Image not found or type unknown

Pluralité d'employeurs et un seul contrat

Par **Polemon**, le **07/01/2018** à **13:30**

Bonjour, j'ai 2 sociétés.

Je souhaite faire bosser à mi temps un salarié de l'une pour le compte de l'autre.

Je fais un avenant du CDI à temps plein en précisant qu'il travaillera 18h pour l'une 18h pour l'autre et je fais 2 fiches de paie ?

Ou je dois faire un avenant pour passage à mi temps + un nouveau CDI à temps partiel avec l'autre société ?

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **07/01/2018** à **15:42**

Bonjour,
Vous pourriez avec l'accord du salarié faire un prêt de main d'oeuvre dans le cadre de l'art. L8241-2 du Code du Travail...

Par **Polemon**, le **07/01/2018** à **15:53**

J'y ai bien pensé mais je ne veux pas une situation temporaire mais définitive.

Par **P.M.**, le **07/01/2018** à **16:22**

Si vous y avez pensé, l'art. L8241-2 ne précise pas formellement que la mise à disposition doive être à durée déterminée et qu'elle ne puisse pas être permanente...
Il faudrait déjà savoir si le salarié est d'accord et en tout cas, vous ne pouvez pas faire un avenant au nom d'une entreprise qui en engagerait une autre...

Par **Polemon**, le **07/01/2018** à **16:53**

8241-2 précise : A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse. J'en déduis que :

- Le prêt est forcément à durée déterminée;
- Le prêt ne peut pas se faire si le salarié continue de travailler à mi temps pour l'entreprise prêteuse.

Ai-je tort ?

S'agissant de l'avenant, si je fais signer mes deux sociétés, il s'agit d'une novation du contrat de travail en suite d'une modification du rapport d'obligations (ajout d'un employeur et partage des horaires/salaires), j'ai déduis cette possibilité d'un arrêt que je vous invite à consulter : Soc 1er juin 2004 n°01-47.165

Par **P.M.**, le **07/01/2018** à **17:19**

C'est votre déduction et interprétation mais je n'ai trouvé aucune Jurisprudence pour le confirmer ou l'infirmer et au contraire d'autres juristes pensent la même chose que je vous ai indiqué...
On ne sait toujours pas si le salarié en est d'accord mais normalement un avenant ne concerne que les mêmes co-contractants et donc il faudrait aussi que si vous vous référez à l' Arrêt 01-47165 de la Cour de Cassation il supporte le risque que si l'un des co-employeurs le licenciait, le licenciement prononcé par l'un d'eux, qui met fin au contrat de travail, est réputé prononcé par tous...
De toute façon à mon avis, la situation est différente...

Par **Polemon**, le **07/01/2018** à **17:57**

La mise à disposition à durée indéterminée est interdite puisqu'il faut prévoir la durée. Je peux certes utiliser la mise à dispo mais ça ne sera qu'une mesure temporaire...

S'agissant de l'avenant, j'ai un autre arrêt qui infirme le licenciement réputé prononcé en cas de co-employeurs mais qui admet la novation (Soc, 9 janvier 2008, 06-44.522).

Le problème de faire 2 contrats de travail c'est que je devrai 2x des congés payés et indemnités de licenciement, que je devrai faire une visite médicale & qu'en cas de faute je devrai en principe le garder sous une société...

Par **P.M.**, le **07/01/2018** à **18:28**

Il ne s'agirait pas d'une mise à disposition comme dans le cadre d'une sous-traitance mais d'un prêt de main d'oeuvre...
Mais si vous pensez pouvoir vous substituer à la Cour de Cassation et avoir la meilleure solution, je ne comprends pas l'objet de votre sujet...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Personnellement, je ne vois pas dans l'Arrêt 06-44522 où il est admis formellement la novation et en tout cas si elle existe chaque employeur doit assumer séparément ses obligations salariales et même les autres...
Je ne comprends absolument pas ce que cela changerait au niveau des congés payés d'avoir deux contrats puisque chaque employeur prendrait sa part et rien de plus, de même pour l'indemnité de licenciement et pour la visite médicale il pourrait y avoir un accord entre les entreprises pour que chacune prenne en charge la moitié (l'une en remboursant 50 % à l'autre) en tout cas chaque employeur devrait légalement établir une feuille de paie...
Maintenant si vous pensez aussi que le salarié pourra ne pas voir les inconvénients et ce qui le désavantage, j'espère qu'il viendra sur le forum pour que je lui dise...

Par **P.M.**, le **07/01/2018** à **18:37**

Pour ma part, j'ai trouvé ceci :
[citation]Selon Marie Hautefort, « l'imprécision de la loi laisse persister un doute quant aux mises à disposition permanentes. On en rencontre deux sortes : la mise à disposition à temps partiel, le salarié effectuant pour partie son travail dans l'entreprise d'origine et pour partie dans l'entreprise d'accueil, et la mise à disposition permanente à temps complet, souvent utilisée dans les groupes pour assurer aux dirigeants de société un contrat de travail. Ils sont alors employés par un GIE qui les met à disposition de la société qu'ils dirigent. A la lettre des dispositions légales, ces mises à disposition ne sont pas illicites dès lors qu'il est indiqué dans la convention demise à disposition et dans l'avenant au contrat de travail que le détachement est « à durée indéterminée », sans autre explication, mais à la lecture de l'ANI du 8 juillet 2009, on n'a pas l'impression que la mise à disposition ait été conçue comme un mode d'organisation ».[/citation]
Ce texte est extrait de ce dossier

Par **Polemon**, le **07/01/2018** à **19:19**

Je suis là pour me nourrir de vos conseils.

Donc selon vous, je dois faire un contrat de mise à disposition à temps partiel à durée indéterminée et donc signer un avenant avec le salarié.

Le cas échéant, une seule fiche de paie de la prêteuse et une facturation à prix coutant de la prêteuse à l'égard de l'utilisatrice ?

C'est bien ça ?

Par **P.M.**, le **07/01/2018** à **19:38**

Selon moi, sous réserve d'une Jurisprudence contraire à venir, vous pourriez faire un prêt de main d'oeuvre à but non lucratif en référence à l'art. L8241-2 du Code du Travail avec un avenant au contrat de travail et une convention de mise à disposition dans les conditions que

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

vous indiquez mais cela ne vous empêche pas de recueillir d'autre avis notamment si vous avez un conseiller habituel (avocat ou expert-comptable)...

Par **Polemon**, le **08/01/2018** à **17:47**

Que dites-vous de la jurisprudence selon laquelle :

le salarié appelé à travailler simultanément dans deux sociétés appartenant à un même groupe et ayant la même spécialité pour y exercer des activités identiques sous une autorité commune, n'est titulaire que d'un contrat de travail unique...

Par **P.M.**, le **08/01/2018** à **18:31**

Bonjour,
J'ignore si vos deux sociétés font partie d'un même groupe comme dans l'Arrêt 09-69567 de la Cour de Cassation si c'est à celui-ci auquel vous faîtes allusion...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés