

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL EN CAS DE CHANGEMENT
DE PRESTATAIRE DANS LES ACTIVITÉS DE REFUGES ET FOURRIÈRES

NOR : ASET1651083M
IDCC : 1978

Entre
UNSSAC

D'une part, et
FGTA FO
FS CFDT

D'autre part
il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord rappellent que les employeurs et les salariés sont tenus de respecter les obligations de l'article L. 1224-1 du code du travail lorsque les conditions pour sa mise en œuvre sont réunies.

Toutefois, afin de sécuriser l'emploi, la professionnalisation, la rémunération des salariés et la pérennité des entreprises concernées, les partenaires sociaux décident de prévoir une obligation de reprise du personnel, ainsi que les modalités de poursuite des relations de travail, lorsqu'une activité fait l'objet d'un changement de prestataire n'entraînant pas l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application du présent accord

Le présent accord autonome concerne les entreprises entrant dans le secteur 3 de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, tel que défini actuellement à l'article 1 de l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu, et plus spécifiquement les entreprises privées ou associations dont l'activité principale porte sur les fourrières et la capture des animaux.

Le présent accord autonome s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité de fourrière et de capture d'animaux qui fait l'objet d'un changement de prestataire et dont les conditions pour

l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies. Il s'agit des situations de cessation de contrats commerciaux, marchés publics ou délégations de services publics.

Article 2

Convention de transfert

Une convention de transfert entre l'entreprise sortante et l'entreprise entrante est conclue au plus tard 8 jours avant la date effective de passation d'activité, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers. Il est ici précisé que la convention de transfert n'est pas une condition d'application de la reprise du personnel qui demeure de droit.

Article 3

Conditions de maintien dans l'emploi

Le nouveau prestataire s'engage à la reprise de 100 % du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise, lorsque les salariés concernés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- appartenir expressément aux niveaux I à IV de la grille des emplois de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers. Les salariés du statut techniciens supérieurs et agents de maîtrise, ainsi que les cadres sont maintenus chez l'employeur sortant, sauf si un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la poursuite du contrat de travail dans l'entreprise entrante ;
- être titulaire d'un contrat de travail au sens du code du travail, étant ici précisé que pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée conforme à la réglementation, ils seront repris jusqu'au terme normal de leur contrat ou jusqu'à la fin des renouvellements éventuellement prévus selon les dispositions légales en vigueur ;
- être majoritairement affecté à l'activité concédée, sauf accord exprès contraire conclu entre les entreprises concernées et le salarié ;

Ces conditions cumulatives s'apprécient au jour de la cessation d'activité par l'ancien prestataire, au terme du contrat commercial ou public, ou de la date fixée par les parties.

A défaut de réunir les conditions cumulatives ci-dessus, le salarié demeure rattaché à l'entreprise cédant l'activité.

Les salariés ayant une protection attachés à un mandat, élus ou désignés et remplissant les conditions prévues ci-dessus, bénéficient du maintien de leurs mandats au sein de l'entreprise repreneuse dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

Obligations communes aux entreprises sortante et entrante

Chaque entreprise devra, avant la passation effective de l'activité, informer et consulter le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur l'évolution de l'activité et les conditions d'emploi et de reprise du personnel. Cette information-consultation fait l'objet d'un procès-verbal spécifique. La liste prévisionnelle comportant les nom et prénoms des salariés concernés ainsi que leur statut sera établie et transmise aux instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

Chaque entreprise devra en outre informer, par note ou courrier individuel remis en main propre contre décharge, les salariés, dans les meilleurs délais et au plus tard avant la date effective du transfert des contrats de travail, de l'évolution de l'activité et les conditions d'emploi et de reprise du personnel.

Article 5

Obligations de l'entreprise cédant l'activité

5.1. Liste du personnel

Une liste est établie par l'entreprise cédante de tout le personnel affecté à l'activité reprise dans les conditions de l'article 3 et comprend obligatoirement les mentions suivantes pour chaque salarié concerné :

- nom et prénoms ;
- nature du contrat de travail (CDI, CDD,...) ;
- date d'entrée dans la société sortante ;
- statut ;
- durée du travail ;
- rémunération annuelle brute ;
- nombre de congés payés acquis à la date effective du transfert ;
- jours fériés garantis au titre de l'article de 7.6 de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ;
- éventuellement, le motif de l'absence ;
- éventuellement, le mandat occupé lorsque le salarié est un représentant du personnel ;
- nombre et nature des actions de formation suivies.

Cette liste doit être accompagnée des documents suivants pour chaque salarié concerné :

- contrat de travail et avenants éventuels conclus ;
- 6 derniers bulletins de paie ;
- dernière fiche d'aptitude médicale ;
- dossier individuel de chaque salarié (consultable par l'intéressé) ;
- l'autorisation de transfert du salarié protégé émise par l'inspecteur du travail.

La liste du personnel ainsi que les documents ci-dessus doivent être transmis par l'entreprise sortante à l'entreprise reprenant l'activité au plus tard 8 jours avant la date effective de passation d'activité et le transfert effectif des salariés.

5.2 Accords collectifs et usages

Les accords collectifs et usages en vigueur au jour du transfert devront être transmis par écrit à l'entreprise reprenant l'activité au plus tard dans les 15 jours avant la reprise.

5.3 Règlement des salaires et accessoires

L'entreprise sortante reste redevable du salaire et de ses accessoires (congés payés, primes ayant le caractère de salaire) jusqu'au jour de la reprise. Elle en réglera le montant aux salariés ou, s'il s'agit de provisions, à l'entreprise entrante et, dans ce dernier cas, charges légales incluses.

Au plus tard le dernier jour d'activité avant le transfert des salariés, l'entreprise cédant l'activité doit remettre à chaque salarié concerné, une attestation d'emploi faisant référence au poste occupé, aux congés payés acquis, et aux dates pendant lesquelles le salarié aura été employé à son service.

Article 6

Obligations de l'entreprise reprenant l'activité

6.1 Information de l'entreprise entrante à l'entreprise sortante

L'entreprise repreneuse est tenue de se faire connaître à l'entreprise cédante au plus tard 45 jours avant la reprise d'activité ou à défaut, dès qu'elle a connaissance de cette reprise.

6.2 Etablissement d'un avenant au contrat de travail

L'entreprise entrante établit un avenant au contrat de travail pour mentionner le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra l'ensemble des clauses attachées à celui-ci, en particulier :

- l'ancienneté (reprise de l'ancienneté au titre du contrat de travail initial conclu avec l'entreprise sortante) ;
- la qualification (niveau, échelon et coefficient équivalents aux qualifications existantes chez le nouvel employeur) ;
- la rémunération annuelle totale correspondant au temps de travail habituellement effectué sur le marché repris, comprenant le salaire brut de base, la prime d'ancienneté, les autres primes mensuelles éventuelles, la valorisation éventuelle des avantages individuels acquis,... Le revenu minimum annuel du salarié chez le nouvel employeur ne peut être inférieur, en toute hypothèse, au revenu minimum annuel de la qualification tel que prévu par la convention collective nationale.

L'avenant doit être remis au salarié au plus tard 5 jours ouvrables avant le début effectif des travaux repris par l'entreprise entrante.

6.3 Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise entrante devra accorder aux salariés qui en font la demande la période d'absence correspondant au nombre de congés payés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante, conformément à l'article 5 ci-dessus.

6.4 Statut collectif

Le salarié bénéficie du statut collectif, y compris la prévoyance et les frais de santé, du nouvel employeur, qui se substituera, dès le premier jour de la reprise, à celui du précédent employeur.

Article 7

Dispositions finales

Le présent accord autonome est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord autonome fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)