

Brochure n° 3085

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

---

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL

NOR : ASET1151574M  
IDCC : 16

PRÉAMBULE

Les parties signataires ont souhaité négocier des dispositions relatives à la reprise du personnel et donc à la continuation de l'emploi en cas de changement de prestataire.

Le présent accord définit un nouveau dispositif de reprise du personnel et de maintien de l'emploi en cas de changement de prestataire dans les activités du transport de fonds.

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce dispositif qui permet de limiter les effets détériorant le niveau d'emploi lors d'un changement de prestataire.

Elles souhaitent également attirer l'attention des parties sur la nécessité de prévoir un calendrier de passation de marché visant à permettre la mise en œuvre des dispositions prévues au présent accord.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Dans les activités de transport de fonds et valeurs au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité et quel que soit le montant des fonds transportés, les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant à titre principal ou accessoire une activité de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires.

**Article 2**

*Dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataire*

Conditions de reprise du personnel et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire :

En cas de perte d'un marché répondant aux conditions stipulées au point 2.1 du présent accord et 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 le transfert des salariés affectés au(x) site(s) de production concerné(s) vers le nouveau prestataire situé à une distance maximale de 100 km (site à site) reprenant ledit marché, dans les conditions ci-dessous énoncées.

## 2.1. Champ d'application du dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataires

Les présentes dispositions s'appliquent pour les activités du transport de fonds, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un marché. Ne sont concernés par le présent champ d'application que les marchés détenus depuis au moins une année complète et ayant généré un chiffre d'affaires annuel justifiant selon les dispositions prévues au point 2.3.1 du présent accord le transfert d'au minimum un salarié.

## 2.2. Modalités entre entreprises

Le nouveau prestataire, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître par lettre recommandée avec avis de réception à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », dès qu'elle a officiellement connaissance de l'attribution du marché et au plus tard sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés).

Les entreprises entrantes et sortantes devront également informer, sous 5 jours ouvrés après réception de la notification formelle par le client, leurs instances représentatives du personnel de l'attribution du nouveau marché.

## 2.3. Conditions préalables à la reprise du personnel

Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et n'étant pas absents depuis plus de 4 mois et affectés sur le(s) site(s) de production concerné(s) par la succession de prestataires seront concernés par les dispositions prévues au présent accord.

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

### 2.3.1. Définition du nombre de salariés transférables

Le nombre de salariés transférables sera évalué en fonction d'un ratio moyen de chiffre d'affaires annuel généré par un salarié appartenant à l'une des activités ci-dessous visées :

Le chiffre d'affaires total sera apprécié sur la base de la facturation hors taxes par activité réalisée par l'entreprise sortante dans les 12 mois pleins précédant la notification formelle de perte du contrat.

Le nombre de salariés transférables sera calculé sur la base de ce chiffre d'affaires annuel divisé par la valeur du ratio par activité et arrondi à l'unité inférieure.

Pour l'activité transport :

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70 000 €, un convoyeur (filière transport, catégorie ouvriers, coefficients 130 CF ou 140 CF ou 150 CF) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 700 000 € annuel, un régulateur ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière transport ou exploitation, catégorie agents de maîtrise et/ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires transport = 1 000 000 € HT :

– convoyeurs transférables =  $1\,000\,000 / 70\,000 = 14,28$ , soit 14 personnes ;

– encadrement transférable =  $1\,000\,000 / 700\,000 = 1,43$ , soit 1 personne.

Pour l'activité caisse, traitement de valeurs :

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 74 000 € par an, un opérateur ou employé administratif (filière traitement des fonds et valeurs, catégorie employés) un agent (filière chambre forte) ou un agent de niveau 1 (filière exploitation) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 740 000 € par an, un chef d'équipe ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière traitement des fonds et valeurs ou exploitation, catégorie agents de maîtrise ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires caisse = 1 000 000 € HT :

- opérateurs transférables =  $1\,000\,000 / 74\,000 = 13,51$ , soit 13 personnes ;
- encadrement transférable =  $1\,000\,000 / 740\,000 = 1,35$ , soit 1 personne.

Pour l'activité automate bancaire :

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 77 000 € par an, un technicien (filière traitement maintenance en installations automatisées, catégorie employés, agents ou techniciens sera transférable).

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 770 000 € par an, un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière exploitation, catégorie agents de maîtrise ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires automate bancaire = 1 000 000 € HT :

- agents ou techniciens transférables =  $1\,000\,000 / 77\,000 = 12,98$ , soit 12 personnes ;
- encadrement transférable =  $1\,000\,000 / 770\,000 = 1,29$ , soit 1 personne.

Ces ratios moyens seront revus chaque année par la commission de suivi prévue à cet accord.

Les fonctions ci-dessus visées sont appréciées selon les dispositions du tableau des coefficients ajouté par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

L'entreprise sortante pourra décider de transférer un nombre de salariés inférieur à celui ainsi calculé, à charge pour elle de communiquer cette décision à l'entreprise entrante dans un délai minimum de 1 mois avant la date de transfert.

### 2.3.2. Critères de reprise du personnel

Les parties s'accordent sur le fait que, de par la nature de l'activité et de l'organisation des services des entreprises de transport de fonds et valeurs, il n'est pas possible de déterminer le choix des salariés transférables au travers de leur affectation au service du contrat commercial visé. En conséquence les parties décident d'adopter les critères suivants :

- la situation de famille ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Tous ces critères seront pris en compte, aux conditions de cotation précisées dans la grille ci-après, étant entendu que le premier salarié transféré est celui qui a le plus faible nombre de points.

Situation de famille	Célibataire sans enfant, marié ou pacsé sans enfant	1 point
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 1 personne à charge	2 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 2 personnes à charge	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 3 personnes à charge ou plus	4 points
	Parent isolé avec enfant(s) à charge	4 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), parent isolé avec enfant(s) handicapé(s) à charge	5 points

Age	Moins de 30 ans	1 point
	De 30 et jusqu'à 40 ans révolus	3 points
	De 41 à 50 ans révolus	4 points
	Plus de 50 ans (hors retraite à taux plein)	6 points
Ancienneté	Moins de 3 ans	0 point
	De 3 à 5 ans révolus	1 point
	De 6 à 10 ans révolus	2 points
	De 11 à 15 ans révolus	3 points
	Plus de 15 ans	4 points

Les salariés ainsi transférables devront satisfaire, notamment en termes de qualification professionnelle et de formation, aux exigences de la réglementation à la date du transfert, notamment : CQP, carte professionnelle, permis adéquat et valide pour les chauffeurs, port d'armes valide au moment du transfert.

Si ce n'est pas le cas, l'entreprise sortante devra proposer un autre salarié sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés) et renoncer à son transfert et le conserver dans ses effectifs.

Pour la bonne application de l'accord, les salariés sont tenus d'informer régulièrement leurs employeurs de l'évolution de leur situation personnelle.

#### 2.4. Modalités du maintien de l'emploi

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

##### A. – Etablissement d'un contrat de travail

L'entreprise entrante établira un contrat de travail, pour acter le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra les clauses particulières attachées au contrat dans l'entreprise sortante, la qualification, 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.

Chaque salarié concerné se verra remettre un contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en mains propres contre décharge.

##### 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 le salaire de base et toutes les primes à caractère fixe existants depuis au moins 12 mois dans l'entreprise sortante et, le cas échéant, le 13<sup>e</sup> mois (si l'ancienneté requise est constatée) mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires.

Une analyse de la nature des primes octroyées dans les deux entreprises sera effectuée afin que des émoluments ayant la même vocation ne se cumulent pas.

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.

Les primes à échéances fixes mais dont le montant varie seront adaptées aux modalités de versement de l'entreprise entrante.

Le nouvel employeur devra garantir au salarié l'adhésion à des régimes de prévoyance et de mutuelle à des niveaux de garanties au minimum équivalant à ceux garantis par l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

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

L'entreprise sortante solde l'ensemble des droits à congés acquis à la date du transfert sous forme de solde de tout compte.

#### D. – Statut collectif

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

#### 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 transférable, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions ci-dessus énumérées.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant d'un maintien 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 15 jours ouvrés après réception du courrier de l'entreprise entrante signifiant la reprise 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 délivrée 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 et du lieu de prise de fonctions.

Les instances 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 ;
- la dernière fiche médicale d'aptitude ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- la copie du port d'armes (l'entreprise entrante devra, dès la confirmation de la transférabilité, assurer le suivi administratif du renouvellement du port d'armes) et du ou des certificats de qualification professionnelle (CQP), permis de conduire, FIMO et attestation FCO en sa possession ;
- l'attestation d'emploi ;
- le nombre d'heures acquises au titre du DIF (portabilité) ;
- le passeport formation ;
- l'accord formel du salarié.

#### 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 ouvrés avant le début du marché pour formaliser le 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 calendaires pour formaliser son accord sur le contrat qui lui a été proposé par l'entreprise entrante. Ce délai de 10 jours court à compter de la présentation par l'entreprise entrante au salarié concerné de la proposition de contrat de travail visée à l'article 2.4 A ci-dessus (date de la remise en mains propres contre décharge ou date de la première présentation du courrier recommandé).

L'absence de réponse à l'expiration du délai de 10 jours susvisé sera considérée comme un refus.

En cas de refus du salarié, l'entreprise sortante devra alors tirer toutes les conséquences de cette réponse négative.

Le transfert des représentants du personnel se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives, dans le respect des dispositions légales. Une copie de l'éventuelle autorisation sera remise à l'entreprise entrante.

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

Le personnel concerné par le transfert bénéficiera d'une formation d'une journée sur la présentation de l'entreprise et d'une journée de formation aux règles sécuritaires de l'entreprise entrante dès la validation du transfert.

#### 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 l'entreprise entrante 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, les heures dues au titre des compteurs de modulation qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert, les indemnités de réduction de temps de travail (jours RTT) qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert et la quote-part de 13<sup>e</sup> mois sous forme de solde de tout compte.

Si le transfert nécessite un changement de résidence entraînant un allongement de trajet domicile-travail supérieur à 50 kilomètres, le salarié transféré bénéficiera des conditions prévues à l'article 13 « Changement de résidence » de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Les frais liés seront alors à la charge de l'entreprise sortante (payés au salarié par l'entreprise entrante puis facturés au réel à l'entreprise sortante).

#### 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 national professionnel dans la convention collective du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

## Article 4

### *Entrée en application, durée de l'accord, révision et dénonciation*

La volonté des parties est de rendre le présent accord applicable aux marchés effectivement transférés (début de marché) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

A cette fin, l'accord entre en vigueur à sa date de signature. Pour le cas particulier des marchés dont la notification par le client a déjà été reçue à la date de signature du présent accord, cette date de signature se substitue à la date de notification dans les dispositions du présent accord pour les besoins de sa mise en œuvre.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

L'ensemble des dispositions du présent accord forme un tout indivisible et deviendra caduc pour l'avenir si l'arrêté d'extension exclut l'une de ses dispositions, ou si le présent accord n'a pas fait l'objet d'une extension dans les 18 mois de la saisine du ministère du travail en vue de l'extension. Dans ce cas, les signataires du présent accord sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, le présent accord peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période d'une année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en œuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

## 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 et adaptera les conséquences sur le présent accord des éventuelles modifications de la convention collective nationale.

## Article 6

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et suivants et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UFT ;

OTRE.

**Syndicats de salariés :**

UNCP CGT-FO ;  
FGT CFTC ;  
SNATT CFE-CGC ;  
FGTE CFDT ;  
FNCR.



## 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 :

Adresse :

Date d'ancienneté :

Nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé :

Date d'effet de la protection en cours :

Coefficient :

Horaire hebdomadaire :

Salaire mensuel brut de base :

Prime(s) à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 6 mois :

Contrat de travail :

Absences en cours :

Motif de l'absence :

Date de début :

Date prévue de reprise d'activité :

Formation :

Port d'armes :

Attestation FIMO :