4. Arrivée du terme de la convention de mise à disposition

Afin d'anticiper le terme de la convention et les conséquences de la décision prise, que ce soit pour l'employeur ou pour le salarié, il est demandé que les négociations soient entamées 6 mois avant son terme.

Au plus tard, 3 mois avant le terme, le salarié, en accord avec les parties, décide, soit de renouveler sa convention, soit de réintégrer son entreprise d'origine.

En cas de renouvellement, l'ensemble du présent article 2.8 s'applique à nouveau.

En cas de retour dans l'entreprise d'origine, le salarié bénéficie des conditions suivantes à mettre en place avant la fin du délai de prévenance et avec l'accord exprès du salarié :

- le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- entretien individuel ;
- formation de remise à niveau sur le poste ou formation pour intégrer un nouveau poste ;
- bilan de compétences à partir de 3 ans de mise à disposition.

2.8.5. Conséquence d'un transfert d'employeur

La convention tripartite de mise à disposition perdure même en cas de transfert de salariés (art. L. 1234-7 du code du travail).

2.8.6. Accord d'entreprise

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger à ce présent accord que dans un sens plus favorable au salarié. »

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT ;
CGT-FO.