

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Accord du 3 juillet 2020

à l'accord du 7 juillet 2009
relatif au changement de prestataire (Interurbain)

NOR : ASET2050652M

IDCC : 16

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord définit le nouveau dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs qui modifie celui mis en place par l'accord du 7 juillet 2009.

Il s'inscrit pleinement dans le cadre du dispositif de transfert automatique défini à l'article L. 3317-1, alinéa 1^{er} du code des transports : « Lorsque survient un changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public routier de voyageurs, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, tous les contrats de travail des salariés affectés exclusivement ou essentiellement au service ou à la partie de service transféré subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise dès lors qu'un accord de branche étendu est conclu. » Il se substitue à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.

Les parties signataires rappellent leur attachement à un tel dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.

Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :

- mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;
- incorporer, dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs ;
- prendre en compte l'impact social lié au changement de prestataire.

Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles soient sortantes ou entrantes, devront respecter la réglementation en vigueur et notamment les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail relatif au comité social et économique.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises de transport routier de voyageurs de toute taille sans qu'il y ait lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Elles peuvent avoir également vocation à s'appliquer si une des entreprises n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport dans le cas d'un accord volontaire des entreprises concernées après information du CSE dans le respect des dispositions du code du travail.

Les présentes dispositions s'appliquent pour des transports à caractère régulier ou à la demande (TAD), en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public, d'une délégation de service public ou d'un service librement organisé (SLO), plus généralement appelé « marché » ci-dessous.

Les présentes dispositions conventionnelles sont également applicables au (x) sous-traitant(s) (hors SLO), notamment :

- en cas de reprise directe par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité (annexe n° 2, hypothèse 1) ;
- en cas de succession de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrants et/ou sortant de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord (annexe n° 2 hypothèses 2 et 4) ;
- en cas de transfert d'un marché sous-traité (annexe n° 2 hypothèses 3 et 3 bis).

En cas de sous-traitance d'un service librement organisé, la garantie d'emploi s'applique :

- en cas de reprise directe par le donneur d'ordre d'un service jusque-là sous-traité (hypothèse 1) ;
- en cas de succession de sous-traitant sur un service (hypothèse 2).

Afin de faciliter la compréhension de l'application de la garantie d'emploi issue du présent accord, les différentes hypothèses envisagées en cas de sous-traitance sont présentées en annexe II sous forme d'un tableau illustré.

Les dispositions du présent accord s'appliquent sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'annexe III en cas de changement de prestataire suite à l'ouverture à la concurrence des marchés organisés par Île-de-France Mobilités.

Article 2 | Dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire

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 la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous.

2.1. Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire

Les contrats de travail du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise sont transférés automatiquement au nouveau prestataire lorsque ces salariés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois à la date de fin du marché ;
- appartenir expressément :
 - soit à une catégorie de conducteur titulaire du permis de conduire nécessaire à la réalisation du nouveau marché et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail contractuel (hors heures supplémentaires et complémentaires) pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

En cas de changement de la durée de travail dans les 12 derniers mois précédant la reprise du marché, le taux de 65 % est calculé sur la base de la durée contractuelle moyenne constatée sur la même période ;

- soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

Le contrat de travail des salariés répondant à ces conditions est transféré au nouvel attributaire du marché.

À ce titre, il est rappelé que sont repris notamment : le temps de travail contractuel, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et la rémunération dans les conditions visées au 2.4 du présent accord.

Concernant la situation particulière des représentants du personnel, le transfert se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence.

Par ailleurs, l'ancienneté de ces salariés acquise chez l'ancien employeur sera prise en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du personnel organisées chez le nouvel employeur.

2.2. Informations entre entreprises

Le nouveau titulaire du marché, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché.

Pour la bonne mise en œuvre de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance, les entreprises « entrantes » et « sortantes » sont tenues de fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants.

L'ancien prestataire est tenu d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 2.1 du présent accord.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée

obligatoirement au nouveau prestataire dans les plus brefs délais et au plus tard 60 jours avant le début du marché. Dans le cas où ce délai de 60 jours ne pourrait être respecté, cette communication sera effectuée sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) à compter du moment où l'entreprise sortante sera informée de l'attribution du marché.

La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de titulaire du marché. Afin de faciliter la reprise du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée dans les délais susvisés, à titre indicatif, au nouveau prestataire.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

- les 12 derniers bulletins de paie ;
- l'attestation du nombre de jours de congés payés acquis restant à prendre, s'il n'apparaît pas sur les fiches de paie (conformément aux stipulations de l'article 2.7 B), ainsi que les dates prévues des congés payés à prendre ;
- la dernière attestation de suivi médical ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- la copie des titres et diplômes, permis de conduire, FIMO et attestation FCO en sa possession.

L'ancien prestataire devra fournir tout document complémentaire sur demande du nouveau prestataire permettant de justifier le respect des conditions liées au transfert.

2.3. Information et accompagnement des salariés et de leurs représentants

A. Information

Les salariés affectés au marché transféré et les instances représentatives du personnel de leur entreprise sont préalablement informés des différentes étapes du processus dans le respect, le cas échéant, des dispositions relatives aux attributions du comité social et économique.

Dès connaissance de l'attribution du marché, l'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent informer sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) par tout moyen leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et jours fériés) court à compter de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la notification de l'attribution du marché.

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom du nouveau prestataire et de la date de prise de fonctions.

Le nouveau prestataire, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours (si les délais le permettent) avant le début du marché pour formaliser une information écrite et individuelle aux salariés transférés. Cette information doit préciser la date et le lieu de la première prise de service, et le principe de reprise des droits liés à l'ancienneté, la classification, et les modalités de garantie de la rémunération.

Dans ce même délai, il communiquera à ses représentants du personnel la liste des salariés transférés.

B. Accompagnement individuel et collectif des salariés transférés

Afin de pouvoir accompagner individuellement les salariés concernés tout au long de la procédure de transfert, un référent est désigné au sein de la direction de l'entreprise entrante et de l'entreprise sortante afin d'être les interlocuteurs des salariés pour répondre à l'ensemble des questions posées en la matière.

Des réunions d'information collectives peuvent également être mises en œuvre.

Lorsque l'entreprise entrante ou sortante ne dispose pas de représentant des salariés, les salariés peuvent désigner un salarié référent dans le cadre de son temps de travail.

2.4. Maintien de la rémunération des salariés transférés

Le salarié bénéficiera :

1° Du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à sa durée de travail contractuelle à la date de changement d'employeur, et

2° Du maintien de sa rémunération annuelle brute qui comprend l'ensemble des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception du 6° du II du même article L. 242-1, versés en application des conventions ou accords mis en cause et de leur contrat de travail lors des 12 mois précédant la date de changement d'employeur. Par dérogation, l'assiette de rémunération qui a servi au calcul de l'indemnité d'activité partielle au titre de périodes entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020, ou en cas d'état d'urgence sanitaire ultérieur, est prise en compte dans le calcul de la rémunération annuelle brute garantie.

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 indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est calculée au *pro rata temporis* en cas d'absence non rémunérée par l'employeur.

Lorsque après maintien de la rémunération mensuelle brute visée au 1° du présent article, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle afin de garantir le maintien de la rémunération annuelle brute visée au 2°, cette indemnité est versée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation annuelle, une régularisation progressive peut être mise en place.

Le versement de cette indemnité différentielle doit être maintenu au salarié transféré tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre la rémunération des 12 derniers mois précédant le transfert et la rémunération annuelle chez le nouvel employeur.

L'indemnité différentielle fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire et sera affectée de la même revalorisation que celle appliquée au taux horaire prévue par la négociation annuelle obligatoire d'entreprise et suivant les mêmes conditions.

2.5. Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur dès le premier jour du transfert. Ce statut se substituera alors à celui de l'ancien employeur.

2.6. Droit des salariés en cas d'accord volontaire d'une entreprise

Dans le cas d'un accord volontaire d'une entreprise au présent accord, le transfert du contrat de travail n'est pas automatique. Le nouveau prestataire propose un avenant au contrat de travail dans lequel il reprendra les éléments suivants attachés au contrat avec l'ancien employeur : le temps de travail contractuel, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments de rémunération ainsi qu'exposé au point 2.4 ci-dessus.

Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours, si les délais le permettent, pour formaliser son accord sur le projet d'avenant au contrat qui lui a été proposé par le nouveau prestataire.

En cas de désaccord, il lui appartient de prévenir expressément, dans les meilleurs délais, le nouveau prestataire comme l'ancien prestataire de son refus de transfert, il reste alors salarié de l'ancien prestataire.

2.7. Autres garanties pour les salariés transférés

A. Modalités d'octroi des congés payés acquis à la date du transfert

Le nouvel employeur devra accorder aux salariés la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis et déjà indemnisés par l'ancien employeur dans les conditions fixées à l'article 2.7 B « Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés » du présent accord.

B. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

L'ancien employeur réglera au personnel transféré les salaires dont il est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés acquis à la date du transfert et la quote-part de 13^e mois. À cet effet, il produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation mentionnera :

- le nombre de jours de congés acquis déjà réglés à la date du transfert et restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'ancien employeur.

Il fera connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise au nouvel employeur et au salarié, le jour où l'ancien employeur remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

Dans le cas particulier d'entreprises adhérentes à une caisse de congés payés, elles organiseront les modalités pratiques, tout en garantissant les droits à congés des salariés.

2.8. Attestation d'emploi

L'ancien employeur 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 du 18 avril 2002 dans la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Article 4 | *Durée et entrée en application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du premier jour du mois suivant celui de son extension.

Article 5 | *Commission de suivi*

Il est institué, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, 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.

Article 6 | Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 3 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré

La liste visée à l'article 2.2 du présent accord comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors CE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- prime à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat à durée déterminée le motif du recours ;
- absences en cours :
 - motif de l'absence ;
 - date de début ;
 - date prévue de reprise d'activité.

Annexe 2

Tableau illustré d'application de la garantie d'emploi selon les hypothèses de sous-traitance

Hypothèse n°1	Hypothèse n°2	Hypothèse n°3	Hypothèse n°3 bis	Hypothèse n°4
<p>A (Titulaire du marché)</p> <p>B (Sous-traitant)</p>	<p>A (Titulaire du marché)</p> <p>B (Sous-traitant)</p> <p>C</p>	<p>A (Titulaire sortant)</p> <p>B (Sous-traitant)</p> <p>C (Titulaire entrant)</p>	<p>A (Titulaire sortant)</p> <p>B (Sous-traitant)</p> <p>C (Titulaire entrant)</p>	<p>A (Titulaire sortant)</p> <p>B (Sous-traitant)</p> <p>C (Titulaire entrant)</p> <p>D (Sous-traitant)</p>
<p>ulnaire du marché) reprend rché en gestion direct alors était sous-traité à B</p>	<p>A (titulaire du marché) change de sous-traitant. Le sous-traitant B perd le marché au profit de C</p>	<p>A (sortante) perd le marché au profit de C (entrante). Le marché était sous-traité auprès de B par A</p>	<p>A (sortante) perd le marché au profit de C (entrante). Le marché <u>sera</u> sous-traité auprès de B par C</p>	<p>A (sortante) perd le marché qu'elle sous-traitait à B, au profit de C (entrante) qui le sous-traite à D</p>
<p>cation : services réguliers mpris SLO) et TAD</p>	<p>Application : services réguliers (y compris SLO) et TAD</p>	<p>Application : services réguliers (hors SLO) et TAD</p>	<p>Application : services réguliers (hors SLO) et TAD</p>	<p>Application : services réguliers (hors SLO) et TAD</p>

Sens de la sous-traitance

Sens de reprise du marché

Sens de la garantie

Annexe 3

Dispositif spécifique relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services de transport routier de voyageurs organisés par Île-de-France Mobilités (hors RATP)

La présente annexe institue un dispositif spécifique de garantie d'emploi dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services de transports routiers de voyageurs organisés par l'établissement public dénommé Île-de-France Mobilités. Il s'inscrit pleinement dans l'application de l'article L. 3317-1 du code des transports.

En effet, l'ouverture à la concurrence de ces services décidés par Île-de-France Mobilités se fait dans le cadre de profondes modifications de périmètre des réseaux actuels de transport routier de voyageurs. Ainsi, d'une situation de plus de cent contrats de délégation de service public au moment du présent accord, Île-de-France Mobilités a annoncé passer progressivement à 38 contrats de délégation de service public à partir du 1^{er} janvier 2021. Les périmètres des réseaux de transport existant au moment du présent accord seront ainsi nécessairement modifiés. Cette modification s'accompagne d'une obligation faite par Île-de-France Mobilités de créer des sociétés dédiées pour exploiter les futurs réseaux de transport.

En conséquence, faute de transfert d'une entité économique autonome, les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail assurant un transfert des contrats de travail ne trouveront à s'appliquer que dans des cas très minoritaires du fait de ce redécoupage des périmètres.

Pour répondre aux enjeux inédits posés par cette ouverture à la concurrence et assurer ainsi une garantie d'emploi adaptée à cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un dispositif spécifique et temporaire de transfert des contrats de travail des salariés.

Les particularités de cette ouverture à la concurrence impliquent notamment des spécificités dans la détermination des salariés dont les contrats de travail seront transférés à un nouvel exploitant, dans les modalités d'information des salariés et dans le sort des stipulations conventionnelles.

Article 1^{er} | *Champ d'application de la présente annexe*

Les présentes dispositions s'appliquent exclusivement à toute première mise en concurrence d'un marché de transport organisé par l'établissement public dénommé Île-de-France Mobilités (IDFM) ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée/substituée.

Les dispositions spécifiques ici prévues s'appliquent en lieu et place des dispositions générales de même nature contenues dans la partie principale de l'accord. Ces dispositions spécifiques concernent ainsi le mode de détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire, les informations à transmettre aux salariés et à leurs représentants et le devenir du statut collectif d'entreprise. Les autres dispositions contenues dans la partie principale de l'accord s'appliquent pleinement sur le périmètre visé par la présente annexe.

Article 2 | Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire

La détermination des salariés à transférer se fait en plusieurs étapes :

- détermination du nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation du marché objet de l'appel d'offres ;
- transmission des éléments à l'autorité organisatrice ;
- détermination des salariés qui seront effectivement transférés à l'issue de l'attribution du marché.

2.1. Détermination du nombre de salariés nécessaires à l'exploitation

A. Détermination du nombre d'ETP de conduite nécessaires à l'exploitation

Le nombre de conducteurs nécessaires à l'exploitation du ou des marchés concernés par un appel d'offres est établi par l'entreprise exploitant ce ou ces services.

Ce nombre est calculé en équivalent temps plein, déterminé en additionnant les temps d'affectation de chaque conducteur aux marchés concernés.

Le nombre d'ETP obtenu est arrondi selon la règle suivante :

- lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;
- lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

B. Détermination du nombre d'ETP, hors conduite, nécessaires à l'exploitation

Les 10 catégories d'emplois concernées sont les suivantes :

1. Exploitation :

- étude et méthode/graphicage ;
- régulation/service d'assureurs/poste central de commandement (PCC) ;
- contrôle/médiation/sécurité/sûreté ;
- planning ;
- management de proximité/encadrant chef d'équipe ;
- systèmes d'information voyageurs/billettique ;
- qualité sécurité environnement.

2. Maintenance :

- achat/approvisionnement ;
- maintenance/carrosserie/électricité/peinture/mécanique ;
- management/encadrant chef d'équipe/d'atelier.

Au sein de chacune de ces catégories d'emploi, le nombre d'équivalent temps plein hors conduite (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) nécessaires à l'exploitation est déterminé de la manière suivante :

a) Détermination du pourcentage de conducteurs en équivalents temps plein calculés au 2.1. A au regard du nombre total de conducteurs de l'entreprise calculé en équivalent temps plein.

b) Ce pourcentage ainsi obtenu est appliqué dans chacune des catégories d'emploi définies ci-dessus permettant de déterminer le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation dans chacune de ces catégories.

Le nombre d'ETP obtenu par catégorie d'emploi est arrondi selon la règle suivante :

- lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;
- lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

2.2. Transmission à l'autorité organisatrice du nombre d'ETP par catégories nécessaires à l'exploitation

Le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation ainsi qu'une liste prévisionnelle des salariés qui seraient concernés par un transfert de contrat de travail, établie en application de l'article 2.3, sont transmis par l'entreprise exploitante à l'autorité organisatrice dans les mêmes délais de transmission que les données sociales qu'elle demande. Une actualisation de la liste prévisionnelle sera transmise à chaque demande de mise à jour par l'autorité organisatrice.

S'agissant des effectifs mentionnés à l'article 2.1 B, le nombre d'ETP et leur variation par rapport aux effectifs qui étaient affectés au 1^{er} janvier 2020 font l'objet d'un audit. Dans l'hypothèse où l'autorité organisatrice ne réalise pas cet audit, l'entreprise sortante met à disposition un tiers indépendant et référencé par l'autorité organisatrice. Le ou les candidats à l'appel d'offres peuvent s'adresser à ce tiers pour réaliser cet audit à leur charge. Dans ce cas, leur anonymat est préservé par ce tiers.

2.3. Établissement de la liste des salariés à transférer

À compter de la notification de l'attribution du marché par l'autorité organisatrice, la liste définitive des salariés dont le contrat de travail est transféré est établie par l'entreprise sortante.

Cette liste est établie pour chacune des catégories d'emploi visées à l'article 2.1.

Liste des conducteurs (2.1 A)

Les conducteurs sont classés par ordre décroissant de leur pourcentage d'affectation aux services concernés.

Le taux d'affectation est égal au ratio entre le temps de travail affecté au marché transféré et le temps de travail effectué par le salarié pour le compte de l'entreprise cédante.

Le calcul se fait sur la base du temps de travail contractuel du salarié.

Les conducteurs qui ont le même pourcentage d'affectation aux services concernés sont départagés dans le classement par leur ancienneté dans l'entreprise, appliquée de manière décroissante.

La liste des conducteurs à transférer à l'entreprise ayant remporté l'appel d'offres est composée des conducteurs inscrits dans l'ordre du classement ci-dessus établi sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- leur taux d'affectation aux services concernés doit être au moins égal à 50 % de leur activité ;
- dans la limite du nombre d'emplois calculés en équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.

Liste des salariés à transférer, hors conduite (2.1 B)

Dans chacune des 10 catégories d'emplois, les salariés sont classés sur la liste par ordre décroissant de leur ancienneté dans l'entreprise et ainsi transférés jusqu'à atteinte du nombre d'emplois calculés en équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.

Les cadres mis à disposition de l'entreprise ne sont pas transférables.

2.4. Transmission de la liste des salariés à transférer

La liste des salariés dont le contrat de travail doit être transféré à l'entreprise entrante lui est transmise dès que possible et au plus tard 1 mois après la notification de l'attribution du marché. Elle fait ensuite l'objet, le cas échéant, d'actualisations régulières avant le début de l'exploitation.

Article 3 | Information des salariés et de leurs représentants

Les salariés et leurs représentants sont informés par leur employeur dans le respect des dispositions du code du travail.

Au plus tard 15 jours après la notification de l'attribution du marché concerné, l'entreprise sortante doit informer par tout moyen les instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte de ce marché.

Les salariés dont le contrat de travail sera transféré en sont informés par écrit, par leur employeur, préalablement à la transmission de la liste de ces salariés à l'entreprise entrante. Cette information est également transmise aux représentants du personnel.

L'entreprise entrante, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours pour formaliser une première information aux salariés transférés.

Article 4 | Sort du statut collectif d'entreprise

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sein d'une entreprise nouvellement créée et donc sans statut collectif d'entreprise applicable, les stipulations conventionnelles d'entreprises applicables dans l'entreprise dont provient le plus grand nombre de salariés sont maintenues pour tous les salariés dont les contrats de travail sont transférés dans la nouvelle entreprise dans les conditions de l'article L. 2261-14 du code du travail.

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sein d'une entreprise déjà exploitante de services de transports routiers de voyageurs, les stipulations conventionnelles de cette entreprise s'appliquent à l'ensemble des salariés dont le contrat est transféré dès le 1^{er} jour du transfert.

Article 5 | Élection des instances représentatives du personnel

Lorsque l'entreprise entrante est une entité nouvellement créée, elle s'engage à déclencher l'organisation des élections des instances représentatives du personnel dans un délai de 3 mois à compter du transfert des contrats de travail.

Dans l'attente des résultats des élections, les organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport peuvent désigner un représentant de section syndicale.