



Délit de marchandage?

Par SLCHT

Bonjour,

J'ai une question concernant mon contrat de travail.

Je travaille pour une entreprise A mais mon contrat de travail est sur une autre entreprise ouverte par les mêmes dirigeants avec moins d'avantage (pas la même mutuelle pas la même prévoyance et pas la même caisse de congés car une est dans le bâtiment et l'autre en prestation de service).

Est ce un délit de marchandage ? Que peut on faire, nous sommes trois dans le même cas ?

Sachant qu'une autre collègue est aussi sur un poste administratif mais sur l'entreprise la plus avantageuse.

Merci d'avance

Par AGeorges

Bonsoir SLCHT,

La société (A) qui vous emploie serait donc une ETT.

Et dans ce cas, la Convention Collective dont vous dépendez est celle de l'entreprise (B) où vous travaillez.

Pas celle de votre employeur (A).

C'est normalement de cette façon que les choses sont mises en place. Et c'est assez logique par rapport aux salariés de (B), vous travaillez avec eux, vous avez les mêmes avantages.

De plus, (A) facture (B) pour ces avantages et cela ne coûte donc rien de plus à (A).

Par Henriri

Hello !

AGeorges, cette situation ne fait pas de la société (A) qui emploie SLCHT une agence d'intérim.

SLCHT il y aurait "délict de marchandage" si la société (A) qui vous emploie vous facturait à la société (B) plus cher que ce vous lui coûte (c'est à dire si elle faisait un bénéfice). Savez-vous si c'est le cas ?

Sous certaines conditions* un employeur peut pratiquer le "prêt de personnel" à une autre entreprise :
[url=https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F22542]https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F22542[/url]

* passant notamment par un avenant à son contrat de travail accepté par le salarié.

Dans ce cas le personnel prêté travaille directement sous les ordres et dans l'organisation de travail de l'employeur "emprunteur", mais garde les dispositions conventionnelles de son entreprise d'appartenance.

Vous trois êtes probablement dans une situation anormale en terme d'emploi. Mais comment "réagir" utilement pour dénoncer cette situation et la faire régulariser sans risque que cela dégénère avec vos employeurs qui semblent tricher à votre détriment ?

En principe vous trois ensemble pourrez commencer par soulever le problème "à l'amiable" directement** auprès de votre employeur ou avec vos élus du personnel. Ensuite ou sinon voir du côté de l'inspection du travail ou des Prud'hommes...

** lui demander une entrevue (LRAR ?) indiquant son motif.

A+

Par AGeorges

Bonjour Henriri,

Mon constat d'ETT repose sur le fait que les deux sociétés relèvent d'activités différentes.

L'une est dans le bâtiment et l'autre dans la prestation de services.

De plus, ce sont les mêmes patrons.

Donc ceci est un moyen détourné pour faire des économies sur les salariés.

Les conditions usuelles "d'échanges" de travailleurs ne sont pas remplies. Il ne s'agit pas d'une entreprise A qui a des ouvriers en trop et qui les prête à une entreprise B qui en manque provisoirement.

Il s'agit d'une qualification différente qui ne correspond pas à une activité similaire (codes NAF différents).

De plus, l'entreprise initiale de SLCHT, au niveau groupe, fait des économies, considérées comme des bénéfices en creux, sur l'emploi de SLCHT puisque les avantages sont diminués. Et je vous rappelle que le cas de l'ETT est le seul (ou le premier) qui permette cela.

D'où mon classement 'imaginé' en ETT qui s'explique tout à fait. Bon, je n'avais pas trop expliqué tout ça.

Il est tout de même possible de rester dans les termes de la question initialement posée :

OUI, il y a délit de marchandage.

Le délit est INDIRECT et tient au fait que les deux sociétés appartiennent aux mêmes patrons (au même groupe ?).

Créer une autre société pour embaucher des salariés à des conditions moins avantageuses permet de faire des bénéfices en creux (des économies), quand le but est de les placer dans une autre entreprise.

Et quand on embauche des gens pour les placer ailleurs, on est une ETT, même si le statut ne le dit pas.

Ces patrons sont des petits malins !

Par Henriri

(suite)

AGeorges qu'une entreprise fasse du délit de marchandage ne lui confère en aucun cas un statut d'agence d'intérim... Ici il n'y a pas "prêt de personnel" a priori et la situation de SLCHT est anormale, on est d'accord.

J'espère bien que SLCHT nous aurait dit que son contrat de travail est un contrat d'intérim (pour quel motif et quelle durée ou peut-être CDI ?) si c'est le cas.

SLCHT, SVP confirmez/infirmez la nature de votre contrat de travail, et dites-nous en un peu plus sur le contexte peut-être... Dites si ce contrat est passé avec l'entreprise de BTP ou de SERVICES (quels services ?). Avez-vous commencé votre travail directement dans "l'autre" entreprise (depuis combien de temps ?) ? Si vous commencé dans "votre" entreprise puis basculé dans "l'autre", au bout et depuis combien de temps ? Quelle est votre fonction et celle de vos collègues dans la même situation (maçon, comptable, soudeur, informaticien...) ?

A+

Par AGeorges

@Henriri

qu'une entreprise fasse du délit de marchandage ne lui confère en aucun cas un statut d'agence d'intérim...

Bien sûr, voyons !

Ce n'est qu'une façon de voir les choses, en prenant à l'envers le délit de marchandage. Le cas de l'ETT est justement un des rares cas où la "société placeuse" peut faire des bénéfices sans que ce soit illégal.

Et ici, du fait des mêmes patrons (à voir) ou du même groupe (là, c'est plus certain), il y a bien un bénéfice en creux lié à une réduction des avantages des salariés.

Donc, si l'on combine tous ces éléments entre eux :

- Accusation de délit de Marchandage,
- Sur la base de Bénéfices en creux au moins probables, voire même de surfacturation (on n'en sait rien)
- Réponse de l'accusé : Oui mais je suis une ETT (ou assimilée), et dans ce cas, c'est permis
- OK, si vous êtes une ETT, vos salariés placés doivent bénéficier de la CC plus favorable, or ce n'est pas le cas. Vous avez donc triché.

SVP, Henriri, comprenez bien que je ne décide pas du statut d'une entreprise, je ne suis pas en position de le faire. Je me limite à combiner des éléments de l'énoncé pour arriver à une situation valide ou pas.

Dans ce cas, je n'ai pas trouvé de chemin légal qui permette de procéder ainsi. Les conditions du prêt de main d'œuvre ne sont pas remplies. Je vois juste un montage qui permet de faire des économies sur le dos des salariés.

Par Henriri

(suite)

Nous sommes d'accord A Georges, de ce qu'on sait* de la situation de ces trois salariés, qui jusqu'à peuvent du contraire travaillent dans une "autre" entreprise sans être des intérimaires ni être prêtés dans les normes, on peut dire qu'elle est anormale.

* rien ne nous autorise de suggérer que l'entreprise ayant signé leurs contrats de travail soit une agence d'intérim ou fasse du délit de marchandage (on ne sait même pas si ces trois emplois "déportés" sont facturés à "l'autre" entreprise).

Mais aura-t-on des infos complémentaires de SLCHT...?

A+

Par A Georges

@Henriri,

En fait, on en sait sans doute bien plus que ce que l'on peut penser en tenant le raisonnement du mystère de la Chambre Jaune, disons celui de la seule possibilité.

Ce que l'on sait c'est que notre poseur de question est employé par une société et travaille dans une autre, ce qui est déjà beaucoup. En plus, les deux sociétés ont les mêmes patrons, et enfin que les conditions de travail sont moins favorable dans la société employeuse (d'où ma remarque sur le bénéfice en creux qui est une réalité juridique).

Après, on peut rapprocher de ça :

[url=https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F22542]https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F22542[/url]

Par Nihilscio

Bonjour,

Il faut envisager deux hypothèses. Soit les deux entreprises sont imbriquées de telle sorte qu'on puisse y discerner l'existence d'une unité économique et sociale (UES), soit les deux entreprises sont réellement distinctes d'un point de vue économique et social.

Dans la première hypothèse, il faut considérer qu'il n'y a en fait qu'une seule entreprise et il ne doit pas avoir deux régimes différents pour les salariés. L'effectif de l'UES est l'effectif cumulé des deux entreprises réunies, avec ce que cela implique en matière de représentation du personnel (mise en place d'un CSE si l'effectif global est au moins de 11 salariés) et des divers droits sociaux : mutuelle, convention collective etc. Il y a lieu à négociation collective, de préférence avec le soutien d'une ou plusieurs organisations syndicales.

La juridiction compétence pour reconnaître judiciairement une UES est le tribunal judiciaire.

Dans la seconde hypothèse, il y a marchandage au sens de l'article L8231-1 du code du travail. Les salariés peuvent exiger un transfert de leur contrat de travail dans l'entreprise où ils travaillent effectivement avec tous les avantages que cela peut leur donner.

La juridiction compétente pour faire valoir vos droits individuels est le conseil de prud'hommes.

Quoiqu'il en soit vous auriez intérêt à adhérer à un syndicat de salariés et de lui demander de vous assister. Vous pouvez également vous adresser à l'inspecteur du travail.