

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

ACCORD DU 7 JUILLET 2009

RELATIF AU CHANGEMENT DE PRESTATAIRE (INTERURBAIN)

NOR : ASET0951022M

IDCC : 16

PRÉAMBULE

Les parties signataires ont souhaité faire évoluer les dispositions du titre VI, article 28 « Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail » de l'accord du 18 avril 2002 sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs, afin d'améliorer les conditions d'application de ces dispositions en cas de changement de prestataire.

Pour ce faire, les dispositions du titre VI, article 28, ont été abrogées par l'avenant n° 4 à l'accord du 18 avril 2002 précité, indissociable des dispositions du présent accord.

Le présent accord définit le nouveau dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.

Elles souhaitent également attirer l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de prévoir un calendrier de passation de marché permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale principale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Article 2

Dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire

Conditions de la garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire :

Lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail (ancien art. L. 122-12) ne sont pas remplies, les parties prévoient la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous, en vue d'améliorer et de renforcer la garantie d'emploi offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire.

2.1. Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent pour des transports à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat, d'un marché public ou d'une délégation de service public, plus généralement appelé « marché » ci-dessous.

2.2. Modalités entre entreprises

Le nouveau prestataire, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché et au plus tard 45 jours avant le début du marché, si les délais de notification le permettent. Dans le cas contraire, l'entreprise entrante prendra contact avec l'entreprise sortante sous 48 heures (hors dimanches et fêtes) dès qu'elle sera informée de l'attribution du marché.

Elle doit également informer sous 48 heures ses instances représentatives du personnel de l'attribution du nouveau marché.

2.3. Conditions d'un maintien dans l'emploi

Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- appartenir expressément soit à une catégorie de conducteur et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail calculé sur la base de la durée contractuelle, hors heures supplémentaires et complémentaires (ou, en cas de changement d'horaire dans les 12 derniers mois, sur la base de la moyenne constatée sur la même période) pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné, soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné ;
- être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois et ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat.

Ces conditions s'apprécient à la date de fin du marché.

2.4. Modalités du maintien de l'emploi

Le maintien de l'emploi se traduira par la signature d'un avenant au contrat de travail au sein de l'entreprise entrante selon les modalités suivantes :

A. – Etablissement d'un avenant au contrat de travail

L'entreprise entrante établira un avenant au contrat de travail, pour acter le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra les clauses parti-

culières attachées au contrat dans l'entreprise sortante, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en termes de rémunération ainsi qu'exposé au point B « Modalités de maintien de la rémunération » ci-dessous.

B. – Modalités du maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son horaire contractuel calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération comprend, outre le salaire et le 13^e mois, toutes les primes à caractère fixe existant depuis au moins 12 mois dans l'entreprise (prime de vacances par exemple quand elle existe) mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires, les primes et indemnités liées aux conditions d'exécution du service (indemnités de coupure, d'amplitude, frais professionnels). Ces dernières seront calculées et payées en sus.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une prime différentielle.

C. – Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise entrante devra accorder aux salariés la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis et déjà indemnisés par l'entreprise sortante dans les conditions fixées à l'article 2.8 « Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés » du présent accord.

D. – Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

2.5. Fourniture de la liste du personnel concerné par le transfert par l'entreprise sortante

L'entreprise sortante est tenue d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 2.3 « Conditions d'un maintien dans l'emploi » du présent accord.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée obligatoirement à l'entreprise entrante dans les plus brefs délais et au plus tard 40 jours avant le début du marché, si le délai de 45 jours prévu à l'article 2.2 « Modalités entre entreprises » du présent accord est respecté. Dans le cas contraire, cette communication sera effectuée sous 48 heures (hors dimanches et fêtes) à compter du moment où elle sera informée de l'attribution du marché. Si l'entreprise sortante ne communique pas les informations prévues par le présent article dans les délais visés ci-dessus, et laisse sans réponse une demande formelle de l'entreprise entrante, l'entreprise entrante est déchargée de ses obligations à son égard. Dans ce cas, le salarié reste à la charge de l'entreprise sortante.

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom de l'entreprise entrante et de la date de prise de fonctions.

Les institutions représentatives du personnel de l'entreprise sortante seront également informées dans les mêmes délais.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

- les 12 derniers bulletins de paie ;
- l'attestation du nombre de jours de congés payés acquis restant à prendre, s'il n'apparaît pas sur les fiches de paie (conformément aux stipulations de l'article 2.8), ainsi que les dates prévues des congés payés à prendre ;
- la dernière fiche médicale d'aptitude ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- la copie des titres et diplômes, permis de conduire, FIMO et attestation FCO ou FCOS en sa possession ;
- l'attestation d'emploi ;
- le nombre d'heures acquises au titre du DIF.

L'entreprise sortante qui souhaiterait conserver à son service tout ou partie du personnel affecté à ce marché, en accord avec les salariés concernés, devra en avertir son successeur, au moment de la transmission de la liste.

2.6. Information du personnel et des représentants du personnel par l'entreprise entrante

L'entreprise entrante, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours (si les délais le permettent) avant le début du marché pour formaliser le nouvel avenant au contrat de travail qui doit préciser la date et le lieu de la première prise de service et les modalités de garantie de la rémunération.

Dans ce même délai, elle communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables.

2.7. Droits des salariés affectés au marché transféré

Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours, si les délais le permettent, pour formaliser son accord sur le projet d'avenant au contrat qui lui a été proposé par l'entreprise entrante.

En cas de désaccord, il lui appartient de prévenir expressément, dans les meilleurs délais, l'entreprise entrante comme l'entreprise sortante de son refus de transfert, il reste alors salarié de l'entreprise sortante.

Situation particulière des représentants du personnel transférables : le transfert se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives, dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence.

Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise entrante ou refusant son transfert reste sous la responsabilité de l'entreprise sortante.

2.8. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

L'entreprise sortante réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert et la quote-part de 13^e mois. A cet effet, elle produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation mentionnera :

- le nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'entreprise sortante.

Elle fera connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise à l'entreprise entrante et au salarié, le jour où l'entreprise sortante remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

Dans le cas particulier d'entreprises adhérentes à une caisse de congés payés, elles organiseront les modalités pratiques, tout en garantissant les droits à congés des salariés.

2.9. Attestation d'emploi

L'entreprise sortante remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

Article 3

Mesure spécifique

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord du 18 avril 2002 dans la convention collective du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Article 4

Entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application dès sa signature.

Article 5

Commission de suivi

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord et qui a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;

UNOSTRA.

Syndicats de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC.

ANNEXE

Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré

La liste visée à l'article 2.5 du présent accord comprend notamment les éléments suivants :

Nom ;
Prénom ;
Date de naissance ;
Nationalité ;
Autorisation de travail pour les salariés hors CE ;
Adresse ;
Date d'embauche déterminant l'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 ;
Coefficient hiérarchique ou classification ;
Horaire hebdomadaire ;
Salaire mensuel brut de base ;
Prime(s) à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois ;
Eléments de rémunération conventionnels fixes ;
Contrat de travail ;
En cas de contrat à durée déterminée le motif du recours ;
Absences en cours ;
Motif de l'absence ;
Date de début ;
Date prévue de reprise d'activité.