



Travail pour 2 enseignes

Par Dess

Bonjour,
Les actionnaires de la société A ont racheté la société B, et ont créé une holding. Etant salariée et ayant un contrat avec la société A, on me demande de travailler également pour la société B, sans avenant, ni lettre de mission. Est-ce que c'est légal ?
Merci.

Par hideo

Bonsoir,
Il s'agit de deux identités juridiques différentes, même si elle font partie d'un holding, les salariés de A ne sont pas les salariés de B.
Sauf stipulation précise dans votre contrat de travail vous ne pouvez pas travailler chez B.

Cordialement

Par Henriri

Hello !

Dess a priori votre situation relève de la notion du prêt de main d'oeuvre possible dans les conditions de l'article L8241-1 et suivants du code du travail (avec l'accord du salarié et un avenant à son contrat de travail, mais aussi d'autres conditions du côté des employeurs). Qu'en disent vos représentants du personnel ?

A+

Par janus2

Etant salariée et ayant un contrat avec la société A, on me demande de travailler également pour la société B,

Bonjour,
Vous demande t-on de travailler pour les 2 entreprises ou seulement pour l'entreprise B ?

Par kang74

Bonjour

Les actionnaires de la société A ont racheté la société B

Il serait intéressant d'avoir le statut juridique de cet entité .

Sans cela, difficile de donner un avis .

Par Henriri

(suite)

Kang, SVP en quoi le statut de la holding (SAS, SA, SARL, Sié de personne, Sté civile...) changerait-elle la donne ?

A+

Par kang74

Si la société A est aussi la société B, il ne s'agit pas de prêt de main d'oeuvre mais de mutation ou un simple élargissement du périmètre d'action selon le contrat de travail et la fonction .
Il n'est pas rare dans ce cas là qu'on envoie des salariés de l'entreprise repreneuse mettre en place les process interne dans l'entreprise reprise.
C'est effectivement auprès du CSE qu'il peut y avoir des informations plus précises à ce sujet .

Par Dess

Ces 2 enseignes font parti du même groupe depuis quelques années (même actionnaire) et ont donc créées une nouvelle société-mère SAS (holding) il y a peu de temps. Notre CSE n'arrive pas à obtenir de réponses

Par Henriri

(suite)

Dess nous a questionné à propos d'une holding propriétaire de l'entreprise A et de l'entreprise B et continue d'évoquer ces deux entreprises A et B faisant partie d'un même groupe. Alors kang pourquoi envisager "si la société A est aussi la société B" ?

Par contre Dess que signifie maintenant "ces deux enseignes ont donc créées une nouvelle société-mère SAS (holding) il y a peu de temps" ? Ce ne sont pas ces deux entreprises qui ont pu créé la holding mais leurs propriétaires. Il y a bien 3 entités : la holding H, l'entreprise A et l'entreprise B (H tant propriétaire de A et B). C'est ça ou pas ? Mais curiosité : vous avez mentionné initialement un groupe G, préfixant depuis plusieurs années, quel rapport avec H "créée il y a peu de temps" ?

A+

Par kang74

La raison : Les actionnaires de la société A ont racheté la société B

Par de là, je constate comme vous des incohérences puisque ces deux enseignes faisaient déjà parties d'un même groupe (dixit la postante) mais que maintenant une enseigne a racheté l'autre .

Je peux vous donner des exemples de groupes avec holding qui, ont différentes enseignes dont certaines sont regroupées en une seule entreprise pour des raisons de restructuration d'activité .

Après, si même le CSE ne sait pas , le mieux est de voir avec l'inspection du travail ou le délégué syndical s'il y en a un .
Mais il est vrai, que parfois, les employés soient mis devant le fait accompli .

Par Dess

Je vais essayer d'être un peu plus précise. La société A est détenue par un groupe. Les actionnaires de ce groupe ont acheté la société B, il y a peu. A l'issue de ce rachat, une holding a été créée regroupant ces 2 sociétés. On nous demande à présent de travailler à la fois pour la société A et société B, sans signer d'avenant. Je voulais savoir si c'était bien légal.

Par Henriri

(suite)

Ok Dess, donc on a bien la structure suivante : un groupe G (ancien), propriétaire d'une holding H (récente) elle-même désormais propriétaire des deux entreprises A et B.

Pour ce qui est de votre travail dans l'entreprise B en tant que salarié de l'entreprise A je vous ai déjà donné mon idée

que c'est de l'ordre du prêt de main d'oeuvre sous conditions (art L8241-1 et suivants).

A+

Par kang74

Rien n'est illégal .
Tel que vous le décrivez, on dirait que la société A et B ne devient plus qu'une seule société .
Par de là, si une seule société, elle a les mêmes ressources, les mêmes salariés .
Tout ceci , bien sur, dans les limites de votre contrat de travail .
Mais vu ce que vous diites , je n'en ai pas la certitude .

Par de là, faire le point avec l'inspection du travail, qui sait se mettre au courant (généralement ce sont des infos publiques ...) serait à mon avis utile dans tous les cas .

Par Nihilscio

Bonjour,

C'est légal dans la mesure où les différentes entreprises constituent une unité économique et sociale (UES). C'est une situation de fait qui peut être reconnue par accord collectif ou par décision de justice (article L2318-8 du code du travail). La représentation des salariés doit alors être organisée au niveau de l'UES. Il n'y a pas de prêt de main d'oeuvre entre entreprises appartenant à une même UES.

Par Henriri

(suite)

En effet Nihilscio, mais Dess n'a pas mentionné la création d'une UES entre A et B.

A+

Par Nihilscio

L'existence d'une UES est une situation de fait. Une UES ne se crée pas, elle se reconnaît. Protester contre les instructions de travailler pour une entreprise alors qu'on est employé par une autre ne mènera à rien. Mais on peut en tirer prétexte pour que soit reconnue une UES ce qui apporterait des avantages à l'ensemble des salariés.

Par Henriri

Hello !

Une UES est "créée" de manière conventionnelle (par les directions des entreprises concernées) ou judiciaire (sous l'action du personnel via leurs élus ou syndicats) au bénéfice de tous les salariés effectivement.

A+

Par hideo

Bonjour,
Article L8241-1. du code du travail
Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite.

Article L8241-3 code du travail

I.-Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 8241-1 et dans les conditions prévues par le présent article, une entreprise peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune ou d'une petite ou moyenne entreprise, afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main-d'oeuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun. Le dispositif est applicable :
1° Pour les entreprises utilisatrices, aux personnes morales dont la liste est fixée aux a à g du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts, aux jeunes entreprises qui ont moins de huit ans d'existence au moment de la mise à disposition et aux petites ou moyennes entreprises de moins de deux cent cinquante salariés ;

2° Pour les entreprises prêteuses, aux entreprises ou aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins 5 000 salariés. Lorsque le prêt est à destination de personnes morales dont la liste est fixée aux mêmes a à g, la condition mentionnée à la première phrase du présent 2° ne s'applique pas.

L'effectif salarié et le franchissement du seuil de deux cent cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

b]La mise à disposition d'un salarié dans les conditions prévues au présent article ne peut être effectuée au sein d'un même groupe, au sens des dispositions de l'article L. 233-1, des I et II de l'article L. 233-3 et de l'article L. 233-16 du code de commerce.

Elle ne peut excéder une durée de trois ans.

II.-Les opérations de prêt de main-d'œuvre réalisées sur le fondement du présent article n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1 pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.

Ces opérations ne sont pas soumises aux dispositions de l'article L. 8241-2.

III.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

Le code du travail est claire au sein d'un holding les salariés des divers sociétés composant ce groupement ne peuvent pas être échangés et travaillés dans une autre société du même groupe .

En plus les n° de siret étant différents il ne peut y avoir un même contrat de travail avec des n° de siret différents.

Cordialement

Par Nihilscio

Est-ce vraiment aussi simple ?

Un cas que j'ai bien connu, celui d'une entreprise d'administration de bien ? syndic de copropriété.

Dans les faits, un seul siège social, un seul dirigeant, une seule organisation classique avec un service de gestion locative et son gestionnaire locatif, un service copropriété avec son gestionnaire de copropriétés, des assistants et des comptables.

En droit, trois entreprises distinctes, chaque salarié ayant été embauché par une des trois entreprises mais travaillant indistinctement pour les trois entreprises, les contrats de travail ne stipulant rien à ce sujet.

Par exemple, il y avait une seule ligne téléphonique et une seule réceptionniste. Prêt illégal de main-d'oeuvre ? La réceptionniste aurait-elle été fondée à refuser de répondre aux appels des clients des deux entreprises dont elle n'était pas la salariée ? Pour quelle raison la notion d'unité économique et sociale a-t-elle été introduite par les tribunaux pour être ensuite validée par le code du travail ?

L'article L8241-1 du code du travail dispose : Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite. Il précise ensuite : Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

Par Henriri

Hello !

Hideo je ne comprends pas où vous lisez que "Le code du travail est clair au sein d'un holding les salariés des divers sociétés composant ce groupement ne peuvent pas être échangés et travaillés dans une autre société du même groupe".

Car les articles que j'ai mentionnés et que vous rappelez interdisent le prêt de personnel seulement s'il est fait à titre "lucratif". Mais ces articles permettent et conditionnent ce prêt si l'entreprise prêteuse le fait sans prendre de marge.

A+

Par hideo

Bonjour,

1/Aucun contrat de travail, même avec une clause de mobilité ne peut imposer un changement d'employeur .

Article 1103 code civil

Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits.

Article L1224-1 code du travail

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Cela implique :

1/l'existence d'une entité juridique économique autonome

2/Le transfert de cette entité

3/le maintien de cette entité chez le nouvel employeur .

*Dans notre cas la holding n'existait pas au moment du transfert

Un groupe d'entreprise ne peut pas être employeur .

Chaque filiale reste indépendante pour le calcul des cotisations sociales et l'application de conventions collectives différentes

cass soc 26 octobre 2022 n°21-10495

La Cour de cassation retient, dans une décision du 26 octobre 2022, que le transfert d'un contrat de travail entre deux sociétés appartenant au même groupe suppose nécessairement la conclusion formelle d'une convention tripartite entre le salarié concerné et ses employeurs successifs.

Pour qu'un éventuel transfert provisoire puisse se faire il faut absolument qu'il y est une convention triparties signée par les deux employeurs et le salarié .Ce dernier n'est absolument pas obligé d'accepter .

Sans convention triparties ,le salarié de l'entreprise A travaillant dans l'entreprise B est considéré sans contrat de travail dans l'entreprise B et en cas d'AT il y aurait de gros problèmes pour l'entreprise B.

D'autre part le caractère non lucratif d'une telle opération reste à démontrer, un salarié ne travaille pas gratuitement et un employeur ne paye pas un salarié sans réaliser des bénéfices . Autrement dit la ste B dégagerait des bénéfices ,sans pour cela payer le salarié et payer les cotisations sociales puisque c'est la STE A qui a le contrat de travail avec le salarié .

Cordialement.

Par Henriri

(suite)

Je suppose que vous me répondez Hideo (?).

Le prêt de personnel aux conditions du code du travail déjà évoquées n'induit absolument pas un changement d'employeur comme vous semblez l'objecter en avec l'article L1224-1 code du travail. Mais peut-être ai-je mal compris votre argument.

En tout cas cet article confirme au passage qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur il y a bien un nouvel employeur ! Mais ce n'est pas la problématique de Dess.

A+

Par Nihilscio

En effet, ce n'est absolument pas la problématique.

La situation exposée est : ? on me demande de travailler également pour la société B ...

Il n'y a pas de changement d'employeur. La situation n'entre pas dans le champ de l'article 1224-1 du code du travail.

Elle est en fait celle de l'exemple que j'ai donné dans mon message précédent où il y a formellement trois employeurs distincts mais dans les faits une seule entreprise. C'est ce qui est dénommé unité économique et sociale. C'est légal à condition que l'employeur en admette la réalité et ses conséquences notamment en ce qui concerne la représentation des salariés.

Par hideo

Bonjour,

Une unité économique et sociale (ues) correspond à un ensemble de sociétés distinctes qui entretiennent des liens si étroits qu'elles peuvent être considérées comme une entreprise unique. Chaque société reste l'employeur distinct de ses propres salariés (la reconnaissance d'une UES n'a pas pour effet de transférer les contrats de travail à une des sociétés et l'UES en tant que telle n'a pas la personnalité juridique) et conserve ses propres accords collectifs s'ils ne sont pas communs.

Article L8241-2 code du travail

Les opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif sont autorisées.

Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, les 2° et 3° de l'article L. 2312-6, le 9° du II de l'article L. 2312-26 et l'article L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

1° L'accord du salarié concerné ;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

Le comité de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise 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.

Le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Cordialement

Par Heniri

(suite suivante)

En effet Nihiscio, outre le prêt de personnel sous certaines conditions, nous avons déjà évoqué la notion d'UES. Celle-ci

peut être "admise" par l'employeur en la créant par une convention discutée avec les partenaires sociaux ou peut lui être imposée de manière judiciaire sous l'action du personnel via ses élus ou syndicats.

La création d'une UES a des retombées en terme d'équilibrage et de coordination des politiques sociales entre les entreprises concernées (c'est sa finalité), mais n'autorise pas pour autant le libre emploi croisé des salariés sans le formaliser juridiquement (prêt de personnel, convention, avenants aux contrat de travail...?) avec concertation des partenaires sociaux. Une UES de 2 entreprises ne constitue pas 1 seule entreprise et il reste toujours les 2 employeurs.

A+

Par hideo

bonjour
citation

Les actionnaires de la société A ont racheté la société B, et ont créé une holding. Etant salariée et ayant un contrat avec la société A, on me demande de travailler également pour la société B, sans avenant, ni lettre de mission. Est-ce que c'est légal ?

la réponse est donc non ,sans accord de votre part ,par signature d'une convention triparties et un avenant à votre contrat de travail .

Cordialement

Par Henriri

(suite encore)

Oui Hideo, nous l'avons déjà dit dès nos toutes premières réponses...

A+

Par hideo

Bonjour,
Merci à tous la discussion a été très intéressante et constructive pour tous ceux qui nous lisent .A présent nous en connaissons un peu plus concernant les droits des salariés dont la ste appartient à un holding .
Cordialement

Par Nihilscio

Une UES de 2 entreprises ne constitue pas 1 seule entreprise et il reste toujours les 2 employeurs.
Il faut s'entendre sur les mots. Qu'est-ce qu'une entreprise ?

Dans l'exemple que j'ai donné des trois cabinets d'administration de biens réunis en même lieu où chaque salarié travaillait indifféremment pour les trois sociétés il n'y avait de fait qu'une seule entreprise. Le dirigeant avait racheté successivement les parts sociales de trois sociétés sans les fusionner. Au total il y avait 17 salariés mais aucune des trois sociétés n'avait plus de 10 salariés. Le dirigeant de ces trois sociétés s'était bien gardé de prendre l'initiative d'organiser une élection d'un délégué du personnel mais un ou plusieurs salariés aurait pu l'y contraindre sans pour autant l'obliger à fusionner les sociétés.

Les actionnaires de la société A ont racheté la société B, et ont créé une holding. Etant salariée et ayant un contrat avec la société A, on me demande de travailler également pour la société B, sans avenant, ni lettre de mission. Est-ce que c'est légal ?
Ma réponse est oui mais vous pouvez vous prévaloir de l'existence de fait d'une UES.

Par hideo

bonjour,
[url=https://travail-emploi.gouv.fr/le-pret-de-main-doeuvre]https://travail-emploi.gouv.fr/le-pret-de-main-doeuvre[/url]
le salarié a le droit de refusé et je lui conseille vivement de le faire ,car son contrat de travail concerne uniquement l'entreprise A et si il travaille dans l'entreprise B en cas de contrôle Urssaf ou inspection du travail ce sera considéré

comme du travail non déclaré et en cas de AT la CPAM refusera la prise en charge .

Ce sont les risques encourus en cas d'absence d'avenant au contrat de travail ou de convention triparties. Certains le font malgré tout ,jusqu'au jour ou il y a un "pépin"

Cordialement

Par Henriri

(suite aussi)

"En cas de contrôle Urssaf ou inspection du travail ce sera considéré comme du travail non déclaré" : non, l'employeur A ne craint rien sur ce point car le travail de son salarié chez B est tout à fait "déclaré" par l'employeur A.

"En cas de AT la CPAM refusera la prise en charge" : non pas plus, le salarié étant sous la subordination de son employeur A même s'il se trouve dans le lieu B.

A+

Par Nihilscio

le salarié a le droit de refusé et je lui conseille vivement de le faire,car son contrat de travail concerne uniquement l'entreprise A et si il travaille dans l'entreprise B en cas de contrôle Urssaf ou inspection du travail ce sera considéré comme du travail non déclaré et en cas de AT la CPAM refusera la prise en charge

Vous n'avez visiblement pas compris le problème et je conseille vivement au salarié de ne rien refuser avant d'avoir consulté un syndicat.

J'ai donné un exemple concret et vécu.

Il n'y avait absolument pas de travail non déclaré et aucune raison pour la CPAM de refuser des prises en charge.

Sur quoi l'inspecteur du travail aurait pu trouver à redire est l'absence de représentation du personnel alors qu'il y avait au total 17 salariés travaillant à plein temps mais c'est tout.

Par hideo

Bonjour,

Les actionnaires de la société A ont racheté la société B, et ont créé une holding. Etant salariée et ayant un contrat avec la société A, on me demande de travailler également pour la société B, sans avenant, ni lettre de mission. Est-ce que c'est légal ?

Puisqu'il semble y avoir des avis contraire voici les textes officiels qui sont précis et qui confirment bien l'obligation d'un avenant de travail et la signature d'un conventions triparties .

Le salarié pouvant refuser ,sans risquer aucune sanction.

article 8241-2 du code du travail (extrait du Daloz)

«Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert:

?«1o L'accord du salarié concerné;

?«2o Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse;

?«3o Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

?«À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail (L. no 2012-387 du 22 mars 2012, art. 56)

«ou un poste équivalent» dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

[url=https://travail-emploi.gouv.fr/le-pret-de-main-doeuvre]https://travail-emploi.gouv.fr/le-pret-de-main-doeuvre[/url]

Les deux entreprises (prêteuse et utilisatrice) doivent vérifier, avant le début de la mise à disposition, qu'elles sont titulaires des contrats d'assurance couvrant la responsabilité de leurs salariés à l'égard des tiers et en matière de faute inexcusable.

Article R8241-2

I.-Une convention de mise à disposition est conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice. Cette convention mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné et le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés le cas échéant à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise

prêteuse. Elle précise la durée et la finalité poursuivie par l'opération de prêt au regard du premier alinéa de l'article L. 8241-3 du présent code et les missions confiées au salarié concerné.

L'employeur met à disposition du comité social et économique les informations relatives au nombre de conventions de mise à disposition conclues et aux types de postes occupés dans l'entreprise utilisatrice par les salariés mis à disposition, dans le cadre de la base de données économiques, sociales et environnementales mentionnée à l'article L. 2312-18.

Les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, les 2° et 3° de l'article L. 2312-6 et l'article L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables aux opérations mentionnées à l'article L. 8241-3.

[b]II.-La mise à disposition ne peut être mise en ?uvre qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié concerné.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'uvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. Il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Les sanctions :

Sans convention triparties ,sans avenant au contrat de travail, sans l'accord du salarié ,sans information du CSE, si le salarié de l'entreprise A va travailler à l'entreprise B ,il s'agit d'un prêt illicite de main d'oeuvre avec toutes les conséquences qui en découlent pour les deux entreprises .

Il est donc vivement conseillé au salarié concerné de refuser d'aller travailler chez B ,sans signature d'une convention tripartie et d'un avenant au contrat de travail .Le CSE doit pouvoir intervenir car son information est obligatoire.

La consultation d'un avocat spécialisé en droit du travail est indispensable ,afin qu'un courrier de mise en garde (avec citation des textes et des jurisprudences)soit envoyé à l'employeur qui ne peut absolument pas déroger à loi et à l'article du code du travail cité qui est une disposition d'ordre publique.

Cordialement

Par Nihilscio

Ce déballage doctrinaire ne répond pas à mes questions concrètes relatives à un cas réel évoqué dans mon message du 6 décembre à 6 h 35.

Je répète mes deux questions.

La réceptionniste aurait-elle été fondée à refuser de répondre aux appels des clients des deux entreprises dont elle n'était pas la salariée ?

Pour quelle raison la notion d'unité économique et sociale a-t-elle été introduite par les tribunaux pour être ensuite validée par le code du travail ?

Par hideo

Bonjour

@Nihilscio

J'ai cité les textes applicables pour le cas de DESS puisque c'est lui qui nous interrogeait .

Vous soulevez un autre problème ,bien différent puisque votre question concerne une UES constituée de 3 ste aux entités différentes ,même si elles possèdent un lien commun .

Ce lien commun ne permet pas de signer un contrat de travail commun aux 3 ste

Les UES en l'état actuelle de la législation ne possèdent pas de personnalité propre et elles ne peuvent pas être considérées comme employeurs .

Elles ne peuvent donc pas pratiquer le co -emploi et encore moins le prêt de main d'oeuvre .

Les UES servent à regrouper plusieurs CES afin de négocier des accords inter entreprises entre les divers acteurs de l'UES ,mais en aucun cas, elles ne peuvent servir de base de support pour muter des salariés ou mettre à la disposition de l'ensemble tous les salariés faisant parties de l'UES concernée.

Si votre réceptionniste n'avait pas de contrat avec les 3 ste sous forme de conventions signées par les trois ste ,elle

n'était nullement obligée de travailler pour une autre ste que celle avec qui elle avait un contrat de travail.
Il faut également voir les clauses exactes de son CT .

Cordialement

Par Nihilscio

Je n'ai pas soulevé un problème différent, j'ai donné un exemple réel d'une situation proche de celle exposée par l'initiateur du sujet.

Ma réceptionniste n'avait de contrat qu'avec une seule société et son contrat de travail ne mentionnait pas les deux autres.

Lorsqu'elle recevait un appel téléphonique elle ignorait la plupart du temps lequel des trois cabinets était concerné par l'appel parce que les seize autres salariés étaient dans la même situation : ils n'avaient de contrat de travail qu'avec un seul cabinet mais ils travaillaient tous en permanence indistinctement pour l'ensemble des trois.

Si elle avait eu l'idée saugrenue de refuser de travailler pour une autre société que celle qui l'avait embauchée, elle aurait été immédiatement licenciée pour faute lourde.

J'en ai fini avec ce dialogue de sourds.