

Accord du 21 octobre 2020 relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public, en Ile-de-France, relevant de la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs

Préambule

Le présent accord définit le dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport, en Île-de-France, relevant de la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs en application de l'article L3317-1 du code des transports

Il permet de créer le dispositif de transfert automatique défini à l'article L3317-1 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 marche 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


Cet accord de branche prévoit :

« 1° Les informations transmises aux salariés mentionnés au premier alinéa du présent article, désignés "salariés transférés" et à leurs représentants par leur employeur, désigné "cedant" et, le cas échéant, par le nouvel exploitant du service transféré désigné "cessionnaire" durant les différentes phases d'attribution du contrat de service public ;

« 2° Les modalités selon lesquelles les informations mentionnées au 1° sont transmises ;

« 3° Les modalités d'accompagnement individuel et collectif mises en place pour les salariés transférés ;

« 4° Le devenir des stipulations conventionnelles de l'entreprise cedante aux salariés transférés ;

CF EH 1A
JFF 

« 5° Les conditions de maintien de la rémunération des salariés transférés, leur niveau de rémunération ne pouvant être inférieur au montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, correspondant à 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 douze mois précédant la date de changement d'employeur ;

« 6° Les autres garanties dont bénéficient les salariés transférés

« Pour l'application du 4° du présent article, l'accord peut prévoir :

« a) Soit le maintien des stipulations conventionnelles dans les conditions prévues aux premier et dernier alinéas de l'article L. 2261-14 du code du travail ;

« b) Soit, lorsque les salariés dont le contrat de travail est transféré proviennent de plusieurs entreprises, le maintien, pour tous les salariés, des seules stipulations conventionnelles de l'entreprise dont est issu le plus grand nombre de salariés transférés, selon les mêmes modalités et délais que ceux prévus aux mêmes premier et dernier alinéas ;

« c) Soit l'application au premier jour du transfert des stipulations conventionnelles de l'exploitant du service. »

Les employeurs du transport public urbain de voyageurs s'engagent à accepter le transfert des contrats de travail des salariés relevant de la convention collective Transport Routier de Voyageurs et des Activités Auxiliaires dans les conditions et modalités prévues par les dispositions de l'accord du 3 juillet 2020 relatif à la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.

Article 1 - Champ d'application


Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs de toute taille, sans qu'il y ait lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque survient un changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public de voyageurs organisé par Île-de-France Mobilités ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée ou substituée, à défaut d'application de l'article L1224-1 du Code du travail.

Elles s'appliquent également en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public de voyageurs organisé par Île-de-France Mobilités ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée ou substituée, à défaut d'application de l'article L1224-1 du Code du travail, depuis ou vers une entreprise relevant de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport par application d'un accord de branche étendu prévoyant des dispositions miroirs identiques.

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.

IA
2
GF
EH
CF


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 au(x) marché(s) concerné(s).

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 11 catégories d'emplois concernées sont les suivantes

- 1 Exploitation
 - Etude et méthode/ Graphicage
 - Regulation/Service d'assureurs/Poste Central de Commandement (PCC)
 - Contrôle / médiation / sécurité / sûreté
 - Planning
 - Management de proximité / Encadrant chef d'équipe
 - Systèmes d'information voyageurs / billetterie
 - Les métiers de la vente en cas de présence d'agences commerciales dans les réseaux concernés
 - 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 aux effectifs, composés des salariés titulaires d'un contrat de travail, de chacune des catégories d'emploi définies ci-dessus, au sein de l'entreprise, permettant de déterminer le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation du ou des marchés concernés 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

Handwritten notes and signature:

1A 3
EH
CF
AC

2.2 Transmission à l'autorité organisatrice du nombre d'ETP par catégorie 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 cedante « sortante » met à disposition un tiers indépendant et référencé par l'autorité organisatrice. Le ou les candidats à l'appel d'offre 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. Etablissement de la liste des salariés à transférer

A 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 cedante « 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 cedante « sortante ».

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 onze 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.

IA
EM
CF
AJ

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 cessionnaire (« entrante ») lui est transmise dès que possible et au plus tard un 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.

2.5. Informations entre entreprises

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

2.6. Information des salariés et de leurs représentants

Au plus tard un mois après la date de publication de l'appel à candidature, les salariés concourant au service concerné ainsi que leurs représentants sont informés par l'entreprise exploitante :

- de la procédure de l'appel d'offre ou le mode de gestion retenu,
- du périmètre des services concernés,
- de la date prévisionnelle de changement d'attributaire.

Dès connaissance de l'attribution du marché, l'entreprise cessionnaire (« entrante ») et l'entreprise cedante (« 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 cessionnaire (« 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.

Au plus tard quinze jours après la notification de l'attribution du marché concerné, les salariés, dont le contrat de travail sera transféré, en sont informés individuellement par écrit, par leur employeur, préalablement à la transmission de la liste de ces salariés à l'entreprise cessionnaire (« entrante »). Cette information est également transmise par tous moyens aux représentants du personnel.

L'entreprise cessionnaire (« entrante »), après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de quinze jours pour formaliser une information écrite et individuelle aux salariés dont le contrat de travail sera transféré. Cette information doit préciser le principe de reprise des droits liés à l'ancienneté, la classification, et les modalités de garantie de la rémunération. Dans ce même délai, l'entreprise cessionnaire (« entrante ») communique aux représentants du personnel la liste des salariés transférés.

2.7 Accompagnement individuel et collectif des salariés transférés

Afin de pouvoir accompagner individuellement tout au long de la procédure les salariés concernés par le transfert, un référent est désigné au sein de l'entreprise cessionnaire (« entrante ») afin d'être l'interlocuteur privilégié des salariés concernés et répondre à l'ensemble de leurs questions. Des réunions d'information collectives et des entretiens individuels peuvent également être mises en œuvre.

LA
EH
CF
AC

2.8 Maintien de la rémunération des salariés transférés

Le niveau de rémunération des salariés transférés ne peut être inférieur au montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, correspondant à 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 douze mois précédant la date de changement d'employeur.

Le salarié bénéficie :

- 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 douze 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 des périodes entre le 1er 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 n'est pas tenu de maintenir les différents libelles 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 prorata temporis en cas d'absence non rémunérée par l'employeur.

Lorsqu'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 fait l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire et est affectée de la même revalorisation que celle appliquée au point d'indice prévue par la négociation annuelle obligatoire d'entreprise et suivant les mêmes conditions.

GF

EW

CF

LA
AJ

2.9. Statut collectif

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectuée 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 et le respect des dispositions législatives et réglementaires et conventionnelles de branche applicables.

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectuée au sein d'une entreprise existante, relevant de la convention collective nationale des réseaux de transport urbain 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.

2.10. Election des Instances représentatives du personnel

Lorsque l'entreprise cessionnaire « entrante » est une entité nouvellement créée, elle s'engage à déclencher l'organisation des élections des instances représentatives du personnel dans un délai de trois 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 réseaux de transport public urbain de voyageurs peuvent désigner un représentant de section syndicale avec un crédit d'heures de 15 heures par mois.

2.11. Les autres garanties en cas de transfert de contrat de travail

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

L'ancien employeur règle 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. A cet effet, il produit une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation mentionne :

- 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 fait connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concernent deux périodes de référence.

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

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

GF

EH

CF

AA

B. Attestation d'emploi

L'ancien employeur remet au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il a été salarié.

2.12 Dispositifs transférés en cas de transfert de contrat de travail impliquant un changement de statut collectif entre l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire

A. Le régime des congés payés acquis à la date du transfert

A la date de son transfert, le salarié bénéficie de plusieurs options concernant le solde de ses congés payés acquis :

- Il peut solliciter le règlement auprès de son ancien employeur des indemnités de congés payés acquis à la date de son transfert.
- Il peut transférer son solde de congés payés acquis et poser ces jours jusqu'à la fin de la période de prise de congés applicable dans l'entreprise cessionnaire « entrante ».

B. Sur le temps passé à la visite médicale

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'avenant n°7 à la Convention Collective Nationale des Réseaux de transports Publics Urbains de Voyageurs du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire Transport en Commun, et pendant une durée de 48 mois à compter de la date d'extension du présent accord, lorsque la visite médicale a lieu durant les heures de travail, aucune retenue de salaire n'est effectuée.

De même, lorsque la visite médicale a lieu en dehors des heures de travail, il est accordé au salarié une compensation équivalente à une heure de travail, rémunérée ou récupérée.

C. Le temps partiel de fin de carrière

En cas de changement de conventions collectives applicables, un salarié issu de la Convention Collective Nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs peut bénéficier des dispositions prévues par l'article 10-1 et suivants de l'accord de branche du 10 novembre 2017 relatif au temps partiel de fin de carrière pendant une durée de 48 mois à compter de la date d'extension du présent accord.

Toute évolution qui intervient dans ce délai sur les dispositions relatives au temps partiel d'activité défini par l'accord précité s'applique de plein droit aux salariés transférés concernés.

IA
8
CF
EM
CF

D. Les Congés de Fin d'Activité dit « CFA »

En cas de changement de conventions collectives applicables, pour une durée limitée à 48 mois à compter de la date d'extension du présent accord :

- les salariés issus de la Convention Collective Nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport continuent à relever du dispositif dit « CFA », créé par l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs, avec maintien de leurs droits et obligations ; à ce titre ils continuent à cotiser à l'AGECFA.
- les employeurs relevant de la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs relèvent du dispositif dit « CFA », créé par l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs, avec respect des droits et obligations des entreprises adhérentes pour ces seuls salariés transférés ; en particulier elles cotisent à l'AGECFA pour ces seuls salariés transférés.

Toute évolution qui intervient dans ce délai sur les dispositions relatives au congé de fin d'activité défini par l'accord précité s'applique de plein droit aux salariés transférés et aux entreprises concernées.

Article 3 - Durée et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée limitée jusqu'au 31/12/2024.

Cette période correspond à la première mise en concurrence de services de transports publics de voyageurs par l'établissement public dénommé Ile-de-France Mobilités (IDFM) ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée/substituée.

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 - 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.


CA
9
GF
EM
CF

Fait à Paris, le 21 octobre 2020

Entre

D'une part,

L'Union des Transports Publics et Ferroviaires
représentée par M. Claude FAUCHER



D'autre part,

La Fédération Nationale des Syndicats des Transports (CGT)
représentée par

La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (CFDT-SNTU)
représentée par **Eric HUGON**



La Fédération Nationale des Transports et de la Logistique Force Ouvrière - UNCP
représentée par **Angela Jese**



La Fédération des Transports UNSA
représentée par **M. ANGER Christophe**



Le Syndicat National des Réseaux de Transport en Commun (CFE-CGC)
représenté par **Yves FLOQUET**

