

LA MISE À DISPOSITION DU PERSONNEL (MAD)

Depuis ou vers les trois Épics
du GPF SNCF

SOMMAIRE

MISE À DISPOSITION (MAD), LES RÈGLES COMMUNES

SALARIÉS MIS A DISPOSITION DEPUIS LES ÉPICS DU GPF SNCF
(CP & CONTRACTUELS)

SALARIÉS EXTÉRIEURS MIS À DISPOSITION AUPRES DES ÉPIC DU GPF SNCF

MISE À DISPOSITION (MAD), LES RÈGLES COMMUNES

LES TEXTES FONDATEURS

Le Code du Travail : articles L. 8241-1 et L. 8241-2 relatifs au prêt de main d'œuvre. En interne, le RH0337 « Mise à disposition de personnel » disponible sur Syspre – <http://sp.org.sncf.fr/>.

LA DÉFINITION DE LA MISE À DISPOSITION (MAD)

La mise à disposition est un prêt de personnel qui, pour être licite, doit être à but non lucratif.

Il s'agit de la situation administrative d'un salarié d'un des Épics du Groupe public ferroviaire (GPF) qui exerce temporairement son activité professionnelle dans une entité juridiquement distincte de cet Épic, ou d'un salarié d'une entreprise tierce qui exerce temporairement son activité professionnelle au sein d'un des Épics du GPF.

Les salariés au cadre permanent (CP) et les salariés contractuels peuvent être mis à disposition, à temps complet ou à temps partiel.

CONTRACTUALISATION DE LA MISE À DISPOSITION

La mise à disposition est subordonnée à la signature d'une convention individuelle de mise à disposition entre l'entité utilisatrice et l'employeur. Il peut, dans certains cas, exister une convention cadre.

Dans tous les cas, un avenant au contrat de travail est signé entre l'employeur et le salarié mis à disposition, afin d'acter sa situation de salarié mis à disposition. La mise à disposition n'entraîne ni la suspension, ni la rupture du contrat de travail d'origine.

DROITS INDIVIDUELS, ACCORDS COLLECTIFS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le salarié du GPF SNCF mis à disposition conserve les droits individuels attachés à sa qualité de salarié du GPF SNCF que lui confère le Statut des relations collectives, pour les salariés du cadre permanent, ou la Directive RH0254 et le contrat de travail pour le personnel contractuel, ainsi que les autres règlements du GPF. Toutefois, en application de l'article L. 1251-21 du Code du travail, pendant la durée de la mission, les conditions d'exécution du travail relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et à la sécurité au travail et au travail des femmes et des jeunes travailleurs, sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables à l'entité d'accueil.

De la même manière, le salarié d'une entreprise extérieure mis à disposition d'un Épic du GPF conserve les droits individuels attachés à son contrat de travail et à la convention collective dont dépend son employeur. Il reste soumis, selon les dispositions de l'article L. 8241-2 du Code du Travail, à l'ensemble des accords collectifs applicables au sein de son entreprise d'origine. Toutefois, en application de l'article L. 1251-21 du Code du travail, pendant la durée de la mission, les conditions d'exécution du travail relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et à la sécurité au travail et au travail des femmes et des jeunes travailleurs, sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables à l'entité d'accueil, soit l'un des trois Épics du GPF SNCF.

DURÉE DE LA MISE À DISPOSITION

Le salarié mis à disposition pour une durée égale ou inférieure à 90 jours, renouvellement éventuel compris, est qualifié de salarié mis à disposition de courte durée.

Si la période initiale de MAD est supérieure à 90 jours, le salarié est placé en situation de mise à disposition de longue durée.

Dans le cas général, la MAD est de trois ans maximum. Toutefois, elle peut être prorogée sur demande de l'entité d'accueil et après acceptation de l'employeur et du salarié sans que sa durée totale puisse dépasser cinq ans.

La mise à disposition peut également prendre fin sans préavis, avant le terme fixé par la convention, pour raisons économiques (ex : liquidation judiciaire de l'entité d'accueil). Dans ce cas, les salariés mis à disposition sont réintégrés « de fait » auprès de leur Épic employeur le jour où la liquidation judiciaire de l'entité d'accueil est prononcée.

À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent, si possible dans sa direction ou sa région d'origine, en fonction des emplois disponibles correspondant à sa position hiérarchique.

PÉRIODE PROBATOIRE

Pendant une période probatoire d'une durée maximale de trois mois, (sauf durée spécifique fixée par la convention), l'entité d'accueil ou le salarié mis à disposition peut demander la remise à disposition au sein de l'entreprise d'origine. Le salarié retrouve alors son poste ou un poste équivalent.

FIN DE LA MAD DEPUIS LES ÉPICS SNCF

La mise à disposition prend fin à l'issue de la durée fixée par la convention, éventuelles prorogations ou renouvellements compris.

Elle peut également prendre fin pendant la période probatoire.

Elle peut en outre prendre fin avant le terme fixé pour des raisons disciplinaires, sans préavis, par accord entre l'Épic employeur du salarié et l'entité d'accueil.

Pour tout autre motif, la mise à disposition de longue durée peut prendre fin avant le terme convenu à la demande de l'une des parties ou du salarié (après accord de l'entité d'accueil) sous réserve du respect d'un préavis, en général de trois mois.

MISE À DISPOSITION (MAD), LES RÈGLES COMMUNES

Vous êtes salarié de l'un des trois Épics du GPF SNCF et vous êtes mis à disposition d'une filiale du groupe SNCF ou d'une entreprise partenaire. Vous vous trouvez donc désormais placé sous son autorité en ce qui concerne les conditions d'exécution de votre mission, tout en conservant votre contrat de travail avec votre Épic employeur.

Ce guide vous permettra d'y voir plus clair en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail au sein de votre entité d'accueil.

RÉGIME DE TRAVAIL

Pendant la mise à disposition, l'entité d'accueil est responsable des conditions d'exécution du contrat de travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur sur le lieu de travail.

Le salarié relève des dispositions applicables au sein de l'entité d'accueil pour :

- la durée du travail,
- le travail de nuit,
- les repos hebdomadaires et les jours fériés,
- la santé et la sécurité au travail,
- le travail des femmes et des jeunes travailleurs, la médecine du travail lorsque l'activité exercée donne lieu à une surveillance médicale spéciale, pour les obligations afférentes à la mission à effectuer auprès de l'entité d'accueil.

CONGÉS PAYÉS

Le salarié continue de bénéficier du nombre de jours de congés payés en vigueur au sein de son Épic d'origine.

Le salarié mis à disposition continue de bénéficier du régime de congés payés annuels en vigueur au sein du GPF.

En application des dispositions légales, les congés doivent être pris dans les conditions de l'article 11 du RH0143, soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année A, même

si la période de référence en vigueur dans l'entité d'accueil est différente.

Lorsqu'ils sont mis à disposition d'une entreprise extérieure au GPF, les salariés des trois Épics doivent prendre obligatoirement la totalité de leurs congés annuels sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les congés non pris ne sont, en aucun cas, payés mais peuvent être reportés jusqu'au 31 mars A+1 s'ils ont été posés par le salarié et refusés par l'entreprise utilisatrice.

ACCÈS AUX INSTALLATIONS ET AUX TRANSPORTS COLLECTIFS

Les personnels des Épics du GPF ont accès, aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, de l'entité d'accueil.

SITUATION DES COMPTEURS CONGÉS ET COMPTEURS REPOS

À la date de début de la mise à disposition, l'agent doit être à jour des repos (préciser la nature des repos périodiques, repos compensateurs...) et congés acquis au sein de l'Épic employeur.

De même, le salarié devra être à jour de ses congés et repos acquis pendant sa période de MAD le jour de sa réintégration au sein de son Épic employeur. Conformément à la réglementation au-delà du vingtième congé, ceux-ci peuvent être épargnés dans le Compte épargne temps.

RÉMUNÉRATION

Le salarié continue de percevoir la rémunération de base correspondant à sa position hiérarchique et à son ancienneté. Il peut également percevoir des éléments de rémunération complémentaires définis par l'entité d'accueil pour les fonctions exercées pendant la mise à disposition.

La convention de mise à disposition fixe la limite de l'ensemble de ces éléments de rémunération en pourcentage de la rémunération brute annuelle de base. La limite maximale est fixée à 20% de ce montant.

Lors de son retour au sein de son Épic employeur, le salarié ne pourra pas se prévaloir des éléments de rémunération liés aux fonctions exercées dans l'entité d'accueil pendant sa MAD.

Le bulletin de paie et le règlement du salaire continuent d'être effectués par l'Épic SNCF.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION SPÉCIFIQUES ET FRAIS PROFESSIONNELS

Le salarié mis à disposition est indemnisé des sujétions particulières auxquelles l'exercice de ses fonctions l'expose (heures supplémentaires, astreinte, travail de nuit et les jours fériés) en application des règles en vigueur dans l'entité d'accueil.

S'agissant des frais professionnels, ils peuvent être remboursés directement au salarié par l'entité d'accueil ou également être remboursés par l'intermédiaire du bulletin de paie, sur justificatifs. Si le salarié dispose d'une carte bancaire professionnelle, il doit la restituer au moment de son départ en MAD. Si le salarié est mis à disposition dans une filiale étrangère il bénéficie des conditions spécifiques décrites dans la politique d'accompagnement à la mobilité internationale.

PLAN D'ÉPARGNE DE GROUPE

Les salariés mis à disposition d'une entité extérieure, dès lors qu'ils restent liés par un contrat de travail à l'un des Épics du GPF, peuvent continuer à alimenter le Plan d'épargne groupe mis en place pour les Épics du GPF. En outre, ces versements doivent bénéficier de l'abondement aux mêmes conditions que si le salarié n'avait pas été mis à disposition. En revanche, les salariés SNCF mis à disposition ne bénéficient pas du Plan d'épargne d'entreprise existant au sein de la société d'accueil.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Les salariés mis à disposition peuvent disposer d'un Compte épargne temps au sein du Groupe Public ferroviaire. Seuls les jours de congés annuels et les congés pour Médaille d'Honneur du Travail peuvent être épargnés. Les salariés mis à disposition ne peuvent bénéficier d'un CET au sein de leur entité utilisatrice.

INTÉRESSEMENT

Le salarié mis à disposition conserve le bénéfice de l'accord d'intéressement de son employeur. Il ne pourra prétendre à l'intéressement de son entité d'accueil, réservé aux seuls salariés de celle-ci.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Le salarié du cadre permanent MAD conserve tous ses droits à l'avancement en grade et au classement de position de rémunération, en application des dispositifs de déroulement de carrière définis par le Statut des relations collectives entre le GPF SNCF et son personnel.

Le salarié non cadre est noté dans sa circonscription d'origine. Les cadres sont notés dans la circonscription de la branche ou du domaine à laquelle ils sont rattachés.

Pour les salariés contractuels, les dispositions de la directive RH0254 et de leur contrat de travail leur sont applicables.

Le changement de qualification, de niveau et de position de rémunération est effectué hors compte pour les MAD de longue durée.

COMPTE PERSONNEL FORMATION ET CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Le salarié mis à disposition conserve ses droits au titre de son Compte personnel de formation (CPF). Il reste soumis aux règles en vigueur relatives à l'utilisation de son CPF concernant les demandes d'autorisation du crédit d'heures.

Le salarié mis à disposition souhaitant bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) doit présenter sa demande à l'Unagecif, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le salarié mis à disposition bénéficie d'un entretien professionnel, conformément à la loi du 5 mars 2014. Il s'agit d'entretiens centrés sur le parcours professionnels et non d'un entretien d'évaluation. À la demande de l'employeur, cet entretien peut être réalisé par l'entité utilisatrice. Le salarié conserve toutefois la possibilité de bénéficier d'un entretien avec son Épic employeur, s'il le souhaite.

TÉLÉTRAVAIL ALTERNÉ

Le salarié mis à disposition (en France) peut bénéficier du télétravail, avec l'accord de son entité d'accueil. L'avenant au contrat de travail est signé entre le salarié et l'Épic employeur. Dans ce cas, le salarié est soumis aux dispositions du RH0942 sur le télétravail alterné.

GARANTIES DISCIPLINAIRES

L'employeur reste seul habilité à modifier ou à rompre le contrat de travail du salarié. Celui-ci reste soumis au pouvoir disciplinaire de son employeur.

L'entité d'accueil doit porter à la connaissance de l'entreprise employeur toute faute ou tout manquement d'un salarié dans l'exécution de ses tâches.

PROTECTION SOCIALE

Le salarié au cadre permanent mis à disposition reste affilié au régime spécial de Sécurité Sociale de SNCF pour les assurances maladie, longue maladie, maternité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles.

Le salarié contractuel reste affilié au régime général de Sécurité Sociale pour les assurances maladie, maternité, vieillesse, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles et aux régimes d'assurance et de frais de santé complémentaires obligatoires (incapacité, invalidité, décès, retraite complémentaire et mutuelle).

FACILITÉS DE CIRCULATION

Le salarié mis à disposition continue de bénéficier, pour lui-même et pour ses ayants-droit, des facilités de circulation personnelles prévues par les règlements SNCF et réservées à un usage privé.

RÔLE DE L'ESPACE MADE ET DU PÔLE GESTION CS-CD

L'Espace MADE, rattaché à l'Agence Paie et Famille Wilson, rédige et gère les conventions de MAD individuelles et les conventions-cadres (ces dernières sont

en général rédigées par une DRH d'Activité ou la direction Cohésion & Ressources humaines Ferroviaire), ainsi que les avenants au contrat de travail, en lien avec les services du GPF SNCF concernés : direction de branche ou de domaine, directions régionales, établissements.

Le Pôle Gestion des Cadres Supérieurs et Dirigeants remplit les mêmes fonctions pour les Cadres Supérieurs et Dirigeants mis à disposition.

Le Pôle RH International rédige les avenants et conventions individuelles pour tous les salariés mis à disposition de filiales à l'étranger.

RÔLE DU PÔLE RH

Le Pôle RH d'origine et/ ou le Conseiller Carrière reste le principal interlocuteur du salarié mis à disposition en ce qui concerne les sujets RH (Congés, CET, maladie, formation, carrière, échéance de mise à disposition).

Il s'agit du pôle RH de l'établissement d'origine si le salarié est mis à disposition directement par lui ou bien le pôle RH de la direction d'activité dans laquelle le salarié est muté avant sa mise à disposition (ex : SNCF Voyages si MAD chez Eurostar ou Thalys).

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Les salariés mis à disposition présents dans l'entreprise utilisatrice et y travaillant au moins depuis douze mois continus peuvent choisir, pour l'exercice de leur droit de vote aux élections des délégués du personnel et des représentants au CE, soit leur employeur, soit leur entreprise d'accueil.

ACTIVITÉS SOCIALES DU CCE ET DU CE

Le salarié mis à disposition bénéficie des activités sociales du comité central d'entreprise du GPF et de son comité d'établissement.

MES CONTACTS RH

Afin de conserver le lien avec votre entité d'origine, il est conseillé de noter les noms et coordonnées téléphoniques des interlocuteurs de votre pôle RH de rattachement. Cela vous permettra de trouver le bon interlocuteur pour toutes les questions RH (congés, CET, Formation, carrière, échéance de mise à disposition, etc...) que vous pourrez vous poser et, notamment, adresser tous documents administratifs utiles.

Les noms et coordonnées de vos contacts RH peuvent également être utiles aux acteurs RH de votre entité d'accueil.

Mon Responsable RH :

M/Mme Tel (externe) :

Adresse mail :

Mon Conseiller Carrière (si QE, cadre ou CS)

M/Mme Tel (externe) :

Adresse mail :

Mon Gestionnaire d'Utilisation :

M/Mme Tel (externe) :

Adresse mail :

Mon Correspondant Formation :

M/Mme Tel (externe) :

Adresse mail :

Mon Gestionnaire Administratif (Espace MADE ou Pôle Gestion CS-CD) :

M/Mme Tel (externe) :

Adresse mail :

SALARIÉS EXTÉRIEURS MIS À DISPOSITION D'UN DES ÉPICS DU GPF SNCF

Vous êtes salarié d'une filiale du groupe SNCF, d'une entreprise extérieure au Groupe ou d'un organisme extérieur et vous êtes mis à disposition de l'un des trois Épic du GPF SNCF.

Vous vous trouvez donc désormais placé sous l'autorité de l'Épic en ce qui concerne les conditions d'exécution de votre contrat de travail, tout en conservant votre contrat de travail avec votre employeur.

DROITS INDIVIDUELS ET ACCORDS COLLECTIFS

Au cours de sa mise à disposition, le salarié continue de bénéficier de l'ensemble des dispositions des accords collectifs d'entreprise de son employeur (accord salarial, intéressement...).

Toutefois, en application de l'article L. 1251-21 du Code du travail, pendant la durée de la mission, les conditions d'exécution du travail relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs, sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au sein de l'entité d'accueil, soit l'un des Épics du GPF SNCF.

BULLETIN DE PAIE

Le calcul de la rémunération du salarié aux conditions habituelles est effectué par l'employeur, qui confectionne et fait parvenir à son salarié son bulletin de paie.

FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais professionnels engagés dans l'exercice des missions du salarié peuvent être pris en charge et être remboursés directement par l'Épic utilisateur.

Dans ce cadre, une carte de paiement dite « Carte Pro » pourra être attribuée par l'entité d'accueil.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL (ABONNEMENT BUS, TRAIN, VÉLO, PASS NAVIGO)

Cette prise en charge continue d'être effectuée par l'intermédiaire de l'employeur, sous réserve de transmission des justificatifs, par le salarié, le cas échéant.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Le salarié mis à disposition conserve tous ses droits à l'avancement, en application des dispositifs d'évolution de carrière définis dans son entreprise d'origine.

Sur demande de son employeur, l'entité d'accueil adressera ses appréciations sur le travail réalisé ainsi qu'un avis sur une éventuelle augmentation de salaire individuelle.

CONGÉS

Le salarié continue de bénéficier du nombre de jours de congés payés en vigueur au sein de son entreprise d'origine.

Les congés payés doivent être pris sur la période de référence, selon les règles en vigueur dans l'entreprise d'origine.

L'Épic utilisateur fait en sorte que l'ensemble des salariés prennent tous leurs congés payés (sauf si besoins du service) sur la période de référence considérée.

S'agissant des congés supplémentaires pour événements familiaux (mariage, naissance, mariage d'un ascendant, décès d'un membre de la famille...) le salarié bénéficie du nombre de jours prévus par la convention collective de son entreprise d'origine ou d'un accord collectif spécifique.

L'utilisation des droits à congés annuels ou congés spéciaux doit se faire en accord avec le manager de l'Épic du GPF SNCF auquel le salarié est rattaché.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le salarié conserve le compte épargne temps ouvert auprès de son employeur, et continue de l'alimenter selon les règles en vigueur au sein de son entreprise d'origine.

PROTECTION SOCIALE

Le salarié reste assujéti à son régime de Sécurité sociale pour ce qui concerne la maladie, les accidents du travail, la prévoyance, la maternité et la retraite. Il conserve également le bénéfice des régimes de couverture complémentaire en vigueur au sein de son entreprise d'origine, et n'a pas besoin de changer de mutuelle.

En cas d'arrêt de travail, le salarié doit envoyer les originaux des avis d'arrêt de travail à son employeur et adresser des copies au service RH de son entité d'accueil au sein du GPF SNCF. Il doit, en outre, aviser de son absence le plus rapidement possible son manager « utilisateur ».

MÉDECINE DU TRAVAIL

La médecine du travail continue de relever de l'employeur, qui devra faire le nécessaire pour que le salarié passe les visites médicales du travail.

Si les fonctions au sein du GPF SNCF nécessitent une surveillance médicale spéciale ou renforcée, ou relèvent de l'arrêté d'aptitude sécurité, l'Épic d'accueil prendra en charge ces visites spécifiques.

PLAN D'ÉPARGNE GROUPE

Le salarié continue à bénéficier du dispositif de son entreprise d'origine. En revanche, il ne peut pas souscrire au PEG du GPF SNCF.

INTÉRESSEMENT

Le salarié reste éligible à l'intéressement de son entreprise d'origine. En revanche, il ne bénéficie pas de l'Intéressement du GPF SNCF.

POUVOIR DISCIPLINAIRE

L'employeur reste seul habilité à modifier ou rompre le contrat de travail. Toutefois, le GPF SNCF portera à la connaissance de l'employeur toute faute ou tout manquement constaté du salarié dans le cadre de ses fonctions. En cas de faute grave du salarié dans l'exercice de ses fonctions, le GPF SNCF peut également demander son retour immédiat au sein de l'entreprise d'origine.

FACILITÉS DE CIRCULATION

N'étant pas salarié d'un des trois Épics du GPF SNCF, le salarié mis à disposition ne peut pas bénéficier des facilités de circulation accordées aux agents du GPF SNCF.

Toutefois, si la convention de mise à disposition le prévoit, il pourra bénéficier,

le cas échéant, de facilités de circulation « tiers » que qu'il pourra utiliser dans le cadre de ses fonctions au sein de l'Épic d'accueil.

voter ni être élu dans les deux entreprises à la fois.

TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail résulte d'un accord d'entreprise ou d'une décision de l'employeur. Si l'entreprise d'origine dispose d'un accord collectif relatif au télétravail, le salarié peut éventuellement en bénéficier au sein de l'Épic du GPF SNCF, qui l'accueille avec l'accord du responsable du service où il exerce son activité.

ACTIVITÉS SOCIALES DU CE

Le salarié continue de bénéficier des activités sociales du CE de son employeur.

RESTAURATION

Étant mis à disposition de l'Épic SNCF, le salarié bénéficie de l'accès aux installations collectives, notamment de restauration.

LOGEMENT

L'attribution d'un logement appartenant au parc SNCF est liée à l'existence d'un contrat de travail conclu avec un des Épics du GPF.

Toutefois, s'il est salarié d'une filiale du Groupe SNCF, le salarié mis à disposition peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un logement du parc SNCF.

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Le salarié peut être électeur au sein du GPF SNCF s'il est présent depuis douze mois continus.

Il peut être éligible s'il est présent au sein du GPF SNCF depuis vingt-quatre mois continus.

Si le salarié remplit ces conditions, il devra choisir l'entreprise dans laquelle il souhaite exercer ses droits : il ne peut toutefois pas

