



Contrat de travail flou ; contrat tripartite et sociétés liées

Par **Manu83**, le **17/02/2025** à **01:02**

Bonjour.

J'ai un problème lié au droit du travail et je ne trouve pas de réponse claire à ma situation.

Voici un récapitulatif aussi précis que possible de ma situation sachant que le problème /le flou vient d'une convention de partenariat entre 2 sociétés et des contrats tripartite.

J'ai été embauché en 2023 comme mécanicien par une concession automobile, disons société A, qui détient 2 grandes marques allemandes historique. Mon lieu de travail unique clairement mentionné au contrat est le siège social de la société A.

En 2021, le président de la société A, fit l'acquisition d'une nouvelle marque automobile totalement différente des 2 autres pour laquelle une nouvelle société a été créé, disons société M. Celle-ci à son propre siège social, son propre siret, ses propres comptes bancaires... Seul le président est le même pour A et M.

Jusqu'en juin 2024, les sociétés A et M mutualisaient leurs ressources et une partie de l'activité de la société M (la partie mécanique) était gérée et hébergé par la société A. Ceci dans le cadre d'une convention de partenariat pour le lancement de cette nouvelle marque. Concrètement, certains mécaniciens de A étaient affectés au véhicule de M.

L'activité de la société M étant arrivée à maturité, en juin 2024, les directions de A et M ont convenues que chacune des sociétés se recentreraient autour de son activité propre et gèreraient ainsi ses propres ressources en personnel et équipement.

Dans les faits, toute la mécanique de la marque M a été rapatriée au siège social de la société M dans un bâtiment dédié avec ses propres équipements, son propre personnel son propre magasin de pièce détachés et sa propre surface de vente....

C'est à ce moment-là qu'il m'a été "proposé" (demandé serait plus juste) de travaillé pour la marque M en remplacement d'un employé démissionnaire. J'ai accepté et ai été de suite transféré dans les locaux de la société M pour travailler exclusivement sur les véhicules de la marque M.

Néanmoins, aucun document n'a été signé ce jour-là, ni les suivants.

En janvier 2025, soit plus de 8 mois après mon transfert, un avenant tripartite à mon contrat de travail initial avec la société A m'a enfin été proposé. Je précise qu'il m'a été demandé de ne PAS le lire (soi-disant pas le temps) et de le signer immédiatement...

Évidemment, j'ai refusé de signer et ai exigé un exemplaire à lire tranquillement.

Bien sûr, cet avenant était purement une escroquerie en comparaison de mon contrat initial signé avec la société A compte tenu des spécificités et clauses avantageuses que j'y avais négocié. A ce jour je n'ai toujours rien signé.

Pour résumer, je travaille dans les locaux de la société M sur des véhicules M depuis 8 mois maintenant. Le fruit de mon travail profite directement à la société M. Je n'ai pas de contrat signé avec M et suis toujours rémunéré par la société A avec fiche de paye de la société A. Je ne sais pas si les déclarations URSSAF et autres organismes sont faites et payés par A ou M ?

Je souhaiterais savoir quel est mon statut exact et légal avec la société M et également vis à vis de la société A et du contrat signé en 2023 avec celle-ci ?

Suis-je obligé de signer un avenant (avantageux ou pas) avec la société M ?

En cas de non signature de l'avenant, suis-je obligé de retourner chez A ?

Puis-je réclamer des salaires à la société M si je décide de les quitter (prud'homme et/ou civil) ? Et quand est-il des salaires que m'a versés la société A pendant ces 8 mois ?

Que risque le président de la société M et également de la société A dans une telle situation ?

Vous l'aurez compris, le montage de ces sociétés interdépendantes ne facilite pas la compréhension de la situation et j'espère avoir été assez précis et exhaustif pour que vous puissiez me guider dans ce flou.

Par avance merci.

Par **miyako**, le **18/02/2025** à **11:02**

Bonjour,

[quote]

Je souhaiterais savoir quel est mon statut exact et légal avec la société M et également vis à vis de la société A et du contrat signé en 2023 avec celle-ci ?

[/quote]

Seul votre contrat de 2023 s'applique et c'est la ste A qui doit vous payer et faire les fiches de paye .Pour l'urssaf c'est A qui déclare et paye les cotisations.

[quote]

Suis-je obligé de signer un avenant (avantageux ou pas) avec la société M ?

[/quote]

absolument pas

[quote]

En cas de non signature de l'avenant, suis-je obligé de retourner chez A ?

[/quote]

oui

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160850/

dans ce lien vous trouverez ce que dit le code du travail dans votre cas

Par **Manu83**, le **22/02/2025** à **12:08**

un grand merci pour ce retour.

Je pensais que la société M était en tord et totalement dans l'illégalité en faisant travaillé une personne sans aucun contrat, mais apparemment, a bien vous lire celà ne semble pas si grave.

Si je résume, mes seules solutions sont : la démission simple, ou signé avec M, ou retourner chez A....

Par **Cousinnestor**, le **24/02/2025** à **08:42**

Hello !

Solution "démission simple" : pourquoi voudriez-vous démissionner de A ?

Solution "signer avec M" : signer quoi ?

Solution "retourner chez A" : de votre propre chef ? (en terme de contrat de travail vous y êtes !)

Reste en l'état la "solution" de continuer de travailler pour A si j'ose dire chez M...

En attendant ce qu'il faudrait savoir c'est si A a effectivement passé une convention de mise à disposition de personnel avec M vous concernant et ce jusqu'à quel terme, et aussi quel est le contenu précis de l'avenant que votre employeur A vous a "proposé" de signer sans le lire (vous avez eu raison de refuser de signer les yeux fermés).

A+

Par **janus2fr**, le **24/02/2025 à 11:50**

Bonjour,

Dans le cas de prêt de main d'oeuvre, l'avenant au contrat de travail est **obligatoire** !

Code du travail :

[quote]

Article L8241-2

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

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.

[/quote]

Par **Manu83**, le **26/02/2025 à 19:40**

Merci à Janus2Fr et Cousinnestor pour votre intervention.

Je ne sais pas clairement si une convention de mise a disposition à été faite ou pas entre A et M (évidement on ne nous dit rien...) néanmoins il est certain qu'aucun salarié (nous sommes 3 dans le cas) sous contrat avec A et travaillant chez M n'a signé d'avenant de mise a

disposition ou quoi que se soit dans ce sens ! Ni aujourd'hui, ni au début de l'activité de M !
Jamais !

L'avenant que les directions ont tenté de nous forcer à signer en janvier est fait pour "légaliser" la situation je suppose. Le fond de l'avenant est simple et clair sur le poste et le travail, mais nous l'avons tous refusés car nous perdons beaucoup de clauses avantageuse et la direction à de très grandes "largeurs de manoeuvre" pour effectuer de future modification sans avoir a demander notre avis dans cet avenant.

Janus : un avenant est obligatoire

Cela signifie-t-il que M est dans l'illégalité ?

Donc, si je décide de ne pas signer l'avenant, que risque M légalement si je décide de porter l'affaire devant les Prud'homme, ou avec l'inspection du travail ?