

Accord professionnel

TRANSPORT SCOLAIRE À MAYOTTE

Accord du 4 septembre 2020

relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail
en cas de changement de prestataire (Mayotte)

NOR : ASET2050893M

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

MEDEF MAYOTTE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC MAYOTTE ;

CFDT MAYOTTE ;

FO MAYOTTE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord définit le dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport scolaire à Mayotte.

Il s'inscrit pleinement dans le cadre du dispositif de transfert automatique défini à l'article L. 3317-1, alinéa 1 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. »

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 ;
- prendre en compte 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 relatifs au comité social et économique.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises assurant le transport scolaire sur le territoire de Mayotte. Au regard de la thématique du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de stipulations particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les présentes dispositions s'appliquent pour les 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 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 ;
- 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 ;
- en cas de transfert d'un marché sous-traité.

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 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, 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 les 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 à caractère fixe versés en application des conventions ou accords d'entreprise mis en cause et de leur contrat de travail lors des 12 mois précédant la date de changement d'employeur. Par dérogation, les indemnités versées au titre de périodes d'activité partielle entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020, ou en cas d'état d'urgence sanitaire ultérieur, sont prises 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* pour les salariés n'ayant pas effectué sur la période considérée leur temps de travail effectif prévu au contrat.

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 et suivant les mêmes conditions.

2.5. Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur dès le 1^{er} jour du transfert. Ce statut se substituera alors à celui de l'ancien employeur.

2.6. 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 congé 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 congé 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.

2.7. 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 | 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 1^{er} jour du mois suivant celui de son extension.

Article 4 | Commission de suivi

Les parties conviennent d'établir une commission paritaire permanente au sein de laquelle sont négociées et interprétées les stipulations du présent accord et de ses éventuels avenants

ou annexes. Cette commission est composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application professionnel et territorial défini à l'article 1 du présent accord.

Article 5 | 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 Mamoudzou, le 4 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

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

- 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 (par exemple les primes de 13^e mois, primes d'ancienneté, primes de qualité, primes d'amplitude, primes de salissure, chèques-déjeuners ou mutuelle santé) ;
- 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.