

Brochure n° 3156

**Convention collective nationale**

IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 53 DU 15 JUIN 2015

RELATIF AUX CONDITIONS DE TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL  
EN CAS DE CHANGEMENT DE TITULAIRE D'UN MARCHÉ PUBLIC

NOR : ASET1550725M

IDCC : 2149

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux conviennent que les changements de prestataires qui caractérisent les activités du déchet commandent l'existence d'un dispositif conventionnel de transfert des contrats de travail lorsque les conditions prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Les parties signataires souhaitent, par le présent accord, renforcer les conditions propres à garantir une concurrence saine et loyale, en favorisant le maintien des salariés dans l'emploi.

A cet effet, le présent accord clarifie le champ d'application de l'annexe V, encadre les relations entre entreprises sortantes et entrantes et apporte des garanties aux salariés en matière de parcours professionnel.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet et qui sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire dans le cadre d'un marché public au sens de l'article 1<sup>er</sup> du code des marchés publics.

**Article 2**

*Personnels concernés*

**2.1. Salariés affectés au marché transféré**

Le présent accord s'applique aux salariés, quel que soit leur contrat de travail, qui remplissent les deux conditions cumulatives suivantes :

- être positionné sur un coefficient inférieur ou égal à 167 dans la grille de classification de la convention collective nationale des activités du déchet ;
- être affecté sur le marché transféré depuis au moins 9 mois continus à la date de reprise effective du marché.

Sont également pris en compte :

- sous réserve du respect des conditions énumérées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont pas été remplacés par une personne liée par un CDI au cours des 9 mois précédant la date de prise d'effet du marché ;
- les salariés remplaçant un salarié absent, quels que soient leur contrat de travail et leur durée d'affectation sur le marché ;
- les salariés remplaçant un salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours des 9 mois précédant la date de prise d'effet du nouveau marché.

## 2.2. 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 équivalents temps plein.

La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise, de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail contractuelle effectuée sur le marché sans pouvoir en 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 accident du travail et maladie, professionnelle ou non.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondi 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.

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

## 2.3. Allotissement du marché initial

Les partenaires sociaux constatent que le droit européen relatif à l'ouverture à la concurrence conduit les donneurs d'ordres à allouer les marchés, soit géographiquement, soit par nature de flux.

Si la branche ne favorise pas ces pratiques d'allotissement, il lui est toutefois apparu nécessaire de définir, ci-dessous, les modalités spécifiques de transfert afin de garantir l'emploi des salariés dans ce cas.

En cas d'allotissement du marché initial, l'ancien titulaire doit répartir dans chacun des nouveaux lots les salariés transférables, en application des articles précédents (cf. exemple annexé).

Cette répartition s'effectue en plusieurs étapes.

1. Préalablement à tout calcul, la première étape consiste à identifier :

- le nombre de salariés équivalents temps plein par emploi affectés au marché initial ;
- le nombre total de salariés transférables ;
- le nombre d'heures total de travail théorique consacrées au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité) ;
- le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allotissement.

2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot (activité).

Pour connaître le nombre de salariés à répartir par lot, il convient, pour chacun des lots, d'utiliser le ratio suivant :

Nombre total de salariés transférables × le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot.

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois au sens de la convention collective (conducteur de matériel, équipier de collecte, agent de tri, agent de maintenance, employés) entre les lots (activités).

Cette répartition s'effectue, pour chacun des emplois et des lots, à l'aide du ratio suivant :

$$\frac{\text{Nombre de salariés de l'emploi considéré} \times \text{nombre total de salariés transférés dans le lot}}{\text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}}$$

4. La quatrième étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot.

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation par lot s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

Lors de ces différentes étapes, les entreprises appliquent les règles d'arrondi 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.

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés à la plus forte proportionnelle.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir en 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 accident du travail et maladie, professionnelle ou non.

### Article 3

#### *Organisation et modalités de transfert des contrats de travail*

##### 3.1. Information sur l'attribution des marchés

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien au plus vite, et dans le délai maximal de 10 jours calendaires, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

Afin de préserver l'économie du marché repris, l'ancien titulaire s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une quelconque modification contractuelle, concernant notamment des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou conventionnelle, et ce dès la notification par le nouveau titulaire du marché repris.

##### 3.2. Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire

Chaque trimestre, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des appels d'offres qui arrivent à échéance dans les 9 mois suivants et des marchés concernés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-19 du code du travail, dès qu'il a connaissance de la perte, en tout ou partie, du marché initial, 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. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

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

- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres ;
- 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.

### 3.3. Communication des documents par l'ancien titulaire

L'ancien titulaire communique, par tous moyens, au nouveau, au plus tard dans les 21 jours calendaires 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 ;
- autorisation de travail pour les salariés hors UE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- planning d'affectation des salariés ou document équivalent (exemple : fiche journalière de travail) ;
- 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 et avenants. En cas de contrat à durée déterminée, le 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 ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- dernière fiche d'aptitude médicale à jour ;
- permis, habilitations, agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACES).

A défaut de transmission dans les délais de l'intégralité des éléments énumérés ci-dessus pour un salarié donné, et après mise en demeure restée sans réponse à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires, le transfert de son contrat de travail est suspendu jusqu'à ce que l'entreprise sortante se conforme à son obligation. Pendant la période de suspension, la rémunération du salarié est maintenue.

### 3.4. Modalités de transfert des contrats de travail

#### 3.4.1. Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, le contrat de travail des personnels qui satisfont aux conditions fixées par l'article 2 est transféré, sous réserve du respect des formalités visées à l'article 3.3, au nouveau titulaire du marché.

Ce transfert s'impose aux personnels concernés qui deviennent salariés du nouveau titulaire du marché.

Le contrat de travail ainsi transféré conserve sa nature (CDI, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, etc.), l'ancienneté, l'emploi occupé et le coefficient attribué en application du III.1 de la convention collective nationale des activités du déchet.

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

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

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché 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.

Sous réserve de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

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 et les éléments accessoires de la rémunération prévus par le contrat de travail et la convention collective nationale des activités du déchet.

Le nouveau titulaire maintient également 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 premier 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. Entretien professionnel

Les salariés dont le contrat de travail est transféré, et qui ne justifient pas dans l'entreprise entrante de la durée d'ancienneté requise pour l'application du II de l'article L. 6315-1 du code du travail, bénéficient d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1-I du code du travail, au plus tard dans les 12 mois suivant la date d'effet de reprise du marché.

Cet entretien permet également d'apprécier si, au cours des 6 dernières années, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

#### 3.4.6. Salariés protégés

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 représentant du personnel élu et/ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable.

## **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 type de contrat de travail.

## **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 est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Au moins 6 mois avant l'échéance de l'accord, 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**

### *Révision*

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un avis motivé.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximal de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

## **Article 8**

### *Application*

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

## **Article 9**

### *Commission d'interprétation*

Les litiges nés de l'interprétation du présent accord seront réglés par la commission nationale d'interprétation dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective nationale des activités du déchet.

## **Article 10**

### *Date d'effet*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et s'appliquent aux marchés notifiés à compter de cette date.

## Article 11

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNAD.

#### **Syndicats de salariés :**

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

## ANNEXE

### Exemple de transfert de salariés en cas d'allotissement d'un marché (art. 2.3 de l'annexe V)

Ainsi, pour un marché initial composé de trois activités (collecte OM, collecte sélective et collecte de déchets verts) qui deviennent chacune, lors de la passation du nouveau marché, un lot à part entière, la démarche pour affecter les salariés transférables dans chacun des lots est la suivante :

1. Préalablement à tout calcul, la première étape consiste à identifier :

a) Le nombre de salariés équivalents temps plein, par emploi, affectés au marché initial.

Exemple : 100 salariés sont affectés en tout ou partie sur le marché initial.

	NOMBRE DE SALARIÉS affectés en tout ou partie sur le marché initial répartis par emploi	TEMPS D'AFFECTATION sur le marché initial	NOMBRE DE SALARIÉS équivalents temps plein affectés sur le marché initial
	32 conducteurs	100 %	32
	64 équipiers de collecte	100 %	64
	2 agents de maîtrise	70 %	1,4
	1 mécanicienne	80 %	0,8
	1 secrétaire	40 %	0,4
Total	100 personnes		98,6, soit 99 personnes

b) Le nombre total de salariés transférables.

En application de la règle de l'arrondi, on trouve dans notre exemple 99 salariés ;

c) Le nombre d'heures total de travail consacrées, sur une année, au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité).

Pour l'exemple ci-dessus, on trouve 158 450,20 heures (1 607 heures par an × 98,6 salariés équivalents temps plein) ;

d) Le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allotissement.

Dans l'exemple ci-dessus, on considère que le temps consacré :

- à la collecte d'OM représente 91 901,12 heures (soit 58 % du temps total) ;
- à la collecte sélective représente 58 626,57 heures (soit 37 % du temps total) ;
- à la collecte de déchets verts représente 7 922,51 heures (soit 5 % du temps total).

2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot.

Il convient pour cela d'utiliser la formule suivante pour chacun des lots :

Nombre total de salariés transférables × le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot.

Dans l'exemple ci-dessus, cela fait :

Pour l'OM :

$99 \text{ salariés} \times 58 \% = 57,42 \text{ salariés}$ , soit selon la règle de l'arrondi 57 salariés.

Pour le sélectif :

$99 \text{ salariés} \times 37 \% = 36,63 \text{ salariés}$ , soit selon la règle de l'arrondi 37 salariés.



Pour le déchet vert :

$$99 \text{ salariés} \times 5 \% = 4,95 \text{ salariés, soit selon la règle de l'arrondi } 5 \text{ salariés.}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois entre les lots.

Il convient pour cela d'utiliser le ratio suivant pour chacun des lots et des emplois :

$$\frac{\text{Nombre de salariés de l'emploi considéré} \times \text{nombre total de salariés transférés dans le lot}}{\text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}}$$

**Pour les conducteurs :**

Pour l'OM :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 18,42, \text{ soit } 18 \text{ conducteurs.}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 11,96, \text{ soit } 12 \text{ conducteurs.}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 1,61, \text{ soit } 2 \text{ conducteurs.}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

**Pour les équipiers de collecte :**

Pour l'OM :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 36,85, \text{ soit } 37 \text{ équipiers de collecte.}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 23,92, \text{ soit } 24 \text{ équipiers de collecte.}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 3,23, \text{ soit } 3 \text{ équipiers de collecte.}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

**Pour les agents de maîtrise :**

Pour l'OM :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,80, \text{ soit } 1 \text{ agent.}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,52, \text{ soit } 1 \text{ agent.}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,07, \text{ soit } 0 \text{ agent.}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

**Pour la mécanicienne :**

Pour l'OM :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,46, \text{ soit } 1 \text{ mécanicienne.}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,30, \text{ soit } 0 \text{ mécanicienne.}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,04, \text{ soit } 0 \text{ mécanicienne.}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés en appliquant la règle de la plus forte proportionnelle.

**Pour le secrétaire :**

Nous n'avons personne à affecter. Le secrétaire reste chez l'ancien titulaire du marché.

La quatrième étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot.

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.