

**ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2021 RELATIF A LA GARANTIE DE L'EMPLOI ET A LA POURSUITE DES
RELATIONS DE TRAVAIL EN CAS DE CHANGEMENT DE PRESTATAIRE DANS LE TRANSPORT PUBLIC
ROUTIER DE VOYAGEURS A LA REUNION**

Conclu entre:

- La Fédération Nationale des Transports Voyageurs de La Réunion (FNTVR) représentée par son président,
- Le Mouvement Des Entreprises de France (MEDEF) représenté par son président ;,

d'une part,

- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
- La Confédération Générale du Travail de La Réunion (CGTR)
- L'Union Départementale – Force Ouvrière de La Réunion (FO)
- L'union nationale des syndicats autonome (UNSA),
- L'union régionale 974 (UR974),
- La Confédération Française de l'encadrement- confédération générale des cadres (CFE-CGC),

d'une part,

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 routier de voyageurs sur le territoire de l'île de la Réunion.

Il s'inscrit pleinement dans le cadre du 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 routier de voyageur, 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 :

- 1) Mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;
- 2) Prendre en compte la continuité du service public et d'incorporer dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'art 12 de la loi du 21 août 2007 ;
- 3) 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 aux Obligations en matière de dialogue social.

Le principe d'égalité de traitement des candidats aux appels d'offres commande aux collectivités territoriales, lors du renouvellement d'un contrat, de se voir transmettre 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 et les données sociales. Une actualisation de la liste prévisionnelle sera transmise à chaque demande de mise à jour par l'autorité organisatrice.

Les entreprises se positionnant sur un appel d'offres s'engagent à transmettre avec leurs réponses les éléments sur la masse salariale annuelle, le nombre de salariés effectif ou prévisionnel.

Un document normé et faisant partie de cet accord, en annexe 1 sera obligatoirement à apporter en pièce jointe à l'appel d'offres.

Dans cet accord, la notion de « marché » inclut aussi la notion de délégation de service public.

ARTICLE 1 : Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à toutes les entreprises ou entités économiques de droit privé quel que soit leur taille, leur statut et leur effectif assurant le transport routier de voyageurs sur le territoire, ou une prestation de service directement et entièrement associée au fonctionnement du transport routier de voyageurs de La Réunion.

Les présentes dispositions conventionnelles sont également applicables au(x) sous-traitant(s) (hors SLO - Service Librement Organisé), notamment en cas de :

- Transfert d'un marché sous-traité,
- Reprise directe par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité,
- Succession de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrants et/ ou sortants de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord,

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 Information 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 2.2 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 sus visés, à titre indicatif, au nouveau prestataire.

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

- Une attestation certifiée par un commissaire au compte ou expert-comptable mentionnant la rémunération globale (y compris, congés payés, CET, RTT) liée à l'activité concernée par ce transfert;
- 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 2.6 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.

2.2 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 toute autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) étant affectée 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.

Le dossier complet du salarié est transmis au nouvel employeur sous forme dématérialisé et sous forme « papier ».

A 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 autorisations administratives (DEETS) dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence, la demande étant faite par l'ancien employeur eu égard aux dispositions légales.

Par ailleurs, l'ancienneté des 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.

2.3 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 (si les délais le permettent) d'un délai de 15 jours 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.

2.4 Maintien de la rémunération des salariés transférés :

Le salarié transféré 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 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. Les indemnités de chômage partiel versées au titre des périodes d'état d'urgence 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 prorata temporis pour les salariés n'ayant pas effectué sur la période considérée leur temps de travail effectif prévu au contrat.

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 précédent 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.

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 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.

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

L'entreprise sortante règlera à l'entreprise entrante les sommes correspondantes au solde des congés payés de l'ensemble du personnel transféré.

A 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. (CP-RTT-CET et autres congés spéciaux)
- Le montant de l'indemnité de congés payés correspondante due 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

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1^{er} jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

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 1er jour du mois suivant sa date d'entrée en application.

Étant bien entendu qu'il ne peut s'agir uniquement de transfert suite à la conclusion d'un marché ou à la perte de ce dernier.

ARTICLE 4 - Commission de suivi

Les parties conviennent d'établir une commission paritaire permanente au sein de laquelle seront négociées les stipulations du présent accord et de ses éventuels avenants ou annexes. Cette commission sera 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 (DGT), et d'une demande d'extension dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Fait à Saint Denis, le 15 novembre 2021

La Fédération Nationale des Transports Voyageurs de La Réunion (FNTVR) représentée par son président

Signature :

Le Mouvement Des Entreprises de France (MEDEF) représenté par son président :

L'Union Départementale – Force Ouvrière de La Réunion (FO)

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)

La Confédération Générale du Travail de La Réunion (CGTR)

L'union nationale des syndicats autonome (UNSA),

L'union régionale 974 (UR974),

La confédération Française de l'encadrement- confédération générale des cadres (CFE-CGC),

Annexe :

ANNEXE 1 : Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré

ANNEXE1 :

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 (par exemple les primes de 13ème mois, primes d'ancienneté, primes de qualité, primes d'amplitude, primes de salissure, chèques déjeuner 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