



Avenant au contrat de travail

Par **NetLagoon**, le **26/04/2021** à **15:07**

Bonjour,

Je travaille dans un commerce type hypermarché. Mon employeur possède un concept spécialisé dans la vente de produits de jardinage (se situe à côté de l'hyper) qui reste une société à part de l'hyper (numéro URSAFF différent de l'hyper, convention collective différente,...) . il s'avère que le concept se voit actuellement dans des soucis de gestion de différentes sortes pour des raisons qui leurs sont propre. On demande à des employés de l'hyper d'aller aider au concept. A la base, cela devait être que pour une courte durée c'est-à-dire le temps que tous soit bien remis en place. Mais maintenant, pour certains employés de l'hyper cela va devenir définitif, leur ajoutant des heures de travail en plus alors qu'ils sont déjà à temps plein. Comme le concept et l'hyper sont deux entités différentes, il vont faire signer des avenants au contrat de travail ce ces salariés en question. Je voulais savoir si les employés sont obligés de signer l'avenant qu'on leur proposera et ce qu'ils risquent s'ils refusent de signer?

Je vous remercie par avance de votre réponse.

Cordialement

Par **john12**, le **26/04/2021** à **15:56**

Bonjour,

Je précise de suite que je ne suis pas spécialiste en droit du travail. J'espère qu'un membre maîtrisant le sujet pourra vous répondre, après, peut-être, que vous ayez précisé la situation.

Je peux juste vous faire part de mon sentiment et de mes interrogations.

Vous parlez de structures juridiques différentes. Je suppose qu'il s'agit de sociétés liées (la structure du jardinage doit être filiale de la société qui vous emploie, ou filiale de la holding contrôlant le groupe auquel vous appartenez). Sinon, je ne vois pas comment un employeur pourrait vous demander d'aller travailler pour une société tierce.

Les syndicats ou représentants du personnel n'ont-ils pas eu à connaître des modifications envisagées ?

Votre contrat de travail prévoit-il la possibilité de vous faire travailler pour des sociétés du groupe (si groupe il y a) et dans quelles conditions ?

L'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut modifier les conditions de travail de ses salariés. Par contre, la modification du contrat de travail doit recueillir, me semble-t-il l'assentiment du salarié.

Il faudrait, en priorité, regarder ce qui est prévu dans votre contrat de travail, sachant que des modifications substantielles du contrat ne peuvent pas vous être imposées (exemple passage d'un temps partiel à temps complet, etc...).

Merci de préciser un peu la situation, en espérant qu'un expert en droit social prenne le relais.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **26/04/2021** à **21:20**

Bonjour,

Par principe, le salarié n'est jamais obligé de ratifier un avenant à son contrat de travail...

Le prêt de main d'oeuvre à but non lucratif doit recueillir l'accord du salarié...

Par **NetLagoon**, le **29/04/2021** à **19:38**

Merci John12 et M.P pour Vos réponses.

Je vais aussi préciser que l'enseigne pour laquelle je travaille est très connue mais chaque magasin a son propre patron.

John12, pour répondre à vos interrogations, l'hyper pour lequel je travaille et le concept de jardinage sont bien deux entités différentes (c'est la direction elle même qui nous l'a dit) . C'est pourquoi ils veulent nous faire signer des avenants au contrat de travail pour aller travailler au jardinage car, par exemple, si l'on se blesse lorsque nous sommes au jardinage, nous ne sommes pas protégés puisque nous ne sommes pas censés être présent dans la structure.

Pour ce qui est des représentants du personnel, et bien ils suivent le mouvement, si le patron a décidé, ils suivent tous simplement.

Pour ce qui est de mon contrat de travail (je ne parle que du mien car je ne connaît pas celui des autres mais je pense qu'ils sont, du moins, pour la plupart des employés dans le même cas que moi), il est bien précisé que je ne dois pas travailler pour une autre entité que l'hyper.

Ce qui est prévu dans les avenants, c'est que si, par exemple, nous devons aller 1h par jour au jardinage, c'est le jardinage qui paiera cette heure par jour. Par contre si cette heure par

jour constitue une heure supplémentaire à mon temps de travail initial, le jardinage paiera cette heure au magasin mais moi, je ne sera pas payée 1h de plus, cette heure sera mise sur mon compteur temps (j'espère que je me suis bien expliquée)

Je vous remercie par avance pour l'intérêt que vous portez à mes interrogations.

Cordialement

Par **P.M.**, le **29/04/2021** à **20:37**

Bonjour,

Personnellement, je n'ai rien à ajouter...

Par **Prana67**, le **30/04/2021** à **09:12**

Bonjour,

Une entreprise peut prêter des salariés à une autre entreprise, c'est une pratique connue et légale mais encadrée. Il faut respecter certaines règles. Pas de but lucratif, condition d'effectif, etc.

Il faut bien sur l'accord explicite et écrit des salariés concernés.

Alertez peut être vos représentants du personnel, qu'ils se mettent au moins en contact avec l'inspection du travail pour voir ce qu'il en est vraiment de ce prêt de main d'oeuvre. Les sanctions sont assez sévères en cas d'abus.

[quote]

Le prêt de main d'œuvre [illicite](#) est sanctionné pénalement jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € (montant porté à 150 000 € pour une [personne morale](#)).

Des

peines complémentaires peuvent aussi être prononcées (interdiction d'exercer certaines activités professionnelles, exclusion des marchés publics, publication du jugement dans les journaux, par exemple).

Des

sanctions administratives peuvent également être appliquées (suppression des aides publiques, remboursement des aides publiques déjà perçues, fermeture temporaire de l'entreprise, par exemple).

[/quote]