



Mouvement
des **Entreprises**
de France
Côte-d'Or



RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ

PRÉFET
DE LA
CÔTE-D'OR
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Gérer les ressources humaines de votre territoire autrement

Les cas de recours pour l'employeur

- ▶ En cas de baisse d'activité temporaire : le salarié détaché a vocation à revenir travailler chez son employeur
- ▶ Pour gérer une période transitoire (attente ou retour de formation, réorganisation interne...): le salarié est détaché en attendant l'étape suivante
- ▶ Sur un emploi menacé, avec risque de licenciement, le détachement est en perspective d'embauche dans l'entreprise d'accueil en accord avec le salarié
- ▶ Dans un PSE, comme une des solutions pour limiter les suppressions d'emplois

Les cas de recours pour le salarié



MODEL est une démarche proposée par SIRAC en partenariat avec l'ARACT Auvergne-Rhône-Alpes.



Pour en savoir plus sur MODEL et son fonctionnement, rendez-vous sur www.emploi-model.com

Pour suivre nos actualités :

www.linkedin.com/company/sirac-model



Détachement de salariés entre employeurs

Flexibilité

Souplesse

Sécurité

Une démarche ouverte à tous les employeurs (entreprises, associations) quels que soient leur taille et leur secteur d'activité



Un système local et sécurisé de détachement de salariés entre employeurs

Un outil de gestion de carrière des collaborateurs

- ▶ Développer l'employabilité et la mobilité
- ▶ Trouver des solutions pour les salariés fragilisés ou dont l'emploi est menacé
- ▶ Dans le cadre d'une démarche GPEC ou GEPP

Un outil de gestion des variations d'activité

- ▶ Préserver et maintenir l'emploi
- ▶ Limiter le recours au chômage partiel
- ▶ Alléger la masse salariale sans perdre des compétences

Un nouvel outil de recrutement

- ▶ Répondre à vos besoins en compétences
- ▶ Renouveler les détachements sans condition de recours ni délai de carence

Les avantages de MODEL

Conformément à l'article L.8241-2 du code du travail sur le prêt de main d'œuvre

Pour l'entreprise qui prête

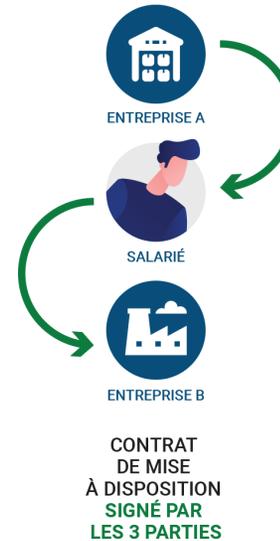
- ▶ Le contrat de travail n'est pas rompu
- ▶ Refacturation du salaire et des charges
- ▶ Aucune contrainte juridique

Pour le salarié

- ▶ Aucun risque (maintien du contrat de travail, salaire, ancienneté)
- ▶ Retour à l'entreprise à l'issue du détachement
- ▶ Développement des compétences et de l'employabilité

Pour l'entreprise qui accueille

- ▶ Un collaborateur immédiatement opérationnel
- ▶ Un coût équivalent à un CDD
- ▶ Le personnel détaché ne rentre pas dans l'effectif de l'entreprise



Cinq principes de fonctionnement

1

PRINCIPE N°1

Non débauchage entre employeurs, sauf dans l'hypothèse d'un accord des 3 parties (entreprise « détachante », entreprise d'accueil, salarié).

PRINCIPE N°2

Volontariat du salarié.



3

PRINCIPE N°3

Concertation avec les IRP. Elle est indispensable avant la mise en œuvre opérationnelle de MODEL.

4

PRINCIPE N°4

Accompagnement individuel de chaque salarié. Le salarié est accompagné tout au long du processus.

5

PRINCIPE N°5

Intégration de MODEL comme un outil RH.



Une nouvelle forme d'emploi qui participe à l'évolution du marché du travail

Les modalités sont libres : intégration dans les accords GPEC et GEPP, information des salariés lors de l'entretien annuel professionnel, seconde partie de carrière, complément du parcours VAE, retour de formation...