

## FICHE-MESURE

3F3

# Mutualisation de ressources en personnels pour les besoins prioritaires : recours aux personnes rendues disponibles par la fermeture d'établissements, aux « jeunes retraités » et étudiants

Plan pandémie grippale

Validation : 13/10/2011

Ministère-pilote et rédacteur :  
Ministère chargé du travail

### 1. Objectifs

Une situation grippale ne doit pas conduire à une paralysie progressive de l'activité économique du pays, ce qui aurait des conséquences graves pour la satisfaction des besoins vitaux de la population. Il est important d'assurer les activités essentielles et de limiter les perturbations au fonctionnement des entreprises, tout en garantissant la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

En cas de pénurie de personnel dans les entreprises dont l'activité serait vitale pour l'économie, il sera peut être nécessaire de mobiliser d'autres ressources : personnel d'autres entreprises, « jeunes retraités », étudiants ayant une expérience avérée de l'entreprise ou du milieu professionnel concerné. Sont notamment visés les étudiants dont le cursus est organisé dans le cadre des dispositifs de formation à finalité professionnelle ci-après :

- l'enseignement professionnel et technologique ;
- l'apprentissage ;
- les formations dans le cadre médico-social ;
- les contrats de professionnalisation.

En tout état de cause pour que des étudiants soient réputés avoir une expérience professionnelle probante il leur faut justifier d'une période d'activité en entreprise ou en milieu professionnel minimale de six mois.

A mesure que la pandémie prend de l'ampleur, il s'agit de mettre en place des mesures organisationnelles de mobilisation de ce « vivier en ressources humaines », à côté des mesures de prévention permettant à la fois d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et de limiter sensiblement l'exposition de salariés aux risques.

### 2. Autres fiches en lien

[Fiche 1B9](#) : Suivi par les ministères de leurs indicateurs de situation

[Fiche 3F11](#) : Mise en œuvre des dispositions relatives au chômage partiel

### 3. Conditions de déclenchement et de levée de la mesure

/

### 4. Questions à poser par le décideur

/

## 5. Gradation possible en fonction de l'impact de la pandémie

La mise en œuvre progressive de ces mesures dépendra de l'évolution de la crise sanitaire et s'effectuera dans un souci de proportionnalité au degré de risque effectivement encouru.

## 6. Mode opératoire (porter une attention particulière aux questions de coordination interministérielle)

Cf. paragraphe 7. Outils juridiques

## 7. Outils juridiques

Les ressources mobilisables et les outils juridique pouvant être mises en œuvre dépendent de la nature de la fermeture de l'établissement ou de l'entreprise.

### - Fermeture partielle

- **Le prêt de main d'œuvre entre entreprises :**

Le prêt de personnel entre deux entreprises est autorisé par le code du travail qui ne prohibe que la situation de marchandage (prêt de personnel à but lucratif ayant pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluder l'application de dispositions légales ou conventionnelles) et le prêt de main d'œuvre illicite (opération exclusive de prêt de main d'œuvre à but lucratif réalisé en dehors du cadre du travail temporaire.)

La loi du 28 juillet 2001 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a renforcé, dans son article 40, les conditions et les modalités de recours au prêt de main en encadrant les relations contractuelles entre le salarié qui fait l'objet du prêt de main d'œuvre et son employeur. Ces dispositions ont été prises sur la base de l'ANI, qui n'a pas expressément prévu l'hypothèse d'un tel recours en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans le contexte d'une pandémie grippale, comme en période « normale », l'absence de caractère lucratif assurera toujours la licéité de l'opération. Une entreprise qui prêterait un salarié en demandant uniquement le remboursement du coût du salarié ne pourrait donc pas être mise en cause.

De même, en présence d'un prêt, même à titre onéreux, délimité dans le temps et ne portant pas préjudice au salarié, les circonstances exceptionnelles justifiant le prêt de personnel conduiraient vraisemblablement à écarter la reconnaissance de délit de marchandage ou de prêt de main d'œuvre illicite. La solution adoptée par la Cour de Cassation dans sa jurisprudence Croix-Rouge devrait en effet s'appliquer et conduire à exclure l'existence d'un but lucratif en raison des circonstances exceptionnelles justifiant le prêt.

### - Fermeture totale

- **Le prêt de main d'œuvre entre entreprises :**

Le prêt de personnel entre deux entreprises est autorisé par le code du travail qui ne prohibe que les situations de marchandage (prêt de personnel à but lucratif ayant pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluder l'application de dispositions légales ou conventionnelles) et le prêt de main d'œuvre illicite (opération exclusive de prêt de main d'œuvre à but lucratif réalisé en dehors du cadre du travail temporaire).

- **Le chômage partiel :**

Des questions restent à résoudre :

Les entreprises qui auraient fait une demande de chômage partiel pourraient-elles prêter leurs salariés pour pourvoir d'autres emplois dans des secteurs jugés prioritaires et si oui à quelles conditions ?

A priori, la demande étant à l'initiative de l'entreprise, il ne peut y avoir concomitance entre chômage partiel et prêt de main d'œuvre.

Les questions qui se posent sont : Comment organiser le rapprochement de l'offre et de la demande dans ce cas là ? Qui doit l'organiser (les branches professionnelles, les entreprises de travail temporaire, les chambres consulaires ?....)

Concernant le recours à des étudiants et retraités, ce dernier ne s'apprécie pas dans les mêmes termes, puisque ce type de recours fait appel à une logique de type « réserviste ». Cela suppose de pouvoir déterminer les modalités de cette mobilisation et identifier les instances compétentes pour la mise en œuvre effective d'une telle mobilisation, les DIRECCTE ne pouvant disposer à tout moment et pour tout type de situation d'informations pertinentes.

## **8. Circulaires et références documentaires**

- circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007 relative à la continuité de l'activité des entreprises et aux conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur privé en cas de pandémie grippale.
- circulaire DGT n°2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire DGT n° 2007/18 du 18 décembre 2007.

## **9. Indicateurs et contrôle d'exécution**

Cf. fiche 1B9 sur le suivi par les ministères de leurs indicateurs de situation

## **10. Commentaires**

/