

Les mécanismes de renfort RH mobilisables dans le secteur social et médico-social, à l'attention des conseils départementaux

Afin de faire face à l'augmentation du nombre de personnes malades nécessitant un accompagnement renforcé, à l'accroissement de l'absentéisme pour maladie, garde d'enfant ou exercice du droit de retrait des personnels, et répondre aux besoins particuliers liés à la fermeture des écoles et crèches pour les enfants de la protection de l'enfance, la présente fiche fait état des différents dispositifs de renfort RH mobilisables. En forte articulation avec les Agences Régionales de Santé et les préfets, l'objectif est de structurer des dispositifs de renforts en personnel pour les établissements et services nécessitant des ressources supplémentaires.

Trois fiches sont proposées aux conseils départementaux pour soutenir ces dispositifs :

- Place des départements dans les plateformes territoriales de renfort RH aux ESSMS mises en place par les ARS ;
- Viviers de ressources mobilisables ;
- Outils juridiques mobilisables.



Fiche 1 : mise en place de plateformes territoriales de renfort RH aux ESSMS

Les ARS, sont invitées à structurer, au niveau départemental, des plateformes de renfort RH destinées spécifiquement à organiser, au plus près des besoins, les renforts aux établissements en demande, sur l'ensemble des fonctions nécessaires à la continuité de leur activité (administratif, soignant, logistique...). Les Conseils Départementaux sont invités à collaborer à ces plateformes territoriales de renfort RH, en particulier pour les ESSMS relevant de leur champ de compétences propres, dont notamment les Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile, les résidences autonomie, les foyers d'hébergement/foyers de vie et les maisons d'enfants à caractère social.

Ces plateformes territoriales de renfort RH pourront s'appuyer sur les outils en cours de conception par le cabinet Cap Gemini, dans le cadre d'un recensement des bonnes pratiques mises en œuvre par les ARS et les conseils départementaux.

1. Cadre de fonctionnement

Un cadre régional de fonctionnement des plateformes territoriales pourra être défini par les ARS. Il couvrira les aspects suivants, à préciser au niveau départemental dans le cadre d'une collaboration ARS/CD :

- **armement et appui au fonctionnement des plateformes** : pour les ARS : mobilisation d'agents des unités territoriales, de volontaires des CPAM et de cadres administratifs issus de la réserve sanitaire (attaché hospitalier, DRH...) ; pour les CD : mobilisation des agents de la collectivité départementale etc ;
- **définition des règles fonctionnement et reporting** (cf. infra) ;
- **communication en lien avec les fédérations** représentant les organismes gestionnaires sociaux et médico-sociaux au niveau départemental et tout autre acteur local pouvant promouvoir la démarche et favoriser la mobilisation de ressources volontaires.

Le niveau national intervient en dernier niveau de régulation pour accompagner les régions dans l'organisation des renforts en professionnels, et pour diffuser les recommandations.

2. Modalités de recensement des besoins en renforts des ESSMS

Au niveau départemental, la plateforme de renfort RH aux ESMS aura pour première tâche de recenser avec précision les besoins d'appui auprès des ESMS, par exemple selon les modalités suivantes :



- recensement établi à échéance régulière (hebdomadaire a minima) au moyen d'une enquête adressée à l'ensemble des ESSMS ;
- prise de contact téléphonique (par exemple, deux fois par semaine) avec chaque responsable d'ESSMS.

Cette veille doit permettre de disposer d'un état des lieux précis des effectifs et des tâches devant être renforcées à court (infra-semaine) et moyen terme (> 1 semaine et perspective de sortie du confinement) sur l'ensemble des missions des structures, incluant les fonctions soignantes et d'accompagnement et les fonctions non soignantes (préparation et distribution des repas, hygiène des locaux...).

Une répartition ARS/CD pourra être faite selon le champ de compétence de chaque autorité. Une attention particulière semble devoir être portée aux Maisons d'Enfants à Caractère Social ainsi qu'aux organismes gestionnaires de petite taille, ou mono-établissements.

3. Organisation de la mise en relation de l'offre de renfort avec les besoins des ESSMS

a. Identifier l'offre de renforts

Les canaux de mobilisation de renfort sont :

- Les canaux départementaux : chaque conseil départemental est invité à identifier ses agents susceptibles d'être mobilisés, notamment ceux ayant une moindre activité suite à la situation pandémique (par exemple, les professionnels des crèches, des collèges). En particulier, les domaines identifiés comme ayant besoin de renfort sont l'entretien des locaux, la restauration, la blanchisserie, la maintenance, l'administratif. Des besoins peuvent également être repérés pour des professionnels visant à maintenir le lien social dans les ESSMS, notamment les EHPAD. A noter que les renforts peuvent également être matériels et denrées alimentaires (cf matériel de cuisine non utilisé actuellement de par le contexte de pandémie), et venir soutenir la mise en œuvre du confinement dans les ESSMS (par exemple : augmentation du besoin en matériel de cuisine de par le confinement en chambre individuelle).
- Les canaux régionaux : les outils numériques d'appel à volontaires ou de mise en relation, tels www.renfort-covid.fr ou équivalent ; les initiatives locales qui seraient portées à la connaissance de l'ARS et/ou du CD ;
- Les canaux nationaux :
 - Canaux pour les professionnels hors directeurs (réserve sanitaire ou plateforme nationale du ministère de la santé accessible depuis Symbiose) ;
 - Vivier des directeurs volontaires de la fonction publique hospitalière mis en place par le centre national de gestion (CNG).



L'identification de l'offre de renforts peut se faire en interaction étroite avec :

- les autres collectivités locales, qui sont susceptibles de mobiliser des effectifs dont la charge est diminuée par la situation pandémique (personnels du périscolaire, personnels de restauration ou d'entretien des écoles etc.), ou de faciliter l'identification ou la mobilisation des ressources mobilisables (par exemple : les collectivités régionales pour certains étudiants) ;
- les organismes gestionnaires eux-mêmes, incluant les représentants des services d'aide et d'accompagnement à domicile, dont une partie des effectifs peut être placée en activité partielle (cf infra) ; la mobilisation peut alors se faire entre secteurs différents (par exemple : un IME intervenant en renfort d'une MECS) ;
- les CPAM, afin de cibler des professionnels libéraux moins occupés et organiser la communication envers eux, la CPAM pourra être associée à la cellule ;
- les autres services de l'Etat, en particulier le personnel médical et paramédical de l'Education Nationale ;
- les préfetures, notamment pour les renforts administratifs.

b. Assurer la mise en relation adéquate avec les ESSMS

A partir de ce repérage, les plateformes ont vocation notamment à :

- vérifier la disponibilité effective des candidatures au regard du besoin de l'établissement, compte tenu notamment de sa localisation et de la période de renfort ;
- vérifier l'adéquation des compétences du candidat avec les tâches à accomplir ;
- proposer un accès à des ressources pédagogiques sur les tâches à accomplir (bonnes pratiques, (re)mise à niveau) ;
- s'assurer du cadre juridique de mobilisation des renforts (cf. fiche « sécurisation RH ») et conseiller l'ESSMS sur celui le plus adapté, voire apporter une aide à la rédaction des documents ;
- organiser l'accès aux équipements de protection et aux tests préalables à la mobilisation des renforts dans les structures, adaptées à l'organisation de la structure et aux tâches dont ils seront investis.



Fiche 2 : viviers de ressources mobilisables

1. Ressources sanitaires

Vous pourrez vous appuyer sur les ressources identifiées dans le vademecum « Modalité de mobilisation des personnels dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus COVID-19 » au paragraphe 3.3. (étudiants, retraités, réserve sanitaire, etc.), qui peuvent être affectées dans un service de soins comme médico-social ou social. Vous êtes notamment invités à **mobiliser plus largement, en tant que de besoin, les ressources nationales (réserve sanitaire et plateforme Symbiose)**, peu sollicitée à ce stade par les ARS.

a. Modalités de mobilisation

Premier niveau : modalités de mobilisation par le niveau régional/zonal

L'ARS mobilise les professionnels de santé de sa région qui se sont portés volontaires via le site du Ministère des solidarités et de la santé (liste disponible sur la plateforme symbiose) et/ou directement auprès de l'ARS. En fonction des besoins, l'ARS identifie les professionnels de santé volontaires susceptibles de venir en renfort, les contacte et les met en relation avec les structures de soins ayant demandé un renfort.

Second niveau : modalités de mobilisation par le niveau national

Dans les cas où les effectifs de volontaires disponibles dans la région ne suffisent pas, l'ARS peut solliciter la « cellule ressources humaines » du centre de crise sanitaire du Ministère (CCS-POLE-RESSOURCES-HUMAINES@sante.gouv.fr).

En fonction de la demande, de l'évolution de l'épidémie dans les différents territoires et des capacités de mobilisation de la réserve sanitaire, la cellule ressources humaines nationale :

- sollicite auprès de Santé publique France la mobilisation de réservistes sanitaires ;
- et/ou identifie via la plateforme nationale (vivier national accessible depuis Symbiose) des professionnels issus de régions moins touchées et dont les profils correspondent aux besoins exprimés, et transmet cette liste de volontaires potentiellement mobilisables à la l'ARS ayant demandé un renfort.

Cette dernière mobilise ensuite les professionnels de santé volontaires en lien avec la préfecture qui apporte son soutien, et les met en relation avec la ou les établissements ayant exprimé un besoin.



b. Modalités dérogatoires d'intervention de professionnels paramédicaux en établissement médico-social

Dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), les actes de soins infirmiers réalisés par des infirmiers libéraux habituellement couverts par le budget des établissements peuvent être facturés directement à l'assurance maladie et seront financés en sus du forfait de soins des EHPAD, compte tenu du caractère exceptionnel de leur intensité pendant la période d'urgence sanitaire.

Dans les ESSMS pour personnes handicapées, lorsque des soins doivent être assurés à titre exceptionnel par des professionnels libéraux (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes...) en sus du budget des ESSMS au titre des soins complémentaires, les soins correspondants peuvent être dispensés sans demande d'accord préalable (par dérogation à l'application des dispositions réglementaires des articles R314-122, R314-124 et R314-147 CASF) pour la période transitoire de confinement. Ils seront financés sur le risque individuel avec la carte vitale.

Cette mesure concerne tous les établissements ou services pour personnes handicapées, qu'ils soient en prix de journée ou en dotation globale ou forfait global.

Enfin, les SIAD peuvent intervenir en établissements non médicalisés en application de l'article D. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

2. Ressources d'accompagnement social

a. Mobilisation des personnels des structures existantes (en baisse temporaire d'activité)

Certains établissements ou services sociaux ou médico-sociaux ont dû, pour tenir compte des mesures de protection prescrites au niveau national et réduire leur activité. Il peut donc exister un vivier de personnels qualifiés moins employés qu'habituellement et qui pourraient être volontaires pour se mettre au service de la collectivité.

Les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), qui ont été invités à centrer leurs interventions sur les visites prioritaires (-30 à 70% d'activité selon les territoires, d'après les remontées des fédérations) sont particulièrement concernés. Vous vous attacherez, en lien avec les conseils départementaux et les fédérations d'employeurs, à identifier les professionnels de SAAD potentiellement mobilisables.

b. Mobilisation de viviers complémentaires de travailleurs sociaux et d'intervenants sociaux

Les étudiants en travail social

Il a été demandé aux DRJSCS en lien avec les établissements de formation en travail social de favoriser la continuité des stages des étudiants lorsqu'ils sont volontaires. Les stages sont



encadrés par une convention de stage, conclue entre l'établissement de formation, l'étudiant et la structure d'accueil.

Les étudiants peuvent également être recrutés par les établissements et services sociaux et médico-sociaux par un contrat à durée déterminée qui sécurise leur positionnement. Dans ce cadre juridique, l'établissement de formation n'a pas de responsabilité, dans le cadre d'une relation relevant du code du travail.

Les travailleurs sociaux retraités

Pour autant qu'ils ne remplissent pas un critère de fragilité au regard du COVID, les travailleurs sociaux retraités peuvent prêter main forte à un établissement ou service social ou médico-social. Par exemple, un ancien éducateur spécialisé ou une assistante sociale à la retraite peuvent intervenir en accompagnement d'une famille d'accueil confinée.

Ils sont alors rémunérés par le biais du cumul emploi-retraite.

Les travailleurs sociaux en intérim

L'intérim peut continuer à être utilisé comme en période habituelle. Les intérimaires demandent parfois des matériels de protection individuelle qui ne sont pas accordés aux autres salariés. Il n'est pas recommandé d'y faire droit, la doctrine d'utilisation des masques devant être respectée quel que soit le statut du travailleur.

Vous nous signalerez si une inflation anormale des salaires demandés par les intérimaires est observée.

3. Appui aux directions d'établissement

Vivier de volontaires mis en place par le centre national de gestion (CNG)

Le CNG a mis en place une organisation spécifique de recensement et de répartition des directeurs volontaires pour venir en appui au sein des établissements, qu'ils soient sanitaires, sociaux ou médico-sociaux, impliqués dans la gestion de crise. L'EHESP est en lien avec le CNG en ce qui concerne le recensement des élèves directeurs disponibles pour venir en appui.

Chaque ARS a désigné un référent chargé de l'interface avec le CNG pour recenser les besoins en renfort de directeurs et chargé de mobiliser le vivier des volontaires directeurs. Ce référent doit être en lien très étroit avec les cellules RH pour assurer la fluidité des informations.



4. Autres ressources

Pour la préparation, la distribution, et l'assistance à la prise des repas/ hygiène du linge :

Les services des collectivités locales (conseils départementaux, EPCI ou communes) notamment ceux affectés à des établissements scolaires fermés, peuvent être mobilisés sous l'impulsion des préfets.

Entretien des locaux :

Les services de nettoyage des collectivités locales (conseils départementaux, EPCI ou communes) peuvent être mobilisés sous l'impulsion des préfets.

Les entreprises privées de nettoyage peuvent être mobilisées – cf liste d'entreprises par région en annexe ou des entreprises du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE).

En dernier ressort, les forces armées peuvent être mobilisées dans le cadre de l'opération résilience, sur demande expresse remontée au centre de crise interministérielle.



Fiche 3 : outils juridiques mobilisables

La mobilisation de personnel de renfort pourra s'appuyer sur divers outils juridiques :

- la mise à disposition, qui sera privilégiée pour les cas individuels ;
- le conventionnement entre structures, qui pourra être envisagé pour organiser le renfort de personnel à plus grande échelle ;
- la réquisition, à la main des préfets sur proposition des ARS à laquelle il pourra être fait recours en cas d'incapacité des structures médico-sociales à organiser de façon autonome les redéploiements de personnel, ou lorsque une mobilisation à caractère coercitif sera jugée indispensable pour assurer la continuité de service. La réquisition permet également de sécuriser le cadre juridique applicable.

1. La mise à disposition de personnel à titre non lucratif entre établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)

a. Mise à disposition entre structures de droit privé

Afin de procéder à la mise à disposition d'un nombre restreint de professionnels entre deux structures médico-sociales, le recours à la **mise à disposition (ou prêt de main d'œuvre)**, régie par l'article. L. 8241 du code du travail, sera privilégié.

Dans quelles conditions la mise à disposition est-elle mise en œuvre ?

Hors intérim, le principe est que le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif. La structure prêteuse doit uniquement facturer à la structure utilisatrice les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.

Le prêt de main d'œuvre doit respecter un formalisme strict pour éviter des montages frauduleux d'utilisation du personnel :

- **L'accord préalable et explicite du salarié concerné est nécessaire.** Cet accord prend la forme d'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié. Si ce dernier refuse la mise à disposition, il ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. L'avenant doit préciser les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et lieu d'exécution du travail, les caractéristiques particulières du poste de travail et la période probatoire ainsi que sa durée définie par accord entre la structure prêteuse et le salarié.



- **Une convention de mise à disposition est signée entre la structure prêteuse et la structure utilisatrice par salarié prêté** qui mentionne les éléments suivants :
 - Durée de la mise à disposition ;
 - Identité et la qualification du salarié ;
 - Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à la structure utilisatrice par la structure prêteuse.
- **Les représentants du personnel sont consultés à travers le comité social et économique.** L'information et la consultation du CSE peuvent se dérouler par visioconférence, dans une limite de trois réunions par année civile, sauf accord entre l'employeur et les membres élus du CSE.

S'agissant du CSE de la structure prêteuse :

- Consultation préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et information des différentes conventions signées.
- Information lorsque le poste occupé dans la structure 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 mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2.

S'agissant du CSE de la structure utilisatrice, une information et consultation préalablement à l'accueil de salariés prêtés est prévue.

Une protection du salarié mis à disposition est assurée :

- Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à la structure prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de la structure prêteuse et de bénéficier des dispositions conventionnelles, comme s'il exécutait son travail dans sa structure d'origine.
- À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

Des règles spécifiques, applicables à la fonction publique hospitalière et à la fonction publique territoriale, feront l'objet d'une diffusion ultérieure.

Quels sont les outils accessibles aux acteurs de terrain ?

Des modèles **types** de convention de mise à disposition et d'avenant au contrat de travail sont disponibles sur le site du ministère du Travail et sont accessibles en annexe de la présente fiche.

Signalé : un projet d'ordonnance en cours d'examen prévoit d'alléger les formalités préalables aux mises à disposition, une actualisation de la fiche dès son adoption.



b. Mise à disposition de personnels de droit privé auprès d'une structure publique

L'article 11 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers prévoit que des agents du secteur privé peuvent intervenir dans les établissements de la fonction publique hospitalière (tous les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986, donc EPSMS inclus). Le texte limite cette possibilité à la réalisation d'une mission ou d'un projet déterminé qui ne pourrait être mené à bien sans les qualifications techniques spécialisées détenues par un salarié de droit privé. Le besoin massif de renfort sur tous les métiers des EPHAD combiné à la situation de crise sanitaire majeure incite cependant à faire une interprétation souple du texte et à utiliser l'article pour la mise de disposition des agents du secteur privé.

Cette mise à disposition s'applique pour la durée du projet ou de la mission et doit faire l'objet de la signature d'une convention de mise à disposition conforme aux dispositions de l'article 2 du décret 88-976, conclue entre l'établissement d'accueil et soit l'employeur du salarié intéressé, qui doit recevoir l'accord de celui-ci, soit le professionnel libéral lorsqu'il sollicite pour lui-même la mise à disposition. Cette convention prévoit les modalités du remboursement prévu à l'article 49-1 de la loi du 9 janvier 1986. Un professionnel en libéral peut également se mettre à disposition d'un établissement, un contrat devant déterminer les modalités de rémunération du praticien.

c. Mise à disposition d'agents publics auprès d'une structure privée

La mise à disposition de fonctionnaires au profit d'établissements privés (de nombreux EHPAD sont de statut privé) s'inscrit dans un cadre différent. Elle est possible auprès des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes.

Un service public se définit comme une activité d'intérêt général menée sous le contrôle de l'administration avec des prérogatives de puissance publique. Le critère des prérogatives est toutefois appliqué avec souplesse. Une personne privée qui assure une mission sociale d'intérêt général sous le contrôle de l'administration est chargée d'une mission de service public, même en l'absence de prérogatives de puissance publique, lorsque « eu égard à l'intérêt général de son activité, aux conditions de sa création, de son organisation ou de son fonctionnement, aux obligations qui lui sont imposées ainsi qu'aux mesures prises pour vérifier que les objectifs qui lui sont assignés sont atteints, il apparaît que l'administration a entendu lui confier une telle mission » (CE, 22 février 2007, association du personnel relevant des établissements pour inadaptés).

Au vu du contexte de crise sanitaire majeure et de la nécessité impérieuse liée à l'intérêt général de renforcer des EHPAD, il semble possible d'associer les EHPAD privés à but lucratif aux organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, prévus par les textes.



Les modalités de la mise à disposition sont identiques à celles détaillées au point précédent et pourront être utilement utilisées pour la mise à disposition de personnels du conseil départemental.

d. Mise à disposition de personnels entre structures de droit public

Les textes qui prévoient la mise en disposition dans les trois versants de la fonction publique précisent qu'elle peut être mise en œuvre auprès des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. La liste des établissements détaillés dans cet article intègre notamment les EHPAD publics et les établissements prenant en charges des mineurs ou adultes handicapés.

La mise à disposition donne lieu à la signature d'une convention dont les modalités sont fixées par décret. Elles sont décrites à l'article 2 du décret 88-976 pour la FPH, à l'article 2 du décret 85-986 pour la fonction publique d'Etat et à l'article 2 du décret 2008-580 pour la fonction publique territoriale.

La rémunération de l'agent est prise en charge par l'établissement d'origine. Les textes de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière prévoient que l'organisme d'accueil rembourse à l'administration d'origine la rémunération du fonctionnaire mis à disposition ainsi que les cotisations et contributions y afférentes. Pour la fonction publique d'Etat, le II de l'article 42 de la loi 84-16 précise qu'il est dérogé à l'obligation de remboursement quand la mise à disposition est faite au profit des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi 84-16. L'article 2 du décret 85-986 ajoute que "s'il est fait application de la dérogation prévue au 1°, au 2° ou au 3° du II de l'article 42 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, l'étendue et la durée de cette dérogation sont précisées dans la convention".

2. L'intervention de SAAD en établissements

Afin d'organiser des interventions à plus grande échelle de SAAD au sein d'établissements médico-sociaux, la voie d'un **conventionnement entre structures** devra être privilégiée.

Plusieurs cadres juridiques peuvent être mobilisés selon les missions confiées au service dans le cadre du contrat passé entre l'établissement et le SAAD :

- Contrat de prestation de services pour les services dont l'établissement est le bénéficiaire direct (par exemple prestation de ménage) ;
- Contrat de sous-traitance dans le cas où le but du conventionnement est d'aider l'établissement à continuer à assurer les missions auprès des personnes qu'il accompagne (par exemple distribution des repas et aide à la prise des repas, toilettes...).



Ces contrats doivent bien prévoir que les règles d'hygiène et de sécurité applicables au personnel de l'établissement le sont aussi pour les personnels du service intervenant, ainsi que les équipements de protection individuelle nécessaires. Dans tous les cas, cette intervention est facturée à l'établissement et est transparente pour les résidents.

3. La réquisition

En application de l'article 12-1 du décret du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le préfet de département peut procéder aux réquisitions de tout établissement de santé ou établissement médico-social ainsi que de tout bien, service ou personne nécessaire au fonctionnement de ces établissements, notamment des professionnels de santé. Sur le fondement de cet article, les agences régionales de santé peuvent ainsi proposer au préfet la réquisition de professionnels du secteur social et médico-social, de professionnels libéraux, de personnes retraitées ou en cours de formation.

Dans quelles circonstances l'utiliser ?

La réquisition peut être mobilisée pour offrir un cadre juridique et indemnitaire à l'intervention de professionnels **volontaires pour contribuer à la lutte contre le COVID-19**. Elle permet ainsi d'assurer la couverture en responsabilité de ces professionnels et d'assurer leur indemnisation.

Le recours à la réquisition peut notamment être envisagé dans les cas où la mobilisation de renforts est centralisée au niveau de l'ARS, du fait notamment de l'intensité des difficultés rencontrés par les organismes gestionnaires ou de leur difficulté à organiser de façon autonome les redéploiements de personnel. Il permettra ainsi de décharger les organismes gestionnaires des formalités administratives requises pour la mise à disposition (avenants individuels aux contrats de travail) ou la prestation de service.

La réquisition peut également constituer un **levier coercitif** de mobilisation de personnel, dans les conditions suivantes :

- Si les ressources professionnelles nécessaires sont indisponibles en nombre suffisant, en raison d'un absentéisme élevé ou du fait du dépassement des capacités normales de prise en charge selon la structure considérée ;
- Si les modes de renforts comme les mise à disposition de professionnels d'autres ESSMS ou l'emploi des réservistes de toute nature se révèlent insuffisants ;
- Si la mission confiée est nécessaire à la prise en charge des effets de la pandémie, des stades 1 à 3, qu'il s'agisse de mesures sanitaires ou concernant d'autres secteurs ;
- Si l'étendue de la réquisition permet la continuité d'activités essentielles d'un service, sachant que l'objectif ne saurait être de maintenir le niveau d'activité d'une période normale.



Dans quelles conditions et selon quelles modalités la réquisition est-elle mise en œuvre ?

La réquisition est prononcée par le préfet de département, par le biais d'arrêtés individuels ou collectifs (liste nominative de personnels). Cet arrêté doit être notifié individuellement à chaque personne réquisitionnée et préciser notamment l'identité des personnes concernées ainsi que le lieu et la durée de la période de réquisition. Les conditions à prévoir dans l'arrêté ainsi que les modalités de notification sont explicitées, s'agissant des professionnels de santé, dans l'instruction relative à la mobilisation et à l'indemnisation des professionnels de santé dans le cadre de l'épidémie de coronavirus (covid-19). S'agissant des autres professionnels, une autre instruction complémentaire est en cours d'élaboration.

Quels sont le statut et les modalités de rémunération des professionnels réquisitionnés ?

Toute personne faisant l'objet d'une réquisition est couverte par le statut de collaborateur occasionnel du service public ; elle est couverte en responsabilité médicale et peut bénéficier des mêmes conditions que les réservistes en cas de dommages (article L. 3133-6 du code de la santé publique).

Les modalités de rémunération des personnels de santé réquisitionnés sont précisées dans l'arrêté du 29 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'indemnisation des professionnels de santé en exercice, retraités ou en cours de formation réquisitionnés dans le cadre de l'épidémie covid-19. La protection sociale de ces personnels est celle prévue aux articles L. 311-3 et D. 311- 2 du code de la sécurité sociale.



Annexe 1 : 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 SUIT

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 disposition¹

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 :

¹ 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 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]

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,².

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-dessus ;
- 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.

² Par exemple, l'accord peut être formalisé par mails ou courriers



ARTICLE 3 – PERIODE PROBATOIRE³

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,
- 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.)

³ 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.



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-19⁴.

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 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 et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'utilisateur durant sa période de mise à disposition.

⁴ 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>



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 **Pour l'utilisateur**

Monsieur / Madame Monsieur / Madame

Fait à , en double exemplaire, le

Ce modèle et des informations complémentaires sont également disponibles sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises>



Annexe 2 : Modèle d'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 : DUREE DU PRET DE MAIN D'ŒUVRE A 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 formalisé par écrit par tout moyen. Cet accord mentionne la nouvelle durée de la mise à disposition,⁵.

La présente mise à disposition est soumise à une période probatoire d'une durée de [Durée]⁶

ARTICLE 3 : TRAVAIL CONFIE AU SALARIE PENDANT LA MISE A DISPOSITION

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

- ▶
-
- ▶
-

Caractéristiques particulières du poste :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

⁵ L'accord peut par exemple être formalisé par mails ou par 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 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 4 : HORAIRES ET LIEU DE TRAVAIL PENDANT LA MISE A DISPOSITION

Nom et adresse du lieu de travail :

Horaires de travail pendant la mise à disposition :

La durée hebdomadaire de travail est fixée heures

ARTICLE 5 : RUPTURE ANTICIPEE DE LA MISE A 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.

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 »)

Ce modèle et des informations complémentaires sont également disponibles sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises>

