AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE D’UN CONTRAT-PASSERELLE

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 l’article 5 de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » et 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 dans le cadre du contrat-passerelle**

La mise à disposition prend effet le et prendra fin le *,*

soit une durée de semaines/mois.

Elle est d’une durée de trois mois maximum et peut être renouvelée une fois 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,[[1]](#footnote-1).

La présente mise à disposition est soumise à une période probatoire d’une durée de [Durée][[2]](#footnote-2)

# 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 travail[[3]](#footnote-3)** :

 **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.

**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 »)*

1. L’accord peut par exemple être formalisé par mails ou par courriers [↑](#footnote-ref-1)
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. [↑](#footnote-ref-2)
3. Pour les exploitations agricoles, il convient d’indiquer l’adresse du siège [↑](#footnote-ref-3)