



Mise à disposition de salariés à but non lucratif (prêt de main d'œuvre à but non lucratif)

A noter : Cette fiche contient en annexes 1 et 2 les modèles du Ministère du Travail relatifs à :

- L'avenant au contrat de travail conclu entre l'entreprise prêteuse et le salarié mis à disposition ;
- La convention de mise à disposition conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

Nous avons, notamment, intégré des dispositions relatives au respect des mesures barrières relatives à la santé sécurité du salarié.

Sauf exceptions (entreprise de travail temporaire ou de portage salarial), le prêt de main-d'œuvre n'est autorisé que s'il est " à but non lucratif ".

Il se définit alors comme l'opération par laquelle une première entreprise prête un salarié à une seconde entreprise, en contrepartie uniquement des salaires versés, des charges sociales afférentes et des frais professionnels remboursés à l'intéressé.

Dans la crise sanitaire sans précédent que traverse notre pays, alors que des entreprises subissent une forte baisse d'activité, d'autres doivent pouvoir être maintenues sans interruption afin de permettre à la population de s'approvisionner et de protéger sa santé.

Pendant cette période épidémique, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent travailler provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel.

Attention, le salarié placé en activité partielle totale dans son entreprise ne pourra pas être mis à disposition dans une autre entreprise. Pour autant, le salarié qui refuse la mise à disposition sera placé en activité partielle dans son entreprise, mais pourrait cependant être embauché directement par une autre entreprise, qui aurait besoin de main d'œuvre. Dans ce cas, le salarié pourra cumuler intégralement son indemnité d'activité partielle et son salaire dans l'autre entreprise.

Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire, qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises.

Le salarié conserve son contrat de travail et la totalité de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.

Pour faciliter au maximum les démarches des entreprises et des salariés qui souhaitent s'engager dans ce [prêt de main d'œuvre licite](#), le ministère du travail



propose des modèles simplifiés de convention de mise à disposition entre entreprises et d'avenant au contrat de travail du salarié.

Mais attention ces modèles nous paraissent devoir être complétés notamment par des dispositions spécifiques sur les conditions de travail dans l'entreprise utilisatrice :

- annexe 1 (avenant au contrat de travail) ;
- annexe 2 (convention de mise à disposition).

Quelles sont les conditions de mise en place du prêt de main d'œuvre ?

Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif impose de remplir des conditions strictement prévues par le Code du travail :

- ✓ Obtenir l'**accord du salarié** mis à disposition et **conclure un avenant au contrat de travail du salarié** ;
- ✓ Conclure une **convention de mise à disposition** entre les deux entreprises.

Le comité social et économique, quand il existe, est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

A défaut de respecter ces conditions, le **prêt de main d'œuvre illicite** est caractérisé. Les sanctions pénales associées à cette infraction, relevant du travail illégal, sont fortement dissuasives (pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende).

Que doit prévoir l'avenant au contrat de travail entre le salarié et l'entreprise prêteuse ?

S'assurer de l'accord du salarié concerné. Ce dernier est parfaitement en droit de refuser la mise à disposition, si bien que l'entreprise prêteuse ne pourra ni passer outre son refus, ni le sanctionner et encore moins le licencier pour cette raison.

Cet avenant signé par le salarié, précisera obligatoirement :

- 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.

L'avenant au contrat de travail devra donc être clair, précis et détailler l'ensemble des conditions d'exécution de la prestation de travail pendant le temps de la mise à disposition, afin d'éviter tout litige avec le salarié sur les activités à effectuer dans l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir d'une période probatoire au cours de laquelle il peut être mis fin à la demande de l'une des parties à la mise à disposition. Cette période probatoire et sa durée, à la discrétion des parties, est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La durée de la période probatoire pourra être calée sur ce qui est prévu en termes de période d'essai pour les CDD (soit 1 jour par semaine dans la limite de 2



semaines pour tous les contrats inférieurs à 6 mois et 1 mois pour les contrats de 6 mois et plus).

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.

Préconisations liées au contexte sanitaire

Les modèles mis à disposition par le Ministère du travail ne font pas état des conditions sanitaires du travail dans l'entreprise bénéficiaire.

Il convient donc d'ajouter à ces modèles une clause précisant les conditions d'exercice du travail dans l'entreprise utilisatrice. En effet, l'entreprise utilisatrice s'engage à mettre en œuvre et appliquer les mesures de protection permettant d'assurer au salarié un travail en sécurité, telles les mesures barrières et règles de distanciation sociales et mettre à disposition des salariés les moyens d'hygiène adéquates, et apposer en tout lieu adéquat les précautions sanitaires d'usage et avoir à jour un DUER.

- **Ajout d'un article 6 au modèle d'avenant au contrat de travail** proposé par le Ministère relatif au respect des consignes sanitaires / mesures barrières par l'entreprise utilisatrice et visant à garantir la santé et la sécurité du salarié prêté qui reste de la responsabilité de l'entreprise prêteuse.

- **Ajout d'un article 7 relatif aux modalités du retour du salarié prêté chez son employeur (entreprise prêteuse)**

Il peut être fixé un délai de prévenance entre les parties avant la fin de la mise à disposition.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Conditions d'exécution du contrat du travail

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.

Par ailleurs, les salariés mis à disposition ont accès aux installations dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.



Que doit prévoir la convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice ?

La convention de mise à disposition doit notamment :

- Définir la durée de la mise à disposition,
- Mentionner l'identité et la qualification du salarié concerné
- Prévoir le mode de détermination des salaires (taux horaire + 10% d'indemnités de congés payés), charges sociales et frais professionnels qui seront refacturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

Pendant la mise à disposition, l'entreprise prêteuse reste l'employeur du salarié. Ce dernier continue de bénéficier des dispositions conventionnelles applicables au sein de l'entreprise prêteuse, tout en bénéficiant des conditions de travail offertes par l'entreprise utilisatrice.

Le lien entre l'entreprise prêteuse et le salarié mis à disposition ne doit donc pas être rompu : des échanges entre les deux entreprises, ou encore l'organisation d'entretiens avec le salarié sont autant d'outils qui démontreront la persistance de ce lien.

Préconisations liées au contexte sanitaire

Les modèles mis à disposition par le Ministère du travail ne font pas état des conditions sanitaires du travail dans l'entreprise bénéficiaire. Il convient donc d'ajouter à ces modèles une clause réciproque précisant que l'entreprise utilisatrice s'engage à mettre en œuvre et appliquer les mesures de protection permettant d'assurer au salarié un travail en sécurité, telles les mesures barrières et règles de distanciation sociales et mettre à disposition des salariés les moyens d'hygiène adéquates, et apposer en tout lieu adéquat les précautions sanitaires d'usage et avoir à jour un DUER.

- **Compléments à insérer à l'article 5 du modèle de convention de mise à disposition proposé par le Ministère relatif à l'engagement de l'entreprise utilisatrice de mettre en œuvre toutes les mesures visant à assurer la santé et la sécurité du salarié prêté.**

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions de travail du salarié prêté. Mais l'entreprise prêteuse (employeur du salarié prêté) reste responsable des déclarations à faire auprès de la MSA en cas d'accident.

Faut-il consulter le CSE, quand il existe, en cas de prêt de main d'œuvre ?

Le comité social économique (CSE) doit être **consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre** et informé des différentes conventions signées.

Le CSE de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

Le CSE 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.



ANNEXE 1
AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

signé le

Entre les soussignés :

L'EMPLOYEUR, entreprise prêteuse

Représenté(e) par :

Statut :

Adresse :

Téléphone :

Fax :

N° SIRET :

Et

LE SALARIÉ mis à disposition

Nom :

Prénom :

Qualification :

Adresse :

Téléphone :

Date de naissance :

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet

L'objet du présent avenant au contrat de travail conclu le est de préciser les modalités pratiques du prêt de main d'œuvre à but non lucratif, dans les conditions définies par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail, auprès de l'entreprise utilisatrice désignée ci-dessous :

ENTREPRISE UTILISATRICE

Représentée par :

En sa qualité de :

Adresse :

Téléphone :

Fax :

N° SIRET :

Article 2 : Durée du prêt de main d'œuvre à but non lucratif

La mise à disposition prend effet le et prendra fin le ,
soit une durée de semaines/mois.

Elle peut être prolongée par accord exprès de l'employeur, du salarié et de l'entreprise utilisatrice formalisée par écrit par tout moyen. Cet accord mentionne la nouvelle durée de la mise à disposition,¹.

La présente mise à disposition est soumise à une période probatoire d'une durée de [Durée]²

¹ L'accord peut par exemple être formalisé par mails ou par courriers

² La période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (modification de la zone géographique, de la durée du travail figurant au contrat, de la rémunération ou de la qualification du poste occupé prévue au contrat). Elle est sinon facultative. Sa durée doit être raisonnable en tenant compte de la durée totale de la mise à disposition.



Article 3 : Travail confié au salarié pendant la mise à disposition

Le salarié effectuera les missions suivantes pour le compte de l'entreprise utilisatrice :

- ▶
- ▶

Caractéristiques particulières du poste :

Article 4 : Horaires et lieu de travail pendant la mise à disposition

Nom et adresse du lieu de travail³ :

Horaires de travail pendant la mise à disposition :

La durée hebdomadaire de travail est fixée à heures

Article 5 : Rupture anticipée de la mise à disposition

Le salarié peut refuser la mise à disposition ou y mettre fin par anticipation pendant la période probatoire. Il ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour l'un de ces motifs.

L'employeur peut mettre un terme à la mise à disposition du salarié avant la date prévue dans les cas suivants :

- [si elle existe] en cours de période probatoire ;
- en cas de rupture de la convention de mise à disposition conclue entre l'employeur et l'entreprise utilisatrice dans les conditions fixées dans cette dernière

La décision à l'initiative de la rupture de la mise à disposition devra être notifiée au salarié par lettre remise en mains propres contre décharge, ou par courrier recommandé adressé à son domicile, avec copie à l'autre partie concernée.

Article 6 : Conditions de travail

La mise à disposition du salarié s'effectuera dans des conditions garantissant la santé et la sécurité de Mr XXX, telles que prévues à l'article 5 de la convention de mise à disposition liant l'entreprise P (Prêteuse) et l'entreprise U (Utilisatrice), à savoir :

L'entreprise U (Utilisatrice) s'engage à observer et mettre en œuvre toutes les mesures de prévention de santé publique et faire appliquer les gestes barrières et mesures de distanciation sociale.

L'entreprise U (Utilisatrice) affichera les recommandations d'usage (mesures barrières, lavage des mains, distanciation sociale) notamment, dans les sanitaires, à proximité des bidons d'eau et à l'intérieur des engins et véhicules.

L'entreprise U (Utilisatrice) mettra à disposition des salariés les moyens d'hygiène indispensables : savon liquide et ou gel hydro alcoolique ; bidons d'eau claire dans les véhicules, sur les chantiers ; essuie-mains à usage unique ; sacs-poubelle ; lingettes ou produits détergents pour nettoyer les matériels contacts et outils.

L'entreprise U (Utilisatrice) mettra à disposition des salariés les équipements de protection indispensable à l'exercice de l'activité professionnelle : usage de gants jetables ou réutilisables, port de masque...

³Pour les exploitations agricoles, il convient d'indiquer l'adresse du siège



L'entreprise U (Utilisatrice) atteste de la mise à jour de son DUER au vu des recommandations sanitaires. ».

Article 7 : Modalités du retour du salarié prêté chez son employeur (entreprise prêteuse)

Le contrat de travail de Mr XXX n'est ni rompu ni suspendu. Il continue d'appartenir au personnel de l'entreprise ;

Mr XXX conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

A l'issue de la mise à disposition, Mr XXX retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise sans que l'évolution de sa carrière ni de sa rémunération horaire ne soit affectée par la période de prêt.

Fait à _____ , **le** _____

En deux exemplaires originaux pour chacune des parties.

L'employeur, entreprise prêteuse

Le salarié mis à disposition

(faire précéder de la mention « lu et approuvé »)



ANNEXE 2

CONVENTION DE MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL A BUT NON LUCRATIF, CONCLUE ENTRE L'ENTREPRISE UTILISATRICE ET L'ENTREPRISE PRÊTEUSE DE MAIN-D'ŒUVRE

La présente convention est conclue entre :

Les soussignés :

La société [dénomination, n° SIRET] dont le siège social est situé à [adresse], représentée par [Madame/ Monsieur] [Nom et prénom], agissant en qualité de [fonctions]

Ci-après dénommée « le prêteur »,

La société [dénomination, n° SIRET] dont le siège social est situé à [adresse], représentée par [Madame/ Monsieur] [Nom et prénom], agissant en qualité de [fonctions]

Ci-après dénommée « l'utilisateur »,

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUI

Dans le cadre d'un besoin de main d'œuvre exceptionnel lié au contexte de crise Covid-19, le prêteur et l'utilisateur ont convenu d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre eux, étant précisé que M/Mme [nom du salarié] a donné expressément son accord à cette mise à disposition.

Dans ce contexte, les parties se sont rapprochées afin de déterminer les termes et les conditions de leur collaboration, dans le cadre de la présente convention de mise à disposition de personnel.

Lorsqu'ils existent, les Comités Sociaux et Economiques du prêteur et de l'utilisateur sont consultés sur cette mise à disposition⁴

La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le prêteur met un ou plusieurs salariés à disposition de l'utilisateur, dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, prévu à l'article L.8241-2 du code du travail :

ARTICLE 1 – OBJET DE LA PRÉSENTE CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les conditions de la mise à disposition par le prêteur de Monsieur / Madame [nom du salarié] ..., employé en qualité de fonction qui exécutera auprès de l'utilisateur la mission suivante, conformément à l'avenant au contrat de travail signé avec le salarié le date :

Description du poste et des missions du salarié pendant la mise à disposition

[Préciser si le poste occupé par le salarié dans l'entreprise utilisatrice 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 du code du travail]

⁴ L'article L.8241-2 prévoit une consultation préalable du comité social et économique à la mise à disposition. Toutefois, sous réserve de l'appréciation du juge, le contexte de crise du COVID-19 peut être considéré comme une circonstance exceptionnelle et dans ce cas, le défaut de consultation préalable ne constitue pas un délit d'entrave, dès lors que l'élément intentionnel de l'infraction est exclu (Cass. Soc., 30 octobre 1984 N° de pourvoi: 83-94370). La consultation demeure nécessaire, le cas échéant dématérialisée, et concomitamment à la mise à disposition.



ARTICLE 2 – DURÉE DU PRÊT DE MAIN-D'OEUVRE

La présente convention est conclue du [date de début] au [date de fin].

Si la mission de Monsieur / Madame [nom du salarié] ... n'est pas achevée à cette date, sa mise à disposition sera prolongée par accord exprès du prêteur, du salarié et de l'utilisateur formalisé par écrit par tout moyen. Cet accord mentionne la nouvelle durée,⁵

La présente convention pourra toutefois s'achever avant le terme fixé ci-dessus dans les cas suivants :

- [si elle existe] en cours de période probatoire dans les conditions visées à l'article 3 ci-dessous ;
- en cas de non-respect par l'une des deux parties signataires des obligations fixées à la présente convention. La partie constatant ce non-respect devra, préalablement, mettre en demeure l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception de régulariser la situation ;
- en cas de commun accord des parties signataires de la présente convention ;
- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, que celle-ci résulte de son initiative ou du prêteur. La présente convention cessera alors à la fin du préavis résultant du mode de rupture du contrat de travail.

La rupture de la présente convention entraîne celle de l'avenant au contrat de travail conclu entre le prêteur et Monsieur / Madame [nom du salarié]... dans le cadre de cette mise à disposition.

[ARTICLE 3 – PERIODE PROBATOIRE⁶

La présente mise à disposition est soumise à une période probatoire d'une durée de [Durée].

Pendant cette période, il peut être mis fin à la mise à disposition à la demande de Monsieur / Madame [nom du salarié]..., de l'utilisateur ou du prêteur.

ARTICLE 4 - CONDITIONS FINANCIERES DE LA MISE À DISPOSITION

Monsieur / Madame [nom du salarié]..., continuera d'être rémunéré[e] par le prêteur durant sa mise à disposition auprès de l'utilisateur. Monsieur / Madame [nom du salarié]..., continuera de bénéficier de l'intégralité des avantages salariaux légaux, conventionnels ou autres dont il jouit auprès du prêteur.

La mise à disposition sera facturée mensuellement par le prêteur à l'utilisateur dans les conditions suivantes :

L'utilisateur s'engage à rembourser au prêteur, y compris pendant les congés payés acquis au titre de la mise à disposition, sur présentation d'une facture mensuelle sur laquelle apparaît la TVA, accompagnée de la copie du bulletin de salaire de Monsieur / Madame [nom du salarié]..., les éléments suivants :

- Les salaires, primes et avantages divers versés au salarié,
- L'indemnité de congés payés afférente à la période de mise à disposition,
- les taxes et charges sociales afférentes,

⁵ Par exemple, l'accord peut être formalisé par mails ou courriers

⁶ La période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (modification du lieu de travail, de la durée du travail figurant au contrat, de la rémunération ou de la qualification du poste occupé prévue au contrat). Elle est sinon facultative.



- les remboursements de frais professionnels raisonnablement engagés par **Monsieur / Madame [nom du salarié]** dans l'exercice de sa mission après présentation des justificatifs afférents. Ces derniers seront remboursés selon les règles et procédures en vigueur au sein du prêteur.

Le montant afférent à ces divers éléments est susceptible d'évoluer en fonction notamment des dispositions légales et/ou conventionnelles, des augmentations décidées au sein de l'entreprise prêteuse, des modifications des taux des contributions ou cotisations.

L'utilisateur s'engage à fournir chaque mois au prêteur toutes les informations nécessaires pour procéder au calcul du salaire (durée du travail, absence, justificatifs de frais professionnels, etc.)

ARTICLE 5 - MAINTIEN DU LIEN DE SUBORDINATION AVEC LE PRÊTEUR ET CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL

Le lien de subordination étant maintenu exclusivement entre le prêteur et **Monsieur / Madame [nom du salarié]...**, le prêteur continuera d'exercer une autorité hiérarchique sur **Monsieur / Madame [nom du salarié]...**, pendant la mise à disposition. L'utilisateur exercera sur le salarié mis à disposition une simple autorité fonctionnelle, nécessaire à la bonne exécution de la mission.

L'utilisateur sera responsable pendant la durée de la mise à disposition, des conditions d'exécution du travail de **Monsieur / Madame [nom du salarié] ...**, notamment de la durée du travail, de l'hygiène et de la sécurité, le travail de nuit, jours fériés et repos hebdomadaire. L'utilisateur est responsable de la fourniture à **Monsieur / Madame [nom du salarié] des équipements de protection individuelle, lorsqu'ils existent**. L'utilisateur assurera veillera au respect des gestes barrières et assurera la protection du salarié dans le cadre de l'épidémie de COVID-19⁷.

L'utilisateur s'engage à observer et mettre en œuvre toutes les mesures de prévention de santé publique et faire appliquer les gestes barrières et mesures de distanciation sociale.

L'utilisateur affichera les recommandations d'usage (mesures barrières, lavage des mains, distanciation sociale) notamment, dans les sanitaires, à proximité des bidons d'eau et à l'intérieur des engins et véhicules.

L'utilisateur mettre à disposition des salariés les moyens d'hygiène indispensables : savon liquide et ou gel hydro alcoolique ; bidons d'eau claire dans les véhicules, sur les chantiers ; essuie-mains à usage unique ; sacs-poubelle ; lingettes ou produits détergents pour nettoyer les matériels contacts et outils.

L'utilisateur mettra à disposition des salariés les équipements de protection indispensable à l'exercice de l'activité professionnelle : usage de gants jetables ou réutilisables, port de masque...

L'utilisateur atteste de la mise à jour de son DUER au vu des recommandations sanitaires.

Contrôle des horaires de travail :

En conséquence, **Monsieur / Madame [nom du salarié]...**, suivra les horaires de travail en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice qui transmettra au prêteur chaque semaine un relevé des heures effectuées par **Monsieur / Madame [nom du salarié]...**.

Monsieur / Madame [nom du salarié]..., respectera également les règles propres de sécurité en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice. Cette dernière réalisera des actions d'information et de formation à

⁷ Voir les réponses du Ministère du travail aux questions sur le COVID-19 : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>



destination de **Monsieur / Madame [nom du salarié]**, en matière de sécurité, préalablement à la prise du poste qui lui est attribué.

ARTICLE 6 - ACCIDENT DU TRAVAIL

L'utilisateur s'engage à informer immédiatement le prêteur de tout accident de travail dont serait victime **Monsieur / Madame [nom du salarié]**, afin de permettre au prêteur de procéder à la déclaration de l'accident du travail.

ARTICLE 7 - ACCES AUX EQUIPEMENTS COLLECTIFS

L'utilisateur s'engage à permettre à **Monsieur / Madame [nom du salarié]**, de bénéficier du même accès que ses salariés aux installations dont bénéficient les salariés de l'utilisateur durant sa période de mise à disposition.

ARTICLE 8 – CONFIDENTIALITE

Le prêteur s'engage à assurer la stricte confidentialité des informations auxquelles le personnel mis à disposition a accès, dans le cadre de l'exécution de cette présente convention.

Fait à **XXX**, le **XXX**,

En 2 exemplaires

Pour le prêteur

Monsieur / Madame

Pour l'utilisateur

Monsieur / Madame ...

Fait à xxx, en double exemplaire, le

.....