



## INTERIM : Sous traitance dissimulée

Par **mm75020**, le **28/03/2017** à **14:46**

Bonjour,

J'ai été embauché ( avec deux autres personnes ) pour une mission intérim de 18 mois ( avec des prolongations successives ) en tant que technicien informatique de proximité sur un nouveau site qui accueille à son ouverture 500 utilisateurs et qui en accueille aujourd'hui 1000. Le motif du contrat est : Accroissement temporaire d'activité

le justificatif est : Lié à l'extension du périmètre avec l'arrivée de 500 nouveaux utilisateurs.

Le motif du contrat est mensonger car il ne s'agit pas d'un accroissement temporaire d'activité mais bien d'une création de trois nouveaux postes dans un nouvel immeuble de sept étage.

Le justificatif est aussi mensonger et trompeur car ils jouent sur l'ambiguïté du mot périmètre.

Le périmètre est constitué en fait de quatre sites distincts ( quatre immeubles de sept étages ) qui accueillent sur chaque site à peu-prêt 1000 utilisateurs et quatre techniciens de proximité sauf le nôtre qui accueille trois intérimaires.

J'ai fait mes recherches sur le net et j'ai vu que c'est une fraude classique et que la société qui a embauché sous faux motif devait soit proposer un CDI en fin de mission, soit licencier l'intérimaire. Sur cette question il n'y a pas de doute mais je voudrais poser trois questions pour éviter tout malentendu.

Question 1 : Peuvent-ils jouer sur le sens du mot périmètre et donc considérer l'ensemble des quatre sites comme un seul ensemble et donc l'accroissement est justifié?

Ceci me paraît au fait très vicieux mais le fait est que, nous avons depuis le début de la mission été seuls sur le site sans aucun déplacement d'aucun autre technicien des trois autres sites. Nous sommes TOTALEMENT indépendant et nous avons les mêmes missions que les techniciens des autres sites.

Deuxième question : La société avec laquelle nous travaillons fait en fait appel à une société intermédiaire pour lui fournir en externe des personnes pour différentes missions. C'est son mode de fonctionnement car elle ne souhaite plus embaucher directement. Je suppose que dans ce cas-là la société d'intérim, la société intermédiaire et la société finale sont tous les

trois hors la loi. Par contre à quelle société dois-je demander réparation à savoir l'Embauche ou le licenciement? La société intermédiaire ou la société finale?

Troisième question : Dois-attendre la fin de mission pour prévenir la société ou les sociétés de leur non-respect du droit ou devrais-je les prévenir avant la fin de mission. Il me reste environ un mois avant la fin de mission

Merci pour vos réponses.

Par **morobar**, le **28/03/2017** à **17:45**

Bonjour,

Mis à part ce qui vous semble évident ne l'est pas du tout et que vos certitudes sur vos droits exacts demandent vérification.

[citation]que la société qui a embauché sous faux motif devait soit proposer un CDI en fin de mission, soit licencier l'intérimaire[/citation]

C'est faux, et je ne vois pas comment une entreprise pourrait licencier un salarié d'une autre entreprise, un salarié qu'elle ne paie pas et qui n'est pas enregistré dans son personnel.

Si vous souhaitez demander la requalification des contrats de travail temporaires en CDI, c'est la société utilisatrice, celle qui signe les attestations horaires.. qu'il faut le demander.

Cette controverse est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

[citation]Dois-attendre la fin de mission pour prévenir la société ou les sociétés de leur non-respect du droit ou devrais-je les prévenir avant la fin de mission[/citation]

Mieux vaut attendre la fin de la mission.

Si une embauche en CDI vous est proposé tant mieux.

Sinon vous aurez toujours la solution d'ouvrir une controverse devant le CPH.

Vous dévoiler maintenant en soulignant les manquements allégués selon vous, c'est à mon avis vous fermer définitivement l'accès à l'emploi visé.

Par **mm75020**, le **28/03/2017** à **20:21**

Bonjour,

Je vous remercie pour cette réponse rapide et précise

Il est évident que ce qui paraît logique pour un novice ne l'est pas pour une personne qui maîtrise le sujet.

Votre réponse me rapproche un peu de la vérité mais il me reste encore deux petites questions :

1 - La société utilisatrice propose effectivement des CDI mais leurs salaires sont très bas et ne correspondent pas forcément à mes prétentions. Dans ce cas là, peut-on refuser la proposition sans que la question reste posée à savoir ouvrir une controverse devant les prud'hommes?

2 - C'est donc au PDH d'apprécier le faux motif avec les preuves que je fournirai?

En vous remerciant

Par **morobar**, le **29/03/2017** à **09:58**

Bonjour

1) Si le CDI proposé en fin de mission n'est pas équivalent en termes de qualification, indice, salaire..en quelque sorte le même emploi ou un emploi similaire, le salarié est en droit de refuser tout en conservant le bénéfice de la prime de précarité.

2) Oui

Le doute ne profite au salarié que dans le cadre du licenciement.

Ici il faudra démontrer vos allégations, ce qui conduira en cas de succès à la requalification du CDD en CDI et donc débouchera sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais en aucun cas à la réintégration dans le poste.

Par **mm75020**, le **29/03/2017** à **12:19**

Je vous remercie beaucoup pour toutes ces explications très utiles.

J'attends donc la fin de ma mission pour voir ce que l'on me propose. A savoir un CDI avec une rémunération convenable pour moi ou bien déclencher une procédure au PDH.

Par **morobar**, le **29/03/2017** à **15:15**

Le dossier est complexe, il faudra vous appuyer sur un avocat spécialiste en droit du travail. Etre attentif à la convention d'honoraires (forfait et % et TVA)

Par **mm75020**, le **29/03/2017** à **16:48**

Merci beaucoup. J'ai posté une autre question dont le sujet est INTERIM : Prolongation de mission qui annule un contrat initial merci de voir si vous pouvez y répondre

Par **mm75020**, le **30/03/2017** à **09:51**

Bonjour

Merci pour ces conseils. j'ai une question sur les honoraires.

Est-ce que les honoraires d'avocat uniquement au résultat, sont interdit déontologiquement ou est-ce une pratique qui peut être toléré voir autorisé?

Merci beaucoup

Par **morobar**, le **30/03/2017** à **16:09**

Non c'est interdit.