



L'association  
professionnelle  
des informaticiens  
[www.munci.org](http://www.munci.org)

## POSITION COMMUNE MNCI / SPECIS (UNSa)



### POUR UN MEILLEUR ENCADREMENT DE :

- LA PRESTATION DE SERVICES (SOUS-TRAITANCE) : pages 1-4
- L'EXTERNALISATION (TRANSFERTS DE PERSONNEL) : pages 5-6

## I] PRESTATION DE SERVICES (SOUS-TRAITANCE)

**Prop 1 :** Encadrement plus strict des contrats de sous-traitance en régie (facturation définie seulement en fonction du temps passé et de la qualification du personnel détaché chez le client... type de prestation illégale dans le cadre du salariat d'après la réglementation sur le prêt de main d'œuvre et de la réponse ministérielle N°29546 du 20 mars 2000 relative à la sous-traitance. Véritable « spécialité française », les prestations en régie sont déjà interdites dans le Code des marchés publics) afin de s'attaquer à la généralisation de la fausse sous-traitance dans le domaine des prestations intellectuelles :

. Réserver la possibilité de prêt de main d'œuvre aux prestataires justifiant d'une expertise et d'une politique de développement des compétences (cf. rapport Chaudron). Principaux critères : pôle(s) de compétence(s), gestion de projets au forfait, offre de conseil, formation, capitalisation et transferts de connaissances, encadrement technique des débutants, normes de qualité, certifications...).

. Favoriser le développement des prestations au forfait (ou régie forfaitée) dans le cadre du salariat, la régie devant être davantage réservée aux professionnels autonomes (indépendants, portage salarial...)

**Prop 2 :** Interdiction de sous-traitance en cascade sans valeur ajoutée dans les prestations intellectuelles.

AU MIMIMUM : à l'instar de toute marge classique d'activité commerciale sans transformation (ex. courtiers en assurance, immobilier...), nous demandons un plafonnement global à 10% des taux de commission sur la revente de prestations intellectuelles en l'absence de toute valeur ajoutée (ou d'apport de l'affaire) de l'intermédiaire.

Dans le cas du salariat, ceci concerne le prêt de main d'œuvre à but lucratif entre deux prestataires, ainsi qu'entre un prestataire et une société d'intérim.

Dans le cas des professionnels autonomes, ceci concerne le rôle entremetteur des prestataires entre le client final et le consultant. Ceci concerne plus généralement tout intermédiaire n'apportant aucune valeur ajoutée aux prestations et/ou aux consultants ni aucune spécificité technique, managériale ou autre (caractéristique d'un prêt illicite de main d'œuvre à but lucratif). Le portage salarial n'est pas concerné car il apporte une réelle utilité/valeur ajoutée pour les consultants. (L'article 112 du Code des marchés publics n'autorise qu'une sous-traitance partielle des prestations du marché...)

**Prop 3 :** Interdiction de sélection des collaborateurs par les clients préalablement aux missions (entretien commercial chez le client, sélection de CVs... le collaborateur pouvant être salarié ou bien candidat chez le prestataire).

Rappelons que le client n'a aucun droit de regard sur le personnel mis à sa disposition par le prestataire dans le cadre d'une prestation de service (premier indice d'un prêt illicite de main d'œuvre : les entretiens chez le client, ainsi que le transfert de subordination, ne sont valables que dans le cadre de l'intérim... pas de la prestation de services).

Ceci peut permettre, par ailleurs, de s'attaquer aux problèmes de discrimination à l'embauche qui résultent principalement du diktat des clients qui laissent aux prestataires la responsabilité d'assumer le recrutement et la gestion des compétences des informaticiens, tout en leur imposant leurs critères de sélection...

**Prop 4 :** Obligation pour le prestataire de fournir un ordre de mission détaillé au collaborateur qui précisera les conditions de la mission et son périmètre (durée, nature, compétences requises, horaires, remboursement des frais...etc).

**Prop 5 :** Insertion obligatoire de clauses de responsabilité sociale dans les contrats de sous-traitance (réforme du droit commercial) avec obligation de transparence des conditions et des enjeux des missions sous-traitées (préciser les conditions de travail et de rémunération, les compétences et les qualifications requises pour le personnel sous-traité).

**Prop 6 :** Information et droit de regard des représentants du personnel et délégués syndicaux sur les contrats de sous-traitance (extension de l'article 105 de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, article L. 432-1 du code du travail).

**Prop 7 :** Obligation pour le client d'informer les services administratifs (direction du travail, DADS...) de la présence dans l'entreprise de salarié(s) détachés par un prestataire, et d'inclure dans le bilan social annuel une rubrique de reporting relative aux contrats de sous-traitance.

**Prop 8 :** Limitations légales à fixer :

- de la durée maximale d'un détachement dans le cadre d'une prestation de service (par exemple 3 ans : durée maximale retenue par les partenaires sociaux pour les missions de portage salarial dans l'ANI du 11 janvier 2008) et requalification automatique du contrat de sous-traitance en CDI chez le client au-delà de cette durée.

- du nombre de prestataires (mais aussi de contrats précaires : CDD, intérim...) dans les entreprises par rapport aux effectifs salariés.

En effet, bien que la prestation de services (tout comme les contrats précaires : CDD/Intérim) ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, il est inadmissible de constater que de nombreux clients recourent aux prestataires de façon abusive (absence de savoir-faire spécifique, nombre excessif de prestataires, durée excessive des missions...) en contournant perpétuellement cette réglementation fondamentale (critère relevant du délit de marchandage).

### **Sur le plan civil/pénal :**

Les dommages et intérêts pour le salarié victime de prêt illicite/délit de marchandage sont habituellement faibles sur le plan de la condamnation pénale (le salarié n'a généralement intérêt qu'à agir sur le plan prud'homal...)

Afin de mieux défendre les salariés et dissuader davantage les entreprises de recourir à la fausse sous-traitance, il s'agirait donc de mieux définir les dommages et intérêts pour le salarié sur le plan civil à l'instar du travail dissimulé.

De plus, il s'agirait de requalifier le contrat de travail du salarié prestataire chez le client si celui-ci est toujours en poste (dans le même sens que pour les requalifications de CDD ou de contrats d'intérim en CDI).

### **Propositions en matière de condamnation civile :**

**Prop 9 :** Etablir des dommages et intérêts proportionnels à la durée du détachement sur la base d'une indemnité valant au minimum six mois de salaires (à l'instar du travail dissimulé).

**Prop 10 :** Prononcer systématiquement une requalification du contrat de travail en CDI chez le client si le salarié est toujours en poste chez le prestataire.

### **Par ailleurs, nous considérons que :**

▸ Ces dispositions doivent être valables uniquement dans le cadre du salariat. Il s'agit au contraire de conforter le fait qu'une personne inscrite au RM ou au RCS (indépendant) est présumée exécuter son travail sous forme d'une prestation d'entreprise et non pas d'un contrat de travail.

▸ Les sous-traitants doivent rester exclus des décomptes des effectifs des entreprises d'accueil, ne pas participer à leurs élections professionnelles et ne pas y être éligibles (des dispositions contraires ont été adoptées en 2008 dans ces trois nouveaux articles du Code du Travail : L. 1111-2, L. 2314-18-1, L. 2324-17-1...).

### **Concernant les stagiaires en sociétés de services :**

Il est très fréquent que les stagiaires en SSII (plus généralement en sociétés de service/conseil) soient placés sur des projets commerciaux au forfait ou bien détachés chez les clients.

Ils sont souvent facturés au même titre que les collaborateurs salariés (quelquefois aux mêmes tarifs)... tout en percevant, au mieux, une gratification inférieure au SMIC !

Il s'agirait tout d'abord de mettre en place des garde-fous pour que les stagiaires ne puissent pas se retrouver sous la pression des projets sans réel apport pédagogique du tuteur...

**Prop 11 :** Pour en finir avec ces cas flagrant de FAUX-STAGIAIRES et de DUMPING SOCIAL (un sujet sur lequel les SSII sont décidément en pointe...), nous demandons **l'interdiction faite aux prestataires de services :**

**Prop 12 :** de pouvoir détacher un stagiaire au sein d'une entreprise tierce dans le cadre d'une prestation de services.

Il incombe au client donneur d'ordre de prendre ses responsabilités et d'être lui-même signataire de la convention de stage et tuteur du stagiaire.

**Prop 13 :** de pouvoir facturer un stagiaire à une entreprise tierce dans le cadre d'une prestation de services.

Ces deux cas de figure relèvent généralement du délit de marchandage et doivent entraîner une requalification de la convention de stage en contrat de travail.

## A défaut d'une réglementation plus stricte :

**Prop 14 :** Normalisation de la prestation de services dans le cadre d'une commission de normalisation (Afnor) sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (la réflexion sur la question contractuelle ne devant pas relever de la seule négociation entre partenaires sociaux, ni du ressort des conventions collectives).

**Prop 15 :** Charte de bonne pratique de la sous-traitance (mise au point par les partenaires sociaux et la Dilti).

---

## PISTES D'ASSOUPLISSEMENT :

### 1) Dépénalisation des prêts illicites de main d'œuvre et délits de marchandage pour les personnes physiques

*Explications :*

S'agissant de délits pénaux pour « travail illégal », les peines encourues par nos dirigeants peuvent paraître excessives.

En effet, dans la plupart des cas, la « bonne foi » des dirigeants n'est pas remise en cause.

Tout au moins dans les structures de petites tailles : il n'en va pas de même des structures plus importantes ayant les moyens de leur politique salariale, juridique et où ces délits font parti des risques volontaires et connus pris par leurs responsables.

Les **personnes morales** doivent cependant continuer à être pénalement responsables.

Ceci vient en réaction au dernier point évoqué dans la réponse ministérielle (mars 2000) ci-dessous :

<http://questions.assemblee-nationale.fr/q11/11-29546QE.htm>

*"Les sanctions pénales encourues par les personnes physiques reconnues coupables sont fixées à l'article L. 152-3 du code du travail. Si la loi ne précise pas quelles sont les personnes punissables, la Cour de cassation a estimé que le contractant du prestataire engage lui aussi sa responsabilité en tant que coauteur de l'infraction. La volonté des tribunaux de sanctionner tous les participants à l'opération incriminée est donc manifeste. Par ailleurs, l'article L. 152-3-1 du code du travail fixe les peines encourues par les personnes morales. Il convient de rappeler qu'aux termes de l'article 121-2 du code pénal, la responsabilité pénale des personnes morales n'est pas exclusive de celle des personnes physiques qui la dirigent dès lors qu'elles sont reconnues comme auteurs ou complices des mêmes faits et que l'infraction a été commise, pour le compte de la personne morale, par ses organes ou représentants."*

+

[http://www.feral-avocats.com/fr/nos-publications/lettres\\_dinformation/lti\\_2003/mai-juin03/informatique/les\\_contrats\\_informatiques\\_face\\_aux\\_delits\\_de\\_pret\\_de\\_main\\_doeuvre.html](http://www.feral-avocats.com/fr/nos-publications/lettres_dinformation/lti_2003/mai-juin03/informatique/les_contrats_informatiques_face_aux_delits_de_pret_de_main_doeuvre.html)

II. LES SANCTIONS PEUVENT ETRE TRES LOURDES

(...)

### 2) Généralisation de l'autorisation de prêt de main d'œuvre dans le cadre des prestations de services réalisées par les professionnels autonomes (indépendants) non missionnés par une entreprise tiers.

*Explications :*

L'article 8 de la loi de modernisation du marché du travail du 25 Juin 2008 a fait entrer le portage salarial en créant un article L.1251-64 du code du travail qui reconnaît cette activité.

L'article 8241-1 modifié, reconnaît que le portage salarial ne constitue pas, en soit, un prêt de main-d'œuvre illicite.

Nous pouvons considérer qu'il faille considérer cette exception et l'étendre aux prestations réalisées par l'ensemble des professionnels autonomes et indépendants **non missionnés par une entreprise tiers** auprès de leurs clients utilisateurs dans la mesure où ces prestations résultent d'un accord contractuel entre les deux parties.

#### **Le problème de la "sous-traitance en cascade" :**

En raison des politiques de référencement des prestataires par les directions des achats (essentiellement des grands comptes privés comme publics), un nombre croissant de professionnels autonomes - et plus généralement de TPE - sont contraints de signer leurs contrats de prestations intellectuelles non pas directement avec leurs clients mais avec des sociétés-tiers (prestataires intermédiaires : SSII, sociétés de conseil, sociétés d'intérim) qui n'apportent aucune valeur ajoutée aux prestations tout en prélevant une forte marge (charges fixes, taux de rentabilité inadaptés...) sur la facturation aux clients.

Ils voient ainsi leur marge de manœuvre entravée par cette intermédiation inutile et, surtout, coûteuse (la marge prélevée étant généralement de 15-20%) qui n'a de légitimité que si la société-tiers est elle-même apporteuse d'affaire (et encore, elle est souvent inférieure, de l'ordre de 10%, dans d'autres secteurs comme l'immobilier...).

Et dans le cas des salariés portés, nous avons alors deux sociétés-tiers, et parfois même trois, entre le maître d'oeuvre et le client !

Cette commission de 15 à 20% représente en moyenne le double de celle de la société de portage... qui elle seule apporte une véritable utilité au salarié porté !

Nous sommes ici bien souvent dans le cas d'un prêt illicite de main d'oeuvre à but lucratif puisqu'il n'y a aucune spécificité propre à la société-tiers dans le cadre de la prestation réalisée entre le maître d'oeuvre et le client (sans parler des autres critères

de prêt illicite de main d'oeuvre : absence totale d'encadrement par la société-tiers, non mise à disposition de moyens matériels...).

Pour cette raison, nous insistons bien ici sur le critère de "non missionnement par une société-tiers" car il faut combattre et non pas favoriser la sous-traitance en cascade !

Dans le rapport « *Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activités* »

du Conseil Economique et Social (CES) (rapport 30.03.2005 présenté par M. François EDOUARD -

<http://www.munci.org/20061220/Consequences-sur-l-emploi-et-le-travail-des-strategies-d-externalisation-d-activites>), nous lisons ceci :

*P26 : Afin de contrer les effets pervers possibles de l'externalisation, notre assemblée souligne l'importance qui s'attache à la rédaction d'un cahier des charges précis, définissant clairement le statut des personnes, les conditions d'un strict respect des règles des services publics, et enfin l'interdiction d'une sous-traitance en cascade. En outre, la volonté affirmée de transparence et de valorisation du dialogue social dans le secteur public implique une information et une consultation des institutions représentatives des salariés. Au-delà, le respect du cahier des charges et les modalités d'exécution de la mission confiée à un prestataire privé devraient faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation continus.*

Si ce passage concerne le secteur public, il peut parfaitement être étendu au secteur privé.

Un second plan national contre le travail illégal a été lancé en 2006-2007 accentuant le contrôle sur les pratiques frauduleuses « *résultant d'un usage détourné de l'externalisation de l'emploi par la sous-traitance en cascade* » (déclaration de Gérard Larcher devant la Commission nationale de lutte contre le travail illégal du 26 janvier 2006), référence indirecte aux SSII...

### **3) Généralisation de l'autorisation de prêt de main d'œuvre à but non lucratif pour les salariés en CDI en se basant sur les dispositions (notamment le volontariat) de l'article 47 de la Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 portant diverses dispositions d'ordre économique et social (expérimentation dans les pôles de compétitivité).**

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000458333&categorieLien=id#JORFARTI000001688733>

*Explications :*

A l'instar de ce qui est autorisé :

- pour les groupements d'employeurs (*ainsi que les entreprises d'insertion...etc*),
- dans certains secteurs comme celui des jeux vidéos avec le système de « détachement » (*au lieu d'être licencié pour cause économique à la fin d'un projet, le salarié conserve son CDI tout en étant détaché dans l'équipe de développement d'un autre projet chez un concurrent...*),
- dans les pôles de compétitivité suivant l'article de loi susmentionné,

Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif pourrait être généralisé à toutes les sociétés pour les salariés en CDI selon les dispositions de l'article 47 ci-dessus qui précise les conditions de la mise à disposition ainsi que les garanties accordées au salarié pendant la mise à disposition, mais également lors de son retour dans son entreprise d'origine.

Parmi ces conditions doivent figurer :

- l'accord écrit du salarié (convention écrite ou avenant au contrat de travail) et l'interdiction de tout licenciement pour motif personnel en cas de refus
- l'obligation de définir une durée maximale de détachement
- le maintien du salaire (pas de discontinuité) et des conditions de travail (avantages liés à l'ancienneté...etc)
- le retour du salarié dans l'entreprise d'origine immédiatement après la fin du détachement

Nous souhaiterions rajouter une garantie supplémentaire : celle d'un entretien professionnel obligatoire tous les six mois avec l'entreprise d'origine.

*(Depuis l'accord national interprofessionnel de 2003, le chef d'entreprise doit proposer au moins tous les deux ans à ses salariés un entretien professionnel consacré à la formation et l'évolution de carrière)*

On peut imaginer également des dispositions particulières dans le cas où l'entreprise d'accueil souhaiterait "reprendre" le contrat en CDI du salarié détaché avec bien entendu l'accord de ce dernier (maintien de l'ancienneté acquise...etc).

L'article 47 prévoit par ailleurs que "*le salarié mis à disposition n'est pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'accueil*".

Cette disposition était tout à fait justifiée mais elle est (hélas) probablement désuète à présent au regard des 3 nouveaux articles du Code du Travail (articles 3, VIII et IX de la loi sur la rénovation de la démocratie sociale) : L. 1111-2, L. 2314-18-1, L. 2324-17-1, qui précisent que l'intégration étroite et permanente des salariés mis à disposition dans la communauté de travail permet l'intégration dans les effectifs, l'électorat et l'éligibilité aux élections professionnelles dans l'entreprise cliente.

Voir notre article : <http://www.munci.org/20081208/Presse-De-nouveaux-droits-pour-les-salaries-de-SSII-detaches-chez-le-client>

Ce dispositif, s'il peut permettre à ces entreprises de sauvegarder l'emploi et les compétences de leur secteur, et aux salariés de conserver leur CDI, de favoriser leur mobilité professionnelle voire géographique, doit rester attractif pour les salariés et leur offrir des garanties sérieuses. Il ne trouvera sa pleine application que si le salarié n'a pas à supporter les préjudices, mêmes minimes, des opérations de prêt de main-d'œuvre.

## **II] L'EXTERNALISATION (TRANSFERTS DE PERSONNEL)**

### **Analyses :**

- Les externalisations ont des impacts forts et durables sur le plan économique, social et organisationnel de l'entreprise externalisante comme de l'entreprise d'accueil.  
Elles font souvent l'objet de mécontentements de la part des salariés concernés (sentiment de dévalorisation, conditions de transfert désavantageuses, ex. pertes d'acquis sociaux, craintes de licenciements ultérieurs...etc) et les procédures contentieuses visant leur annulation ne sont pas rares.
- Le transfert de personnel dans le cadre d'une externalisation est régi en France par les seuls articles L1224-1 et L1224-2 du Code du Travail (1) (article L122-12 dans l'ancien Code du travail), lesquels ne garantissent que le transfert du contrat de travail.
- Actuellement, la législation oblige seulement la consultation du CE en cas d'externalisation par l'article L2323-15 du Code du Travail (2) (L432-1 dans l'ancien Code).
- La directive européenne 2001/23/CE (3) apporte certaines garanties aux salariés qui n'ont toujours pas été transposées intégralement dans le Droit français, ce qui est anormal.
- Dans un arrêt en date du 27 mai 2009 (4), la Cour de cassation a affirmé que l'entité économique autonome dont le transfert entraîne la poursuite de plein droit avec le cessionnaire des contrats de travail des salariés qui y sont affectés s'entend d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre. L'existence d'une entité économique autonome est indépendante des règles d'organisation, de fonctionnement et de gestion du service exerçant une activité économique. Autrement dit, une activité annexe et distincte peut constituer une entité économique autonome...
- Un autre arrêt de la Cour de Cassation de novembre 2007 (5) a sanctionné le manquement d'une entreprise à sa responsabilité sociale après une restructuration qui s'est avérée préjudiciable pour les salariés. Par extrapolation, cette décision peut s'appliquer également aux externalisations socialement bâclées.
- Le transfert étant un effet de la loi, le salarié ne peut le refuser. Son refus sera assimilé à une faute grave, c'est à dire qu'il n'aura pas le droit à ses indemnités de préavis et perd aussi son indemnité de licenciement...

### **Propositions :**

#### **Prop 16 : Obligation de négociation collective entre directions et représentants du personnel des deux entreprises :**

Un accord d'entreprise entre les directions et représentants du personnel des deux entreprises pourra définir les conditions du transfert de personnel entre les deux entreprises sur la base d'un certain nombre de critères sociaux (conventions collectives, accords d'entreprise déjà existant, maintien dans l'emploi, avantages acquis et en nature, conditions de travail, perspectives d'évolution...etc).

#### **Prop 17 : Renforcer la protection des salariés transférés :**

- En garantissant le droit d'option (le salarié peut accepter ou refuser le transfert) : dans le cas d'un refus, il ne peut y avoir de licenciement pour faute grave mais seulement un licenciement pour motif économique avec maintien des indemnités de préavis/licenciement, obligation de reclassement préalable et droit au plan social en cas de refus collectif.

- Par la transposition des dispositions les plus favorables de la directive européenne 2001/23/CE qui prévoit notamment :

- . une obligation d'information et de consultation renforcée des salariés et représentants du personnel
- . le maintien des contrats de travail et de la convention collective antérieure pendant au moins 1 an. Cette durée d'1 an est néanmoins insuffisante et doit être portée au minimum à 3 ans.
- . le maintien de la représentation du personnel qui existait avant le transfert de l'entité transférée
- . le transfert de tous les avantages acquis (ancienneté...etc)

- En s'inspirant des dispositions les plus favorables aux salariés présentes dans certaines législations européennes telles que la loi TUPE en Grande-Bretagne (6) (suivi à 5 ans des personnels externalisés...), la loi 1369/60 en Italie...

## A défaut d'une réglementation :

**Prop 18 :** Pour une « **charte nationale de l'externalisation** », élaborée entre syndicats et employeurs, qui reprendrait les principes de comportement responsable des entreprises, notamment en matière de normes sociales. Serait institué un dialogue social avec les salariés et leurs représentants en amont, pendant, et en aval de chaque décision d'externalisation. La négociation collective devrait s'attacher à sécuriser, notamment par la formation, les parcours professionnels des salariés touchés.

Proposition reprise du rapport :

« *Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activités* »

Conseil Economique et Social (CES) - Rapport du 30.03.2005 présenté par M. François EDOUARD

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/05033004.pdf>

(1): Voir <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177853&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080513>  
« *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.*

*Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification »*

(2): Voir <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198569&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080513>  
« *Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs* »

(3): Voir <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:082:0016:0020:FR:PDF>

(4): Voir <http://forums.munci.org/externalisations-et-transfert-du-contrat-de-travail-definition-de-l-entite-economique-autonome-t7190.html>

(5): Voir <http://forums.munci.org/les-salaries-peuvent-obtenir-reparation-d-un-prejudice-collectif-resp-sociale-de-l-entreprise-t7189.html>

(6): Voir <http://en.wikipedia.org/wiki/TUPE> , <http://www.dti.gov.uk/employment/trade-union-rights/tupe/page16289.html> , <http://www.out-law.com/page-448>

### **Descriptif du MUNCI :**

Fondée en 2003, le MUNCI est la première association professionnelle en France réunissant les membres salariés (principalement dans les services IT), indépendants/entrepreneurs, étudiants et demandeurs d'emplois des professions informatiques et télécoms, plus généralement des professions relatives aux TIC.

Pour en savoir plus : < <http://www.munci.org> >

Pour contact de presse :

▸ par courriel : < [medias@munci.org](mailto:medias@munci.org) >

▸ par téléphone : 01 77 62 42 57

### **Descriptif du SPECIS(UNSa) :**

Le SPECIS (Syndicat Professionnel des Études, du Conseil de L'Informatique, de l'Ingénierie et des Services) a été créé début 1998 et s'est affilié en 2003 à l'UNSa pour devenir le « SPECIS UNSa » au sein de la FCS-Fectam (Fédération des Commerces et des Services). C'est un syndicat professionnel national à vocation européenne dont le but est de porter et défendre les intérêts des salariés des entreprises de la Branche SYNTEC pour la France.

Pour en savoir plus : < <http://www.specis.org> > ou < <http://www.specis.eu> >

Pour contact de presse :

▸ par courriel : < [specis@specis.org](mailto:specis@specis.org) >

▸ par courrier : SPECIS (FCS-Fectam - UNSa) - 21, rue Jules Ferry - 93177 Bagnolet Cedex

▸ par téléphone : 06 06 44 65 72

**L'alliance MUNCI-SPECIS(UNSa) :** <http://www.munci.org/pages/alliance-munci-specis.html>