

Accord du 8 avril 2021

relatif à la révision des articles 15 *ter* et 15 *quinquies*
(articles 20.1 et 20.3 de la convention collective nationale actualisée)

NOR : ASET2150481M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes ont entendu actualiser les articles 15 *ter* et 15 *quinquies* relatifs aux stipulations concernant le transfert de personnel à l'occasion d'un changement de titulaire de marché ou de contrat commercial. Cette actualisation vise à tenir compte des évolutions des contenus des appels d'offres faisant de plus en plus fréquemment appel au redécoupage des contrats initiaux en divers lots.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord porte actualisation des articles 15 *ter* « Changement de titulaire de marché » (art. 20.1 de la convention collective nationale MF actualisée par accord du 12 juin 2019) et 15 *quinquies* (art. 20.3) relatif au « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs

à l'occasion d'un transfert de personnel », les stipulations de l'article 15 *quater* « Conditions de transfert du personnel entre entreprises » (art. 20.2) restant inchangées.

L'actualisation de l'article 15 *ter* « Changement de titulaire de marché » (art. 20.1) vise à prévoir l'intervention du comité de conciliation de l'article 15 *quinquies* (art. 20.3) (actualisé par le présent accord) en cas d'absence d'accord entre les entreprises entrantes et l'entreprise sortante à l'occasion d'un changement de titulaire sur un marché ou contrat commercial ayant fait l'objet d'un découpage en plusieurs lots.

L'actualisation de l'article 15 *quinquies* relatif au « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel » vise à en transformer et élargir le rôle afin qu'il puisse faciliter la mise en œuvre des transferts de personnel lorsqu'un redécoupage d'un marché ou contrat commercial initial en divers lots rend plus complexes ces transferts.

L'élargissement du cadre d'intervention de ce comité dans une démarche précontentieuse a conduit les signataires du présent accord à en redéfinir l'intitulé en « Comité de conciliation à l'occasion d'un transfert de personnel ».

Article 3 | Révision de l'article 20.1 « Changement de titulaire de marché (art. 15ter DC) »

Les stipulations ci-dessous se substituant aux dispositions antérieures, article 20.1 « Changement de titulaire de marché » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538) :

« Article 20.1 | Changement de titulaire de marché (art. 15ter DC) »

Au cas où, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public (ci-après dénommé "marché initial") en tout ou partie, et ce quel que soit le donneur d'ordres, une activité entrant dans le champ d'application de la présente convention collective serait attribuée à un titulaire distinct du titulaire antérieur, la continuité des contrats de travail existants au dernier jour du contrat commercial ou du marché précédant des salariés non-cadres et cadres d'exploitation jusqu'au coefficient 282,5 du premier employeur affectés à ladite activité depuis au moins 6 mois serait assurée chez l'employeur entrant. Les salariés devant être en situation régulière au regard de la législation du travail, et notamment des dispositions législatives et réglementaires visées aux articles L. 5221-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un marché initial est divisé en parties ou lots, l'obligation d'assurer la continuité de la totalité des contrats de travail des salariés affectés à chacune de ces parties ou lots lors du changement de titulaire(s) de(s) marché(s) s'impose à chaque entreprise(s) entrante(s) dès lors que les conditions de poursuite du contrat de travail (définies à l'alinéa ci-dessus), appréciées au regard du marché initial détenu par l'entreprise sortante, sont remplies.

Cette répartition par lots s'effectue en application de l'objectif général de stabilité de l'emploi dont l'activité transférée ou conservée par le précédent titulaire du marché est le support. L'entreprise sortante et les entreprises entrantes pourront se concerter pour organiser le transfert du personnel vers chacun des lots. Chaque salarié affecté au marché ou contrat initial (selon la dernière liste du personnel fournie au donneur d'ordre dans le cadre de l'appel d'offres) voit son contrat de travail se poursuivre,

auprès d'une seule^[1] des entreprises entrantes attributaires d'un des lots des nouveaux marchés ou contrats, dans la mesure du possible.

En cas d'absence d'accord entre les entreprises entrantes et l'entreprise sortante sur la répartition des salariés à transférer du fait de ce découpage du marché initial en plusieurs lots, le comité de conciliation prévu à l'article 20.3 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes est saisi, par la plus diligente, de cette situation dans les modalités définies à l'article 20.3, A et B, ci-après.

À charge pour cette ou ces entreprises(s) entrante(s) d'assurer les obligations légales et conventionnelles, notamment financières, en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat.

L'entreprise sortante aura par ailleurs à régler aux salariés transférés les salaires et les sommes à périodicité autre que mensuelle au prorata du temps passé par ceux-ci dans l'entreprise, y compris le prorata de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'ils ont acquis à la date du transfert.

L'entreprise sortante adhérente à une caisse de congés payés devra remettre aux salariés les certificats d'emploi justifiant de leur droit à congés conformément à la législation en vigueur^[2]. »

Article 4 | *Reconduction de l'article 20.2 « Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC) »*

« Article 20.2 | *Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC)*

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 15 jours calendaires, au minimum les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué, contenant au minimum : nom et prénom(s) du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté au sens de l'article 15 *bis* de la convention collective nationale, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;
- les 6 dernières fiches de paie de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu ;
- la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation.

L'entreprise entrante fera la demande des documents dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché.

L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Le statut collectif de l'entreprise entrante se substituera de plein droit à celui de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

[1] Dans cette hypothèse privilégiée, le salarié est dit « mono employeur ».

[2] C'est-à-dire à la date de signature de l'accord : art. L. 223-16 ou L. 3141-30 du code du travail, art. D. 741-4 du code du travail.

Pour les employeurs adhérant à une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bulletin justifiant de leur droit aux congés payés acquis. »

Article 5 | Révision de l'article 20.3 « Comité de conciliation à l'occasion d'un transfert de personnel (art. 15 quinquies DC) »

Les stipulations ci-dessous se substituant aux dispositions antérieures, article 20.3 « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538) :

« Article 20.3 | Comité de conciliation à l'occasion d'un transfert de personnel (art. 15 quinquies DC) »

A. Missions du comité de conciliation

Il est institué au sein de la branche manutention ferroviaire un comité de conciliation à l'occasion d'un transfert de personnel qui a pour missions, soit de prévenir des difficultés, soit de régler par la médiation un désaccord ou un litige pouvant survenir entre employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel.

Sa mission de type médiation en séance plénière réunissant les collègues "employeurs" et "salariés" est mise en œuvre uniquement lorsqu'un accord n'a pas pu être trouvé au sein du "collège employeurs" entre l'employeur sortant et les employeurs entrants notamment du fait de la complexité de l'opération de transfert liée au redimensionnement ou du découpage du marché ou contrat initial en un ou plusieurs lots ne correspondant pas à l'activité initialement traitée.

B. Modalités d'organisation et de fonctionnement propres à la mission de prévention des difficultés liées au transfert du personnel (hors désaccord ou litige)

Dès l'attribution des lots aux entreprises entrantes, le collège "employeurs" se réunit en présence de l'ensemble des représentants des entreprises entrantes et sortantes concernées par le transfert du personnel pour préparer la répartition des salariés entre les entreprises entrantes sur la base des listes du personnel adressées au donneur d'ordre et sur lesquelles l'appel d'offres a été construit.

Au cours des 2 semaines qui suivent l'attribution des marchés, le collège "employeurs" doit procéder successivement aux opérations suivantes :

- la détermination des salariés pour lesquels un transfert total du contrat de travail au sein d'une des entreprises entrantes ne pose aucune difficulté ;
- la détermination d'une part du solde des salariés à transférer restant à répartir, et d'autre part, du nombre de salariés restant à accueillir par chacune des entreprises entrantes ;
- la répartition des salariés entre les lots en veillant le plus possible à ce que ceux-ci demeurent mono employeur.

En l'absence d'accord au terme de ces 2 semaines, le collège "employeurs" recueille au cours de la 3^e semaine obligatoirement l'avis du donneur d'ordre sur les modalités de transfert des salariés concernés et l'informe des difficultés identifiées et lui soumet des pistes de résolution de ces difficultés.

À l'issue de cet échange avec le donneur d'ordre, le collège employeurs, détermine les termes d'un accord sur les opérations de transfert, ou bien élabore un rapport fixant les contours des difficultés à soumettre au comité de conciliation dans sa mission de médiation des difficultés ou litiges liés à un transfert de personnel. Ce rapport

est immédiatement communiqué à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la branche siégeant au comité de conciliation au titre de sa mission de médiation.

C. Modalités d'organisation et de fonctionnement propres à la mission de médiation

Les difficultés non réglées à l'occasion de l'intervention du comité de conciliation dans sa mission de prévention (art. 20.3 B ci-dessus) ou les litiges survenant à titre exceptionnel entre employeurs (sortant et entrant[s]) à l'occasion de l'application de l'article 20.1, notamment des dispositions de l'alinéa 2, sont soumis au comité de conciliation au titre de sa mission de médiation.

La saisine du comité de conciliation résulte :

- soit de la transmission par le président de la CPPNI MF, du rapport fixant les contours des difficultés qui n'ont pu être résolues dans le cadre de la mission de prévention prévue à l'article 20.3 B ci-dessus ;
- soit de l'envoi au président de la CPPNI MF (art. 4 ci-dessus) d'un rapport établi par l'employeur le plus diligent. Ce rapport présente les termes du litige. À des fins pratiques, il précise également le contrat commercial concerné et les coordonnées de l'employeur avec lequel survient le différend. Le président de la commission nationale de conciliation contacte cet employeur aux fins de confirmation du différend et des termes de celui-ci.

Le comité de conciliation est constitué d'un collège "employeurs" et d'un collège "organisations syndicales concernées".

Le collège employeurs du comité de conciliation recueillera, dans la mesure du possible, l'avis du donneur d'ordres à propos des difficultés ou du litige relatif au transfert du personnel soumis au comité.

Le collège employeurs du comité de conciliation devra entendre les employeurs concernés par le transfert ou litige né de l'application des articles 20.1 et 20.2.

Dans les 5 jours calendaires suivant sa saisine, le président de la commission nationale de conciliation (art. 4) réunit cette instance avec pour ordre du jour :

1. La composition des membres du comité de conciliation :

- pour le collège "employeurs", parmi les représentants des commissions (technique ou sociale) du SAMERA ;
- pour le collège "organisations syndicales concernées", parmi les représentants (mandatés par la fédération) des organisations syndicales représentatives au sein de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes directement concernées par le transfert et, de ce fait, ayant capacité à émettre un avis éclairé au sujet du transfert.

2. L'examen des observations des CSE des entreprises concernées, et ce dans les délais correspondant au calendrier usuel de réunion de ces instances dans les entreprises.

Au vu de ces éléments (l'absence d'aucun de ceux-ci ne pouvant bloquer le processus de conciliation), le collège employeurs élabore une recommandation en fonction de son expertise. Il la partage lors d'une réunion avec le collège "organisations syndicales concernées".

À l'issue de cette réunion du comité de conciliation, cette recommandation est transmise :

- soit en l'état aux employeurs des entreprises entrantes et sortantes et aux CSE des entreprises concernées ;

– soit aux mêmes destinataires avec les observations du collège organisations syndicales concernées. »

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 7 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 8 avril 2021 entre en application au 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 10 | Dépôt. Extension

Le présent accord relatif à la révision des articles 15 *ter* et 15 *quinquies* de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes du 8 avril 2021 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 8 avril 2021.

(Suivent les signatures.)