



Prêt de main d'oeuvre forcé par une entreprise

Par **mezine**, le **14/10/2014** à **21:59**

Salarié depuis le 1er Juillet 1988 au sein de l'aéroport d'Orly embauché par ATHIS CARS, en qualité de conducteurs passagers parkings et prêté à Bièvre Mobilité (Wissous), BBM pont de Rungis en Février 2012,

qui est une autre filiale du groupe Transdev.

Comme beaucoup de conducteurs, nous avons été affecté à ce service car on nous a donné un planning, nous n'avions pas à refuser.

C'était un prêt sans avenant, sans écrit, pendant un an, de février 2012 jusqu'à mon licenciement économique illégal, après la perte de marché.

Pendant 1 an j'ai été affecté à un service qui allait disparaître à l'arrivée du Tramway, il s'agit de la ligne pont de Rungis RER Orly aéro-gares.

J'ai un contrat R'ORLY Parkings Aéroport d'ORLY, sans clause de mobilité, j'ai 54 ans je suis maintenant au chômage accablé d'un crédit immobilier.

L'entreprise TRANSDEV, a perdu le marché sur ORLY, et le savait depuis presque 1 an.

Selon les articles de loi (art.1224) je devais suivre la société qui a repris le marché et être transféré chez Kéolis et devrait connaître ma situation 6 mois avant.

Transdev a gardé le silence jusqu'au 28 juin 2013, 2 jours avant la fin de leur contrat avec Aéroport De Paris.

D'autant plus que le contrat concernant Pont de Rungis ne nous appartient pas, c'est signé entre le STIF et les cars Bridet, (BBM) une autre filiale du groupe qui nous utilisait.

C'était un prêt illégal, car notre contrat ne correspondait pas à ce service. Nous étions liés à Aéroport de Paris par nos contrats, nous étions 6 conducteurs prêtés en tout.

J'avais demandé à retourner aux parkings, ils ont fait la sourde oreille.

La quasi-totalité des conducteurs transférés ont fait le RER PONT DE RUNGIS et ont le même contrat que le notre. Le matériel, bus, véhicules de transport en commun etc.. appartenait à BBM situé à WISSOUS.

Nos contrats ont été dissimulés et n'ont pas été donnés à l'entreprise entrante, Kéolis. Cela nous a conduit au licenciement économique illégal avec préjudice.

Nous avons un avocat.

Que pensez-vous de tout ceci ?

Merci pour votre réponse

Par **P.M.**, le **15/10/2014** à **00:01**

Bonjour,

Je ne sais pas ce que vous voudriez que l'on pense de tout ceci, c'est plutôt à votre avocat qu'il faudrait poser la question....

Par **mezine**, le **25/10/2014** à **20:02**

bonjour, nous sommes allé en conciliation .la direction ne veut pas de conciliation ,une substitut d'avocat nous a dit que nous étions moins de 11 salariés. moi j'étais délégué et j'ai toute la liste du personnel électeur et nous étions 32 salariés en CDI .
voici ce que dit la loi sur le prêt de mains d'œuvre:

- un avenant au contrat de travail doit être signé par le salarié. Il doit préciser le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires, le lieu d'exécution du travail ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail ;
- une période probatoire doit être prévue lorsque la mise à disposition entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

l'art L. 8 241-2 prévoient que pendant la période de mise à disposition, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié mis à disposition conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié chez son employeur s'il y avait exécuté son travail.

La période de mise à disposition compte par exemple pour le calcul de l'ancienneté, du droit individuel à la formation, et des droits à congés payés.

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

Hors nous n'avions ni modification de contrat ni avenant nous avons été licencié sans motif avec 26 ans, 15 ans,et 14 ans d'ancienneté.

MERCI CORDIALEMENT

Par **P.M.**, le **25/10/2014** à **20:50**

Bonjour,

Donc maintenant, il reste à faire valoir vos droits auprès du Conseil de Prud'Hommes lors de l'audience de Jugement mais un avocat qui défend son client ne peut pas être traité de substitut quand c'est le mieux possible...

En revanche, je n'ai pas trouvé d'obligation formelle qu'une période probatoire soit prévue lors de la mise à disposition dans le cadre du prêt de main d'œuvre qui ne comporte pas de modification essentielle du contrat de travail même si c'est une possibilité à l'[art. 8241-2 du Code du Travail...](#)

Par **mezine**, le **25/10/2014** à **21:37**

bonsoir,

La période probatoire permet à l'employeur d'évaluer l'adaptation d'un salarié à des fonctions nouvelles pour lui suite à un recrutement ou suite à un changement de fonctions.(exemple nouveaux conducteurs en essai)

La période probatoire est une clause du contrat de travail.

hors nous n'avions pas de clause.

la période probatoire ne fait l'objet d'aucune prévision légale : le Code du travail ne comporte aucune disposition la concernant.

Elle ressemble et diffère à la fois de la période d'essai avec signature d'un avenant organisant l'accession à de nouvelles fonctions et comportant la période probatoire.

ceci n'est en aucun cas notre problème.

cordialement.

Par **P.M.**, le **25/10/2014** à **22:16**

Merci mais pour ce qui me concerne, je savais déjà ce qu'est une période probatoire...

Vous indiquez qu'il n'y avait pas de modification du contrat de travail ce qui ne vous empêchait pas d'affirmer que la période probatoire était obligatoire alors que le dernier alinéa de l'art. L8241-2 du Code du Travail stipule bien :

[citation]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.[/citation]

Par **mezine**, le **04/11/2014** à **19:55**

À quoi sert une période probatoire ?

Elle permet aux parties de vérifier les capacités d'un salarié à occuper de nouvelles fonctions, à l'occasion d'une mutation ou d'un changement de poste. L'employeur peut donc ainsi vérifier si le poste qui lui est confié lui convient.

•

Comment formaliser la période probatoire ?

Il convient d'insérer une clause dans le contrat de travail ou, le cas échéant, un avenant (complément)

au contrat initial. Il importe de vérifier les dispositions conventionnelles qui peuvent instituer une durée maximale.

-

Peut-on rompre la période probatoire ?

L'employeur peut mettre fin à la période probatoire.

Dans ce cas, il doit replacer le salarié dans ses fonctions antérieures (Cass. soc., 30 mars 2005).

nous n'avions pas de clause au contrat ni d'avenant comme un travail au black

cordialement

Par **P.M.**, le **04/11/2014** à **20:51**

Décidément nous ne nous comprenons pas car ce n'est pas parce que vous allez répéter la définition d'une période probatoire que cela changera le fait qu'elle n'est pas obligatoire s'il n'y a pas de modification essentielle du contrat de travail...

Un salarié sans contrat de travail n'est pas pour autant à considérer comme entrant dans le cadre de travail dissimulé s'il est normalement payé et déclaré auprès des organismes sociaux en revanche pour respecter le Code du Travail s'il y a prêt de main d'œuvre, cela aurait dû faire l'objet d'un avenant mais pas forcément, encore une fois, avec une période probatoire...

Par **mezine**, le **05/11/2014** à **09:46**

tout a fait fait d'accord,
par contre le licenciement a été abusif et sans fondement
car l'activité continue sans nous : l'inspecteur du travail vient de nous le confirmer.
cordialement

Par **P.M.**, le **05/11/2014** à **09:59**

Bonjour,

C'est surtout le Conseil de Prud'Hommes qui pourra en apprécier et condamner l'employeur car ce n'est pas l'Inspecteur du Travail qui peut s'y substituer...