

L'envoi des salariés dans des entreprises extérieures, pendant une période prédéfinie, permet de favoriser les transitions professionnelles en améliorant les compétences de ces salariés ou de créer ou consolider des partenariats avec les entreprises d'accueil.

■ Les différents outils pour favoriser la mobilité externe

1. Synthèse des différents outils de mobilité externe

Ne sont envisagées ici que les situations où l'affectation du salarié dans une entreprise extérieure au groupe n'est que temporaire et qui impliquent un retour dans l'entreprise d'origine.

Dispositif	Descriptif	Voir
<i>Dispositifs à l'initiative de l'employeur</i>		
Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif de droit commun	Un employeur peut mettre des salariés de son entreprise, pendant une période prédéfinie, à la disposition d'une autre entreprise si l'opération est à but non lucratif. Ce sont les mêmes règles qui s'appliquent que l'entreprise appartienne au même groupe ou non	page 77
Le prêt de main-d'œuvre sous-facturé (voire sans refacturation) par une entreprise d'au moins 5 000 salariés	Pour améliorer la qualification des salariés mis à disposition, favoriser les transitions professionnelles ou constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêts communs, les entreprises qui ont au moins 5 000 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 5 000 salariés) peuvent mettre à disposition, pour une durée maximale de 2 ans, leurs salariés auprès d'une jeune start-up ou d'une PME, en sous-facturant l'opération, voire sans la facturer. Ce prêt de main-d'œuvre ne peut pas être utilisé au sein du même groupe.	page 97

Dispositif	Descriptif	Voir
La sous-traitance ou la prestation de service	L'opération de sous-traitance ou de prestation de services consiste à confier, <i>via</i> une convention, à une entreprise en principe spécialisée, la prise en charge totale ou partielle d'une activité déterminée, sous sa propre responsabilité et avec le concours de son propre personnel et matériel. Ce sont les mêmes règles qui s'appliquent que l'entreprise appartienne au même groupe ou non.	page 86
<i>Dispositifs à l'initiative du salarié</i>		
Le congé de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés	Pour enrichir son parcours professionnel par la découverte d'un emploi dans une autre entreprise, tout salarié d'une entreprise d'au moins 300 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés) peut demander à bénéficier d'un congé.	page 100
Le congé pour création d'entreprise	Pour enrichir son employabilité et ses compétences, le salarié peut avoir recours au congé de création d'entreprise en exerçant des responsabilités de direction au sein d'une start-up ou autre structure.	page 100
Le congé sabbatique	Rien n'interdit au salarié d'avoir recours au congé sabbatique pour exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non, dès lors qu'il respecte l'obligation de loyauté et ne commet pas de concurrence déloyale.	page 100

■ Le prêt de main-d'œuvre par une structure d'au moins 5 000 salariés

1. Possibilité de sous-factoriser l'opération

Les entreprises qui ont au moins 5 000 salariés ou les entreprises dont le groupe est d'au moins 5 000 salariés peuvent mettre à disposition, pour une durée maximale de 2 ans, leurs salariés auprès d'une jeune entreprise ou d'une PME, en sous-factorant l'opération (C. trav., art. L. 8241-3 et R. 8241-3).

Il s'agit d'améliorer la qualification des salariés mis à disposition, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêts communs.