

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**
(7^e édition. – Juillet 2002)

ACCORD N° 15 DU 13 DÉCEMBRE 2005

FIXANT LES CONDITIONS DE REPRISE DES PERSONNELS NON CADRES
PAR LES EMPLOYEURS EN CAS DE CHANGEMENT DE TITULAIRE D'UN
MARCHÉ PUBLIC

NOR : *ASET0650192M*
IDCC : 2149

Entre :

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération nationale des transports de l'équipement (FGTE) CFDT ;

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole d'accord fixant les conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public signé le 15 décembre 2003 arrivant à échéance le 31 décembre 2005, les partenaires sociaux ont décidé de se rencontrer et ont convenu ce qui suit.

En préliminaire, et afin de garantir la bonne exécution du présent accord, les parties signataires entendent rappeler que, dans le cadre des informations économiques, l'entreprise informe le comité d'entreprise ou d'établissement

ou, à défaut, les délégués du personnel des marchés arrivant à échéance. De même, elle communique le nombre de salariés affectés à ces marchés. Il est convenu que cette information interviendra 6 mois avant l'échéance de ceux-ci. Enfin, en cas d'attribution du marché en faveur d'un nouveau titulaire, l'entreprise informe également le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel de cette attribution.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Les parties entendent garantir l'emploi des salariés non cadres affectés à un marché public faisant l'objet d'un changement de titulaire et, pour cela, organisent les conditions du transfert du contrat de travail de ces salariés, lorsque les conditions de l'article L. 122-12 du code du travail ne sont pas réunies.

Article 2

Personnels concernés

Le présent accord s'applique au personnel non cadre dont le coefficient est inférieur ou égal à 167.

Article 2.1

Salariés bénéficiant d'un CDI

Les salariés en contrat à durée indéterminée doivent être affectés sur le marché depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois à la date de la prise d'effet du nouveau marché.

Lorsqu'un salarié affecté au marché a fait l'objet d'une cessation du contrat de travail au cours des 6 derniers mois précédant la prise d'effet du nouveau marché, son remplaçant est considéré comme ayant la durée d'affectation minimale requise pour bénéficier des conditions prévues ci-dessus.

Article 2.2

Salariés bénéficiant d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire

Les salariés sous contrat à durée déterminée ou de travail temporaire sont transférés lorsque leur contrat est conclu pour le remplacement d'un salarié en contrat à durée indéterminée qui satisfait aux conditions de l'article 2.1.

Article 2.3

Salariés affectés partiellement au marché transféré

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2.1 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalent temps plein.

La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondis suivantes de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir y exclure notamment les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour maladies ou accidents du travail.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation sur le marché.

Article 3

Organisation et modalités de transfert des contrats de travail

Article 3.1

Information sur l'attribution du marché

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien, dans le délai maximum de 1 semaine, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

Article 3.2

Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 432-1 du code du travail, dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché, l'ancien titulaire informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord, afin qu'ils puissent émettre un avis.

Il sera notamment communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel :

- le nombre de salariés transférables en application des règles du présent accord ;
- la liste des salariés affectés sur le marché ;
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

Article 3.3

Communication des documents par l'ancien titulaire

L'ancien titulaire doit communiquer au nouveau, au plus tard dans les 15 jours qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du personnel à reprendre.

Il comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat temporaire (contrat à durée déterminée ou mission de travail temporaire), motif du recours ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours :
 - motif de l'absence ;
 - date de début ;
 - date prévue de reprise d'activité ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- nombre d'heures acquises au titre du DIF ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale ;
- permis, habilitations, agréments nécessaires à l'activité (FIMO, FCOS, CACES...).

Article 3.4

Modalités de transfert des contrats de travail

3.4.1. Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, les contrats de travail sont transférés au nouveau titulaire du marché public qui en conserve la nature (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, coefficient).

Le nouveau titulaire informe par courrier les salariés concernés de leur changement d'employeur et de leur nouveau lieu de travail.

3.4.2. Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché public indemnise les salariés de leurs droits à congés payés. Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congés payés acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

3.4.3. Modalités de maintien de la rémunération

Le nouveau titulaire est tenu de maintenir le salaire brut de base.

A ce salaire, s'ajoutent :

- les éléments accessoires de la rémunération prévus par le contrat de travail et la convention collective nationale des activités de déchets ;
- les éléments de salaire à périodicité fixe, hormis les éléments de salaire liés à l'organisation ou à l'exécution du travail.

3.4.4. Modalités d'application du nouveau statut collectif

Dès le 1^{er} jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

3.4.5. Situation particulière

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un salarié protégé devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable.

Cette disposition est modifiée de plein droit en cas d'évolution des dispositions légales applicables.

Article 4

Information des instances représentatives du personnel du nouveau titulaire

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel) le nouveau titulaire communiquera aux instances :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition par contrats.

Article 5

Bilan d'application

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un bilan d'application afin d'examiner les conditions de transfert.

Article 6

Durée

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, viendra à échéance le 30 juin 2007.

Au moins 6 mois avant l'échéance du terme, les partenaires sociaux se rencontreront pour examiner l'opportunité du renouvellement du présent protocole au regard de l'évolution de la législation française et européenne.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Article 7

Application de l'accord

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

Article 8

Date d'effet

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 9

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2005.

(Suivent les signatures.)