

Avenant n° 4 du 21 avril 2021

à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel dans le cadre de transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire »

NOR : ASET2150571M

IDCC : 1351

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

SESA ;

GPMSETLS ;

GES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSD CGT ;

FEETS FO ;

SNEPS-CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant que les effets de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » sur l'activité des salariés pouvaient engendrer des difficultés pour ceux dont le placement en activité partielle ne leur permettait pas de réunir les heures de travail effectif requises par l'accord du 28 janvier 2011 pour ouvrir droit au transfert, les partenaires sociaux ont signé deux avenants successifs à durée déterminée permettant d'adapter ce texte sur un certain nombre de points.

Néanmoins, ces mêmes partenaires ont jugé nécessaire d'adopter des dispositions particulières pour les transferts de marchés qui s'opéreraient dans les secteurs concernés par une importante baisse d'activité.

Le présent avenant a donc pour objet de modifier et compléter certaines dispositions de l'accord du 28 janvier 2011 (et son avenant du 3 décembre 2012), en ce qui concerne la reprise du personnel pour les marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire ».

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » (telle que définie par le 1^{er} alinéa de l'article 1^{er} de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de la sécurisation des emplois lors des transferts de marché intervenant pendant et postérieurement à la crise sanitaire, indiquent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Principes et modalités de transfert

Dans le champ d'application du présent avenant et pour la durée de celui-ci, l'article 2 « Principes et modalités de transfert » de l'accord du 28 janvier 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.1 | Modalités générales d'information

2.1.1. Au moment de la remise en cause d'un marché par le donneur d'ordres

En amont de la procédure de consultation visant, pour un donneur d'ordres, à réattribuer l'un de ses marchés, une liste du personnel affecté sur le marché concerné (qui constitue le périmètre "sortant" au sens de l'article 1^{er} "Champ d'application" de l'accord du 28 janvier 2011) est établie par l'entreprise titulaire du marché.

Cette liste de salariés transférables est fournie au donneur d'ordres responsable de ce marché.

2.1.2. Lors de l'attribution du marché par le donneur d'ordres

Dès qu'elle est informée par écrit de la reprise d'un marché et au plus tard dans les 5 jours ouvrables, l'entreprise entrante le notifie à l'entreprise sortante par lettre recommandée avec avis de réception, copie de l'écrit étant joint.

Article 2.2 | Conditions de transfert

Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- disposer des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de l'aptitude professionnelle démontrée par la détention d'un titre ou par la conformité aux conditions d'expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de la carte professionnelle délivrée par le CNAPS ou du récépissé attestant de la demande de carte professionnelle ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire des agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté concernée au sein du périmètre de l'aviation civile ;
- justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant et être à jour des éventuels recyclages nécessaires pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site ;
- pour un salarié affecté sur plus d'un marché, avoir effectué plus de 50 % de ses heures effectivement travaillées sur le périmètre sortant – ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel – au cours des 3 mois civils pré-

cédant l'établissement de la liste prévue au 2.1.1 ou, en cas d'absence sur ces 3 mois, des 3 mois civils précédant la date de son absence ;

- ne pas avoir été reconnu médicalement inapte à tenir le poste ;
- figurer sur la liste du personnel affecté au marché établie par l'entreprise sortante dans le cadre de la remise en cause de son marché, telle que visée à l'article 2.1.1 ci-dessus.

Les salariés inclus sur la liste sont :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, ou d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait lui-même aux conditions de transfert ;
- les salariés en situation d'absence, y compris absences de longue durée. La liste du personnel fournie comprend alors également l'indication de la nature de l'absence et, le cas échéant, la date prévue de retour lorsque celle-ci est connue. L'affectation des salariés concernés sur le périmètre sortant est attestée par les mentions présentes sur les bulletins de paye et plannings des 3 mois précédant la suspension du contrat de travail du salarié concerné. Par exception à ce qui précède, dans le cas où l'absence de longue durée du salarié concerné aurait abouti à ce que ce salarié – bien que se trouvant à l'effectif de la société sortante – n'ait jamais réalisé de travail effectif pour celle-ci, son affectation au marché concerné peut être attestée par les documents – et notamment l'avenant au contrat de travail – établis au moment de son transfert précédent au sein de l'entreprise sortante.

Les salariés exclus de la liste sont :

- les salariés en cours de procédure de rupture conventionnelle, de licenciement ou de préavis ;
- les salariés sous contrats de formation en alternance (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée).

La liste des salariés transférables ainsi établie constitue la base de l'obligation de reprise du personnel attachée à ce marché.

Avant sa transmission au donneur d'ordres responsable de ce marché la liste est anonymisée par l'entreprise sortante.

La liste non nominative communiquée au donneur d'ordres comporte les renseignements suivants pour chacun des salariés concernés :

- sexe ;
- qualification ;
- coefficient et taux horaire ;
- pourcentage d'ancienneté ;
- heures contractuelles mensuelles affectées au marché concerné ;
- primes constantes soumises à cotisation telles que définies à l'article 3.1.2 du présent avenant.

À compter de l'établissement de cette liste, l'entreprise sortante s'interdit, pour tous les salariés qui y ont été recensés, de procéder à une quelconque modification contractuelle et notamment concernant des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Dans le cas où, dans le cadre de la procédure d'appel d'offres, il serait apporté au marché considéré des modifications de périmètre ou d'allotissement, le total des salariés présents sur les différentes listes que l'entreprise titulaire du marché est amenée à

fournir au donneur d'ordres dans le cadre des nouveaux périmètres ou allotissements est égal au total des salariés, présents et absents, affectés sur le périmètre sortant.

Article 2.3 | Modalités de transfert des salariés

2.3.1. Obligations à la charge de l'entreprise sortante

Dans les 15 jours calendaires à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître selon les formes visées à l'article 2.1.2 ci-avant, l'entreprise sortante adresse, de façon dématérialisée, à l'entreprise entrante, la liste nominative du personnel transférable selon les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus. Cette liste est accompagnée des pièces prévues au *b* du présent article.

En parallèle, l'entreprise sortante adresse aux salariés concernés une notification les informant qu'ils se trouvent sur la liste des personnes transférables. Cette communication doit obligatoirement mentionner la date à laquelle l'entreprise entrante s'est fait connaître ainsi que la date prévisionnelle du transfert. Elle informe également, par tout moyen conférant date certaine, le CSE, s'il existe, de ce transfert ainsi que des dates précédemment mentionnées, en y joignant copie du courrier de l'entreprise entrante et en lui communiquant les éléments permettant de circonscrire le périmètre sortant en termes d'effectifs.

Passé le délai de 15 jours et après mise en demeure par l'entreprise entrante par tout moyen conférant date certaine à cette mise en demeure, restée sans suite dans les 2 jours ouvrables, celle-ci peut refuser de reprendre le personnel qui reste alors au sein de l'entreprise sortante. Par exception, aucun refus de transfert ne peut résulter de la situation des salariés visés au *b* de l'article 2.3.2 du présent avenant.

a) Liste nominative du personnel transférable

La liste nominative du personnel transférable que l'entreprise sortante fournit à l'entreprise entrante correspond à celle, non nominative, qui a été initialement fournie au donneur d'ordres préalablement à l'attribution du marché, ce qui exclut notamment toute possibilité de transmission d'une liste comportant une augmentation du nombre d'effectifs ou du volume d'heures contractuelles affectées à la prestation considérée.

La liste comprend la liste des salariés absents et précise pour chacun d'eux la nature de l'absence et, le cas échéant – notamment celui des absences pour congés – la date prévue de retour.

La liste nominative comprend, outre les indications prévues à l'article 2.2 ci-avant et les noms et prénoms des salariés transférables, la mention des éventuels mandats de représentation détenus par les salariés figurant sur celle-ci (afin qu'il soit possible de connaître le nombre de salariés dont le transfert est soumis à autorisation de l'inspecteur du travail).

b) Pièces à fournir pour chacun des salariés concernés

La liste nominative du personnel transférable est accompagnée pour chacun des salariés :

- d'une copie de la pièce d'identité du salarié ;
- de son numéro de carte professionnelle ou, à défaut, du numéro de récépissé de demande de carte professionnelle ;
- d'une copie de ses agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté au sein du périmètre de l'aviation civile ;
- d'une copie du contrat de travail et de ses avenants (cette disposition doit s'entendre comme une obligation pour l'entreprise sortante d'adresser à l'entreprise entrante tous les éléments en sa possession permettant de prouver l'existence de

- la relation de travail avec le salarié et d'attester des éléments de sa rémunération. L'absence de transmission du contrat de travail initial du salarié – qui peut avoir été perdu en raison des transferts de marchés successifs – ne peut donc, par exemple, constituer un motif de refus de transfert) ;
- d'une copie des bulletins de paie des 6 mois précédant la date de transmission de la liste nominative à l'entreprise entrante ;
 - d'une copie des plannings des 6 mois précédant la date de transmission de la liste nominative à l'entreprise entrante ainsi que des plannings prévisionnels courant de la date de transmission de la liste jusqu'à la date théorique de transfert ;
 - d'une copie des diplômes et certificats nécessaires à l'exercice de l'emploi dans le périmètre sortant ;
 - d'une copie de la dernière attestation de suivi de la visite d'information et de prévention (accompagnée, le cas échéant, de la fiche faisant état des propositions de mesures individuelles d'aménagement du poste de travail).

2.3.2. Obligations à la charge de l'entreprise entrante

Après réception de la liste nominative du personnel transférable et vérification des pièces requises, l'entreprise entrante fournit à l'entreprise sortante un état des pièces manquantes ou incomplètes et procède avec celle-ci dans les meilleurs délais à la mise à jour des dossiers reçus.

La liste des salariés que l'entreprise entrante doit reprendre est constituée obligatoirement de 100 % des salariés figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante qui remplissent les conditions de transfert fixées à l'article 2.2 ou se trouvant dans la situation de transférabilité différée décrite au b du présent article.

Aussitôt qu'elle est en possession des pièces et documents telles que décrits au b du 2.3.1 ci-dessus, et au plus tard dans les 7 jours calendaires, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante la liste du personnel qu'elle reprend par tout moyen conférant date certaine.

Les opérations de transfert se faisant par application des critères prévus au présent accord, l'entreprise entrante s'interdit de mener, à son initiative, tout entretien individuel ou collectif avec les salariés présents sur la liste du personnel transférable avant que ceux-ci n'aient manifesté leur accord quant à leur transfert. Cette acceptation se matérialise par la réception par l'entreprise entrante, de l'avenant signé par le salarié concerné.

a) Avenant au contrat de travail pour les salariés immédiatement transférables

Concomitamment à l'envoi à la société sortante de la liste du personnel repris, l'entreprise entrante établit, pour chaque salarié réunissant l'ensemble des conditions de transfert, un avenant au contrat de travail reprenant l'intégralité des éléments prévus à l'article 3.1.2 "Éléments contractuels transférés" ci-après, qu'elle adresse au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, accompagné d'une documentation présentant l'entreprise.

b) Avenant au contrat de travail pour les salariés dont la transférabilité doit être différée

Par exception aux articles 2.2 et 2.3.1 b du présent avenant, les salariés présents sur la liste fournie par l'entreprise sortante :

- pour lesquels au moins l'un des documents permettant de justifier leur aptitude à l'exercice de l'emploi concerné (carte professionnelle ou agréments obligatoires pour l'exercice de l'activité) serait en cours de renouvellement à la date du transfert ;

- qui ne pourraient justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant ou ne seraient pas à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site ;
- qui ne pourraient justifier d'une attestation de suivi de la visite d'information et de prévention à jour.

Sont éligibles au transfert mais ne seront transférés au sein de l'entreprise entrante qu'à la date où l'entreprise sortante sera en mesure de présenter à l'entreprise entrante la preuve que la situation a été régularisée et que le salarié peut donc, en tout état de cause, être transféré.

L'entreprise entrante leur adresse donc également un avenant au contrat de travail précisant :

- qu'ils sont embauchés sous réserve d'obtention du document ou de la formation manquant(e) ;
- que la date de cette embauche sera le lendemain du jour de réception par l'entreprise entrante du document régularisant leur situation (et au plus tôt au jour prévu pour le transfert du marché).

2.3.3. Obligations à la charge du salarié

Le salarié manifeste son accord quant à son transfert au sein de l'entreprise entrante en signant et renvoyant à celle-ci l'avenant au contrat de travail qui lui a été adressé par lettre recommandée avec avis de réception. Celui-ci doit être renvoyé dans un délai maximum de 10 jours à compter de la première présentation de la lettre recommandée à son domicile. Pendant cette période, l'entreprise sortante et l'entreprise entrante effectuent un suivi des salariés ayant accepté leur avenant afin que des relances puissent être faites auprès des salariés n'ayant pas encore répondu.

L'accord du salarié est définitif.

S'il n'a pas renvoyé l'avenant dans ce délai, le salarié est considéré comme ayant refusé le transfert. »

Article 3 | *Modalités de transfert du contrat de travail*

Dans le champ d'application du présent avenant et pour la durée de celui-ci, l'article 3 « Modalités de transfert du contrat de travail » de l'accord du 28 janvier 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.1 | *Obligations à la charge de l'entreprise entrante*

3.1.1. Reprise du contrat

L'avenant au contrat de travail établi par l'entreprise entrante mentionne le changement d'employeur et reprend l'ensemble des clauses contractuelles qui lui sont applicables sous réserve du respect des dispositions de l'article 3.1.2 ci-après.

L'avenant au contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent prend fin à la fin de l'absence du salarié remplacé.

En cas d'affectation partielle au périmètre sortant (égale ou supérieure à 50 %, conformément à la condition prévue à l'article 2.2 ci-dessus), le contrat est repris par l'entreprise entrante avec un volume horaire égal à la durée mensuelle contractuelle du salarié concerné.

3.1.2. Éléments contractuels transférés

Dans l'avenant au contrat de travail prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise entrante doit obligatoirement mentionner la reprise des éléments suivants :

- l'ancienneté acquise avec le rappel de la date d'ancienneté figurant sur les documents contractuels fournis par l'entreprise sortante ;

- les niveau, échelon, coefficient et emploi constituant la classification ;
- le salaire de base et des primes constantes soumises à cotisation, payées chaque mois et figurant sur les bulletins de paie des 6 mois précédant la date de transmission par l'entreprise sortante de la liste nominative, ainsi que les éventuels éléments bruts de rémunération contractuels à l'exclusion de ceux ayant le même objet déjà pris en charge sous une autre forme par l'entreprise entrante.

Le salarié transféré a droit à un congé sans solde équivalant aux droits acquis à la date du transfert et pris conformément aux dispositions légales régissant les conditions de départ en congé payé. Si des dates de congés ont déjà été convenues avec l'entreprise sortante, l'entreprise entrante doit accorder le congé sans solde dans le respect de ces dates. Il ne peut être demandé au salarié concerné de "récupérer" les heures de congés sans solde (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nombre équivalent d'heures de travail effectif en compensation), ces heures devant être intégrées dans le temps de travail contractuel dû par ce salarié au sein de l'entreprise entrante et ce, quels que soient le mode et la périodicité du décompte du temps de travail en vigueur dans cette entreprise.

Le personnel bénéficie des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Les autres éléments de salaire non soumis à cotisations sociales ne sont pas repris, sauf ceux prévus par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité. Les usages et accords collectifs de l'entreprise entrante bénéficient aux salariés transférés dès la date de leur transfert. Les usages collectifs ou autres avantages individuels en vigueur au sein de l'entreprise sortante ne sont pas transférés.

Article 3.2 | *Obligations à la charge de l'entreprise sortante*

Sur la base d'un arrêté de comptes qu'elle établit, l'entreprise sortante règle au salarié toute rémunération (congés payés acquis et en cours, solde des primes dues quelles qu'elles soient, heures supplémentaires, heures complémentaires) et plus généralement toutes indemnités, quelle qu'en soit la nature, acquises au moment du transfert. Cet arrêté de compte précise également le nombre de jours de congé acquis détaillés par période de référence.

Elle délivre également un certificat de travail et toutes attestations (formation initiale, formation qualifiante, etc.).

Postérieurement à la fourniture des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mais au plus tard dans les 30 jours suivant le jour du transfert effectif du salarié, l'entreprise sortante doit fournir à l'entreprise entrante :

- une copie des éventuelles demandes de congés payés déposées dans les conditions prévues par le code du travail ;
- copie des bulletins de paye établis depuis la transmission de la liste nominative visée à l'article 2.3.1 b ;

Tout litige portant sur la période précédant le transfert est de la responsabilité de l'entreprise sortante. »

Article 4 | Conditions de transfert des salariés protégés

Dans le champ d'application du présent avenant et pour la durée de celui-ci, l'article 4 « Conditions de transfert des salariés protégés » de l'accord du 28 janvier 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

- les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel doivent bénéficier des dispositions légales applicables en matière de protection et de transfert de contrat de travail ;
- l'entreprise sortante joint la copie de l'autorisation de transfert des salariés concernés. Dans l'attente de la décision, les salariés concernés restent salariés de l'entreprise sortante mais peuvent, avec leur accord, être mis à disposition de l'entreprise entrante ;
- le sort des mandats des salariés protégés est régi conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5 | Comité de conciliation

Le comité de conciliation instauré par l'article 6 de l'accord du 28 janvier 2011 est compétent pour intervenir – sur demande de l'une ou l'autre des deux entreprises concernées – en amont de tout litige, afin de faciliter les opérations de transfert, en fournissant aux parties une interprétation de toute disposition qui lui serait soumise.

Article 6 | Durée de l'avenant et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2023.

Il pourra être révisé, en tout ou partie, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 8 | Prise d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Roissy, le 21 avril 2021.

(Suivent les signatures.)