

Brochure n° 3085

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

ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2013
RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL EN CAS DE CHANGEMENT DE PRESTATAIRE
DANS LE TRANSPORT DE FONDS ET DE VALEURS

NOR : ASET1450008M
IDCC : 16

PRÉAMBULE

Souhaitant négocier des dispositions relatives à la reprise du personnel et donc à la continuation de l'emploi en cas de changement de prestataire, les partenaires sociaux ont signé le 7 novembre 2011 un accord sur la reprise du personnel et de maintien de l'emploi en cas de changement de prestataire dans les activités du transport de fonds. Le 26 avril 2013, cet accord est dénoncé face aux problèmes rencontrés quant à son application.

Les parties signataires, soucieuses de limiter les effets détériorant le niveau d'emploi lors d'un changement de prestataire, définissent 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, tendant à améliorer l'accord précédent.

Les parties signataires rappellent et réaffirment ainsi leur attachement à ce dispositif.

Article 1^{er}

Champ d'application

Dans le secteur des activités de transport de fonds et de valeurs au sens du livre VI du code de sécurité intérieure 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 de 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 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 kilomètres (site à site) reprenant ledit marché, dans les conditions ci-dessous énoncées.

Il est expressément entendu que le transfert de personnel n'est possible que vers les sites de l'entreprise « entrante » reprenant effectivement les prestations.

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

Les présentes dispositions s'appliquent aux 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 5 jours ouvrés.

Les entreprises « entrante » et « sortante » devront également informer sous 10 jours ouvrés, au plus tard, après réception de la notification formelle par le client, leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché, et ses conséquences économiques et sociales.

2.3. Conditions préalables à la reprise du personnel

Seuls les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée 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 la notification formelle du changement de prestataire par le client.

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 date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

L'entreprise « entrante » pourra demander à l'entreprise « sortante » de justifier du chiffre d'affaires perdu par les copies des factures correspondantes.

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.

La commission de suivi prévue à l'article 5 du présent accord a compétence pour réviser chaque année ces ratios.

Les fonctions ci-dessous 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 de valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

L'entreprise « sortante » pourra décider de transférer un nombre de postes 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.

En cas de transferts échelonnés, le délai sera décompté un mois avant la date du premier transfert.

Pour l'activité transport de fonds

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70 000 €, un convoyeur de fonds (filière transport, catégorie ouvrier) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 700 000 €, un régulateur ou chef de mouvement ou chef d'équipe (filière transport ou exploitation, catégorie agent de maîtrise ou employé) 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 traitement de fonds et de valeurs

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

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel 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 de valeurs ou exploitation, catégorie agent de maîtrise ou employé) sera transférable.

Exemple : chiffre d'affaires caisse = 1 000 000 € HT :

- convoyeurs 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 maintenance des installations automatisées

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 77 000 €, un agent de maintenance ou technicien de maintenance (filière maintenance en installations automatisées, catégorie employé) sera transférable.

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

Exemple : chiffre d'affaires automate bancaire = 1 000 000 € HT :

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

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 de 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 cumulatifs suivants :

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

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

Les critères sont appréciés à la date de la notification formelle du changement de prestataire par le client.

En cas d'égalité de points, le salarié le moins ancien dans l'entreprise sera prioritaire au transfert.

En cas de nouvelle égalité de points, le salarié le plus jeune sera prioritaire au transfert.

Les salariés en fin de carrière se trouvant à moins de 2 ans d'un départ à la retraite ou d'entrée en CFA (congé de fin d'activité) et faisant état de cette situation ne peuvent pas faire partie du personnel transférable en cas de changement de prestataire, sauf si le salarié est volontaire.

Leur emploi sera maintenu dans l'entreprise sortante.

Situation de famille	Célibataire sans enfant, marié ou pacsé sans enfant	5 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 1 personne à charge	4 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 2 personnes à charge	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 3 personnes à charge ou plus	2 points
	Parent isolé avec enfant(s) à charge	2 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), parent isolé avec enfant(s) handicapé(s) à charge	1 point
Age	Moins de 30 ans	6 points
	De 30 et jusqu'à 40 ans révolus	4 points
	De 41 à 50 ans révolus	3 points
	Plus de 50 ans (hors retraite à taux plein)	1 point
Ancienneté	Moins de 3 ans	6 points
	De 3 à 5 ans révolus	5 points
	De 6 à 10 ans révolus	3 points
	De 11 à 15 ans révolus	2 points
	Plus de 15 ans	0 point
Volontariat	Sur la base d'un courrier signé par le salarié	17 points

Les salariés ainsi transférables devront satisfaire, notamment en termes de qualification professionnelle et de formation, aux exigences de la réglementation et des dispositions conventionnelles, à la date du transfert, notamment : CQP, carte professionnelle, permis de conduire correspondant à la catégorie du véhicule utilisé et des formations obligatoires complémentaires y étant associées, port d'armes valide au moment du transfert, passeport formation...

Si ce n'est pas le cas l'entreprise « sortante » proposera un autre salarié sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés) et renoncera au transfert du salarié initial.

Les salariés volontaires au transfert devront formaliser leur volonté de transfert sur la base du document joint en annexe II.

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

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 ci-après.

Les congés déjà validés par l'entreprise « sortante » pour le salarié transféré devront, dans la mesure du possible, faire l'objet de leur maintien au sein de l'entreprise « entrante ».

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 du maintien de la rémunération » ci-dessous.

Chaque salarié concerné se verra remettre son 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 existant depuis au moins 12 mois dans l'entreprise « sortante » et le cas échéant le 13^e mois (si l'ancienneté requise est constatée) mais ne comprend ni les heures supplémentaires ou complémentaires, ni participation et intéressement.

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 dont le montant est alors précisé dans le contrat de travail.

Les primes à échéance fixe 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 de valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Il devra également garantir l'adhésion au congé de fin d'activité selon la réglementation en vigueur.

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

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, 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 par l'entreprise « sortante », au plus tard, 25 jours ouvrés avant la date de prise de marché sous couvert de la compatibilité de ce délai avec la date des notifications du client et de l'entrant, de la copie des documents suivants :

- les 12 derniers bulletins de paie ;
- la fiche médicale d'aptitude en cours de validité ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- la copie de l'arrêté préfectoral d'autorisation de port d'armes ;
- la copie du ou des certificats de qualification professionnelle (CQP) ou une attestation d'équivalence ;
- lorsque l'emploi exercé le nécessite, la copie du permis de conduire en cours de validité correspondant à la catégorie du véhicule utilisé et des formations obligatoires complémentaires y correspondant ;
- le nombre d'heures acquises au titre du DIF (portabilité) ;
- le passeport formation ;
- l'accord formel du salarié en cas de volontariat (cf. annexe II) ;
- la copie de la carte professionnelle.

L'entreprise « entrante » aura alors 5 jours ouvrés à compter de la date de réception desdites pièces pour formaliser toutes demandes complémentaires liées à la fourniture des pièces obligatoires auprès de l'entreprise « sortante ». Passé ce délai, le dossier sera réputé complet.

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 20 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.

L'entreprise « entrante » transmettra à l'entreprise « sortante » une copie de la proposition de contrat de travail faite aux salariés pouvant être transférés.

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 ouvrés pour formaliser son accord sur le contrat qui lui a été proposé par l'entreprise « entrante ». Ce délai de 10 jours ouvrés 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 ouvrés 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 le transfert effectif.

2.8. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé

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, 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^e 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 de 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 et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

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 organisations professionnelles et syndicales représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord.

Elle a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord et a compétence pour réviser chaque année les ratios définis au point 2.3.1 du présent accord.

Dans un souci de conciliation, la commission de suivi est habilitée à émettre des avis liés à l'interprétation du présent accord, en cas de litiges dont elle aura été saisie. Les membres de la commission de suivi s'engagent, dans la mesure du possible, à réunir ladite commission sous un délai ne pouvant

excéder 30 jours calendaires suivant la date de réception du courrier de saisine émanant d'une des parties prenantes dans ledit transfert.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger au sein de la commission nationale de suivi bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette instance. Celles-ci ne s'imputent pas sur le nombre de jours prévus au point 6.1.3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

La participation des salariés d'entreprise aux réunions de la commission de suivi de l'accord entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les mêmes conditions prévues au point 6.1.3 susvisé.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social 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 8 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

OTRE.

Syndicats de salariés :

FGT CFTC ;

SNATT CFE-CGC ;

UNCP FO.

ANNEXE I

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 12 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 :

ANNEXE II

COURRIER FAISANT ÉTAT DE VOLONTARIAT AU TRANSFERT

A mon employeur actuel,

Je soussigné(e), fais part de ma ferme volonté de rejoindre la société
nouveau prestataire du contrat

Je souhaite le transfert de mon contrat de travail, dans les conditions définies par l'accord sur la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans le transport de fonds et de valeurs.

J'accepte de recevoir une proposition de contrat de travail de la société , et m'engage à lui donner une suite, positive ou négative, dans les délais impartis, soit 10 jours ouvrés après la réception de la proposition d'emploi.

J'atteste que cette demande de transfert de mon contrat de travail est réalisée dans le cadre de mon libre consentement.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Fait à , le

Signature