Cadre contractuel du management de transition

Le cadre contractuel sous lequel un manager de transition intervient auprès d'une entreprise peut être très différent d'un cas à l'autre.

Tout dépend essentiellement de 2 choses : la situation du manager lui-même et s'il y a ou non intermédiation d'un tiers (généralement un cabinet en management de transition ou une entreprise d'intérim management).

Contrat de travail, prestation ou mandat social ?

Le manager de transition indépendant exerce généralement son activité « à son compte » sous forme d'entreprise individuelle ou de société. Il intervient donc habituellement en tant que prestataire. Dans certains cas, il peut choisir d'être temporairement salarié de son entreprise cliente. Il peut également endosser un mandat social.

En tant que prestataire, il négocie seul les modalités de son contrat avec son client et fait le choix de missions à temps plein ou de missions à temps partiel. L'entreprise cliente bénéficie alors normalement d'un maximum de souplesse et de coûts ajustés. En tant que prestataire il est indépendant dans l'accomplissement de sa mission même si la nature de la mission peut impliquer un reporting plus important auprès de son client par rapport à un prestataire « classique ».

Sa responsabilité d'entrepreneur peut le cas échéant être engagée et il souscrit pour cela une assurance. Il ne bénéficie normalement d'aucun avantage social de l'entreprise hormis ceux qui auraient été éventuellement négociés dans le contrat de prestation.

S'il intervient en tant que salarié, il est à temps plein, est inscrit à l'effectif de l'entreprise, et est soumis au régime de responsabilité du salarié. C'est un choix à bien peser pour chacune des parties : pour le manager il perd de la capacité à anticiper ses contrats futurs et son indépendance ; du côté de l'entreprise elle s'expose à attirer plutôt des profils de managers qui sont eux-mêmes en transition à savoir « entre 2 contrats salariés ». Hormis des cas spécifiques, il est en effet préférable pour tout le monde, intervenant, salariés de l'entreprise et parties prenantes que dès le départ la mission soit positionnée comme réellement temporaire et qu'il soit bien annoncé que l'intervenant n'est pas destiné à rester au sein de l'entreprise. Ça évite les malentendus comme les sous-entendus. Ça crédibilise également la position de l'intervenant. Sinon, autant parler de pré-embauche ...

Le manager de transition peut également intervenir en tant que mandataire social, avec ou sans contrat de travail. Il supporte alors toutes les responsabilités d'un mandataire social, ce qui est loin d'être anodin.

Cas de l'intermédiation en management de transition

L'intérim concerne des relations triangulaires dans lesquelles outre l'entreprise cliente et le manager, intervient une 3^{ème} partie qui est l'entreprise de travail temporaire qui salarie le manager et le met à disposition de l'entreprise cliente moyennant rémunération. Il y a donc 2 contrats + 1 relation opérationnelle + 1 relation sociale :

- un contrat de travail temporaire (généralement un CDD) appelé contrat de mission entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié qui bénéficie alors d'une prime de précarité et d'une indemnité supplémentaire de congés payés, sauf à ce qu'il soit CDI de chantier ou

d'opération auquel cas ce sont d'autres règles qui s'appliquent ;

- un contrat de mise à disposition du salarié entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise d'accueil ;
- Une relation opérationnelle légale entre l'intervenant intérimaire et l'entreprise d'accueil dont il doit respecter les consignes et au sein de laquelle il est soumis à la hiérarchie et à la gouvernance ;
- Une relation que je qualifie de sociale entre l'entreprise utilisatrice et l'intervenant qui y bénéficie des mêmes avantages sociaux que les salariés ordinaires de l'entreprise d'accueil.

Dans le cadre d'une entreprise ou d'un cabinet de management de transition, nous retrouvons certaines similitudes avec l'agence d'intérim puisqu'il y a relation tripartite : soit le manager contractualise avec le cabinet de management de transition (salarial ou prestation) qui contractualise lui-même avec l'entreprise cliente ; soit le cabinet de management de transition fait embaucher directement le manager par l'entreprise cliente et facture en complément sa prestation d'intermédiation. A mi-chemin de ces 2 situations, il y a le cas des managers de transition en portage salarial : si ce n'est pas auprès de l'entreprise de management de transition elle-même, cette dernière contractualise alors avec l'entreprise de portage salarial et non directement avec le manager lui-même. Dans chaque cas, la mission est assurée à temps plein (sauf très rares exceptions) et le cabinet assure vis-à-vis du client un rôle de supervision de la mission et donc de fait un encadrement du manager. Ce point est majeur pour ces cabinets qui mettent en avant vis-à-vis de leur client leur capacité à recadrer l'intervenant ou à lui trouver un remplaçant en cas « d'erreur de casting ». C'est un choix qui a un coût et qui correspond particulièrement à certains contextes d'entreprises ou profils d'actionnaires.