



Renseignement: délit de marchandage?

Par **kanahein**, le **20/05/2016** à **02:56**

Bonjour,

Je suis salarié dans une société de grande distribution.

Cette société loue un local à une SCI. D'autres sociétés louent des locaux plus petits pour leur commerce, dans le même bâtiment. Cette SCI a mis en place un syndic pour gérer les affaires courantes: charges de fonctionnement etc...

Questions: le responsable des services généraux et le responsable de la sécurité de la société de grande distribution (cf. contrat de travail) interviennent sur l'ensemble des locaux de la SCI, quasi quotidiennement, ainsi que leurs équipes. Quid de la qualification de ces interventions? Comment peuvent-elles être qualifiées? Pouvons-nous parler de "délit de marchandage" (le fait d'utiliser de la main d'oeuvre d'une autre entité sans rémunération ou gratification pour ses besoins propres...), étant donné que ces 2 personnes, salariés de la société de GD, interviennent en dehors de leur périmètre? Leur contrat le stipule bien: "chef sécurité de l'hypermarché X", idem pour le chef de la maintenance. Serait-il censé que ces personnes fassent redéfinir leur contrat par leur employeur, et avec cela demander une quelconque rémunération? A savoir, le directeur de l'hyper marché, qui est leur employeur, est aussi le président du syndic. Le sujet a été soumis à l'employeur. Nous attendons un retour. Désolé pour la longueur de la question et merci d'avance.

Par **P.M.**, le **20/05/2016** à **08:39**

Bonjour,

Il n'est pas impossible de penser que les prestations fournies au profit de la SCI fasse partie d'un accord et soient même facturées et je ne vois pas où il y aurait délit de marchandage si le lien de subordination reste avec l'employeur de la société de grande distribution, même s'il a une double casquette...

De toute façon, je présume que les salariés en question exercent ces missions pendant leur horaire de travail, ils sont donc rémunérés...

Tout au plus à mon avis, il pourrait y avoir abus de bien sociaux s'il n'y a pas de compensation aux prestations extérieures...

Par **kanahein**, le **20/05/2016** à **18:52**

Bonjour, je vous remercie pour votre réponse.

Effectivement, leurs interventions dans les locaux autres que l'hypermarché sont réalisées

pendant leurs horaires de travail et pour les besoins de l'hypermarché, contractuellement parlant.

Ceci étant le fait que leur contrat de travail stipule qu'ils sont salariés de l'hypermarché me laisse perplexe sur leurs interventions annexes. Autre chose: les agents de maintenance de l'hypermarché réalisent des interventions dans la galerie marchande. L'employeur, avec sa casquette de président du syndic serait ouvert à négocier une rémunération pour cela. Qu'en serait-il de leur responsable, qui ont le statut de cadre, et qui sont amenés à réaliser les travaux lorsque certains de leurs agents sont en congés ou arrêt maladie? Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **20/05/2016** à **19:03**

Tout dépend du style d'interventions qui sont réalisées dans la galerie marchande de l'hypermarché car cela peut avoir un rapport avec la sécurisation de celui-ci, éviter des troubles et même ne pas s'arrêter aux portes du magasin si une personne n'a pas payé tous ses achats...

Il me semble qu'un cadre n'est pas formellement limité dans ses fonctions et ne peut pas suppléer l'absence d'un salarié...

Par **kanahein**, le **20/05/2016** à **19:27**

Le cadre de la maintenance intervient 1 fois par semaine à la place de son collaborateur, qui est en repos 1 fois par semaine, étant donné que le travail 7/7 est proscrit. Les interventions de ce service vont de la décoration de la galerie à des travaux purement de maintenance. Pour la sécurité, nous faisons appel à une entreprise extérieure de gardiennage. Cette dernière a signé un contrat avec l'hypermarché et un autre avec la SCI. A ce niveau, il n'y a pas trop de souci puisque tout est bien sectorisé. Pour en revenir au cadre de la sécurité ou maintenance, je pense qu'il faudrait que leur contrat mentionne leur réel périmètre d'intervention, sinon, l'employeur pourrait en faire et lui faire faire ce qu'il veut, comme un homme à tout faire, et cela ne serait pas acceptable pour certains. Il y a heureusement des limites. Cela amène un autre débat à ce propos. Merci encore.

Par **P.M.**, le **20/05/2016** à **19:56**

Mais nous ignorons ce que précise le contrat de travail et/ou une éventuelle fiche de poste puisque vous n'avez mentionné que leur qualification à moins que vous ayez vous-même ces informations en tout cas, il semble que cela ne soit pas comparable avec un homme à tout faire tant que cela restait dans le domaine de la sécurité ou de la maintenance et vous venez simplement de nous dire qu'il y est ajouté la décoration, le terme maintenance pouvant recouvrir différentes tâches...

D'autre part, si vous êtes simple salarié de l'entreprise, je ne vois pas trop en quoi cela vous pose souci si vous n'êtes pas concerné...

Par **kanahein**, le **21/05/2016** à **02:27**

Je suis représentant du personnel. C'est la raison pour laquelle je m'interroge sur la corrélation entre le contrat et les tâches de ces salariés. La fiche de poste n'est pas d'actualité. Elle le sera probablement après avoir soulevé ce point en réunion. Le contrat de travail précise "chef de la sécurité au sein de l'hypermarché", et ne fait aucune mention à la galerie marchande par exemple. Merci.

Par **P.M.**, le **21/05/2016** à **08:23**

Bonjour,

C'est tant mieux si cela sera précisé mais, comme je vous l'ai indiqué, la sécurité de l'hypermarché ne s'arrête pas forcément aux portes de celui-ci mais si vous avez été saisi du problème par les salariés concernés, il est normal que vous vous en préoccupiez...