

Brochure n° 3170

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE**  
**ET TRAVAUX CONNEXES**

---

AVENANT N° 21 DU 23 JUILLET 2013  
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1351009M  
IDCC : 538

---

PRÉAMBULE

Lors de la commission mixte paritaire du 23 juillet 2013, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes concernant la révision des articles 15 *ter* « Continuité des contrats en cas de changement de titulaire de marché en tout ou partie » et 15 *quater* « Conditions de transfert du personnel entre entreprises » des dispositions communes de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes et l'ajout d'un article 15 *quinquies* « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel ».

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

*Révision de l'article 15 ter « Changement de titulaire de marché  
en tout ou partie » des dispositions communes*

Les parties signataires conviennent d'une nouvelle rédaction de l'article 15 *ter* « Changement de titulaire de marché en tout ou partie » des dispositions communes de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes. Elle remplace l'ancienne rédaction.

« Article 15 *ter*

*Continuité des contrats en cas de changement  
de titulaire de marché en tout ou partie*

Au cas où, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public (ci-après dénommé « marché initial ») en tout ou partie, et ce quel que soit le donneur d'ordres, une activité entrant dans le champ d'application de la présente convention collective serait attribuée à un titulaire distinct du titulaire antérieur, la continuité des contrats de travail existants au dernier jour du contrat commercial ou du marché précédent des salariés non cadres et cadres d'exploitation jusqu'au coefficient 282,5 du premier employeur affectés à ladite activité depuis au moins 6 mois serait assurée chez l'employeur entrant. Les salariés devant être en situation régulière au regard de la législation du travail, et notamment des dispositions législatives et réglementaires visées aux articles L. 5221-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un marché initial est divisé en parties ou lots, l'obligation d'assurer la continuité des contrats de travail des salariés affectés à chacune de ces parties ou lots lors du changement de titulaire(s) de(s) marché(s) s'impose à chaque entreprise(s) entrante(s) dès lors que les conditions de

poursuite du contrat de travail (définies à l'alinéa ci-dessus), appréciées au regard du marché initial détenu par l'entreprise sortante, sont remplies.

A charge pour cette ou ces entreprises(s) entrante(s) d'assurer les obligations légales et conventionnelles, notamment financières, en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat.

L'entreprise sortante aura par ailleurs à régler aux salariés transférés les salaires et les sommes à périodicité autre que mensuelle au prorata du temps passé par ceux-ci dans l'entreprise, y compris le prorata de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'ils ont acquis à la date du transfert.

L'entreprise sortante adhérente à une caisse de congés payés devra remettre aux salariés les certificats d'emploi justifiant de leur droit à congés conformément à la législation en vigueur <sup>(1)</sup>. »

## Article 2

### *Révision de l'article 15 quater « Conditions de transfert du personnel » des dispositions communes de la convention collective nationale*

Les parties signataires conviennent d'une nouvelle rédaction de l'article 15 *quater* des dispositions communes de la convention collective nationale. Elle remplace l'ancienne rédaction.

#### « Article 15 *quater*

##### *Conditions de transfert du personnel entre entreprises*

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 15 jours calendaires, au minimum les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué, contenant au minimum : nom et prénom(s) du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté au sens de l'article 15 *bis* de la convention collective nationale, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;
- les 6 dernières fiches de paie de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu ;
- la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation.

L'entreprise entrante fera la demande des documents dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché.

L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Le statut collectif de l'entreprise entrante se substituera de plein droit à celui de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Pour les employeurs adhérant à une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bulletin justifiant de leur droit aux congés payés acquis. »

---

(1) C'est-à-dire à la date de signature de l'accord : art. L. 223-16 ou L. 3141-30 du code du travail ; art. D. 741-4 du code du travail.

### Article 3

*Ajout d'un article 15 quinquies « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel » des dispositions communes de la convention collective nationale*

Les parties signataires conviennent d'ajouter aux dispositions communes de la convention collective nationale un article 15 *quinquies* intitulé « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel ».

#### *« Article 15 quinquies*

#### *Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel*

Les litiges survenant à titre exceptionnel entre employeurs (sortant et entrant[s]) à l'occasion de l'application articles 15 *ter*, notamment des dispositions de l'alinéa 2, sont soumis à un comité de conciliation créé au sein de la branche qui sera chargé d'établir une recommandation selon les modalités ci-dessous précisées.

La saisine du comité de conciliation résulte de l'envoi au président de la commission nationale de conciliation (art. 42 des dispositions communes) d'un rapport établi par l'employeur le plus diligent. Ce rapport présente les termes du litige. A des fins pratiques, il précise également le contrat commercial concerné et les coordonnées de l'employeur avec lequel survient le différend. Le président de la commission nationale de conciliation contacte cet employeur aux fins de confirmation du différend et des termes de celui-ci.

Le comité de conciliation est constitué d'un collège "employeurs" et d'un collège "organisations syndicales concernées".

Dans les 5 jours calendaires suivant cette saisine, dans l'hypothèse où le litige entre bien dans la compétence du comité de conciliation, le président de la commission nationale de conciliation (art. 42) réunit cette instance avec pour ordre du jour la désignation des membres du comité de conciliation :

- pour le collège "employeurs", parmi les représentants des commissions (technique ou sociale) du SAMERA ;
- pour le collège "organisations syndicales concernées", parmi les représentants (mandatés par la fédération) des organisations syndicales représentatives au sein de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes directement concernées par le litige et, de ce fait, ayant capacité à émettre un avis éclairé au sujet du litige.

Le collège employeurs du comité de conciliation recueillera, dans la mesure du possible, l'avis du donneur d'ordres.

Le collège employeurs du comité de conciliation devra entendre les employeurs concernés par le litige né de l'application des articles 15 *ter* et 15 *quater*.

Le comité de conciliation recueille les observations des comités d'entreprise (ou, à défaut, des DP) des entreprises concernées, et ce dans les délais correspondant au calendrier usuel de réunion de ces instances dans les entreprises.

Au vu de ces éléments (l'absence d'aucun de ceux-ci ne pouvant bloquer le processus de conciliation), le collège employeurs élabore une recommandation en fonction de son expertise. Il la partage lors d'une réunion avec le collège "organisations syndicales concernées".

A l'issue de cette réunion du comité de conciliation, cette recommandation est transmise :

- soit en l'état aux employeurs des entreprises entrantes et sortantes et aux CE des entreprises concernées (ou, à défaut, des DP) ;
- soit aux mêmes destinataires avec les observations du collège organisations syndicales concernées. »

#### **Article 4**

##### *Application*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il entre en application au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 5**

##### *Dépôt de l'accord*

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 23 juillet 2013

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

SAMERA.

##### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SNATT CGC ;

FGT CFTC ;

SUD.