



# Mise à Disposition des salariés DCTC /DRIA/DSTY Interrogation sur l'intention !

## INFO/ AVENANT

Nous avons contacté un bureau d'expertise concernant l'avenant que la direction veut faire signer dans la précipitation pour les 3790 salariés des différentes entités DCTC/DRIA et DSTY. **Cela va concerner 496 salariés à Belchamp et 114 sur Sochaux dans l'entité de DCTC.**

Voici quelques extraits très intéressants qu'il faut bien prendre en compte avant de signer votre avenant.

**En premier lieu**, concernant les modalités de la mise à disposition, les conditions posées par les dispositions des articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail sont les suivantes :

- L'accord expresse du salarié concrétisé par un avenant à son contrat de travail ***précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires, le lieu d'exécution.***  
L'avenant doit précéder la mise à disposition.
- La rédaction d'une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

S'agissant du contenu de cette dernière convention, la clause relative à la facturation apparaît primordiale puisqu'elle permettra au juge de contrôler le respect de la condition tenant au caractère non lucratif de l'opération. En effet, un tel caractère non lucratif est imposé par l'alinéa premier de l'article L. 8241-1 qui précise que ***« toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite »***.

Les dispositions législatives précisent, concernant le caractère non lucratif, que la

convention de mise à disposition doit prévoir ***« le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse »***.

**Il ressort des éléments communiqués les points suivants :**

### **I - SUR LE « PROJET D'AVENANT »**

En tout premier lieu, il est pour le moins surprenant que la direction n'ait pas proposé ou régularisé ces avenants depuis 2011, date de la loi CHERPION qui impose cette obligation au risque d'encourir une sanction pénale, ce d'autant plus que des mises à disposition ont été mises en œuvre en 2015 pour PSA ID

Les conventions avec le salarié et avec l'entreprise utilisatrice permettent en effet de vérifier qu'il ne s'agit pas de prêt de main d'œuvre illicite. Il ne s'agit donc pas d'une simple formalité.

***Ainsi pour rappel, pour être licite, le prêt de main d'œuvre à but non lucratif requiert l'accord du salarié mis à disposition, une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice et un avenant au contrat de travail signé par le salarié. Constitue un prêt de main d'œuvre illicite le fait de placer le salarié à disposition d'une autre société dès son embauche sans recueillir son accord ni formaliser la mise à disposition par un avenant au contrat de travail et une convention entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.***

CA Lyon 4-11-2016 n° 15/05025.

**C'est dire qu'à défaut d'accord préalable des salariés, la mise à disposition est illicite.**

## 1.1 Il ne s'agit nullement d'un avenant au contrat de travail sur la forme

Le texte du soi-disant avenant proposé par la direction est clair : « *le salarié confirme par le présent avenant avoir été informé de sa mise à disposition* ». C'est dire que la signature de cet « avenant » signifie que le salarié a bien été informé de ce qu'il était mis à disposition.

Il ne s'agit nullement d'un consentement du salarié sur la mise à disposition elle-même mais d'une information.

S'il doit y avoir un avenant de signer – ce qui est le cas- il doit véritablement en prendre la forme. Il importe donc que PSA écrive un vrai avenant pour se mettre en conformité avec la loi.

## 1.2 Il ne s'agit à fortiori pas d'un avenant sur le fond

Les prescriptions légales doivent être respectées y compris le travail confié et les horaires ainsi que le lieu. Peu importe que les structures soient des coquilles vides sans salarié. La référence à l'intitulé du poste indiqué sur la fiche de paie ne suffit pas.

La durée maximale de la mise à disposition est de 3 ans, ce qui signifiera un nouvel avenant en cas de prolongation. **Il est toutefois étonnant qu'ils la situent début 2017.**

Dans ce cadre, le process qui semble mis en place pour recueillir la signature des salariés peut apparaître quelque peu comminatoire.

- **La question du sort des salariés** qui refuseraient la signature ; en effet, la réponse aux questions est plus qu'insuffisante puisqu'elle traite des conséquences de la non signature pour PSA mais non pour les salariés...

Le refus du salarié ne peut justifier son licenciement et il conserve son poste. N'étant pas en conformité, PSA pourra d'autant moins sanctionner le refus.

**Telle est la loi** ; dans le cas de PSA, on a le sentiment que le poste du salarié n'existe que dans la structure utilisatrice. Il est intéressant de noter la réponse de la direction à cette même question posée par les DP : elle répond par la perte de subventions ... et non à la question elle-même.

**Conclusion : Il importe que PSA écrive un vrai avenant pour se mettre en conformité avec la loi.**

La direction de DQI fait passer un message qui laisse planer une certaine inquiétude et interrogation sur le bien-fondé de l'avenant proposé aux salariés de DCTC/DRIA et DSTY.

**Pour info** : Rien ne vous oblige à signer cet avenant. Il vous appartient d'être vigilant sur les conséquences que pourra avoir votre signature.

Pour nous à la CGT, il y a un lien direct avec le rachat d'OPEL. On rentre dans ce qu'on pourrait appeler les vases communicants, concernant les salariés qui seront à disposition du groupement d'employeurs.

