

## REPRISE DU PERSONNEL

Lorsque votre choix c'est fixé sur une nouvelle entreprise, vous devez lui communiquer les coordonnées de la précédente. En effet, l'entreprise entrante doit se faire connaître à l'entreprise sortante afin que celle ci lui adresse, par l'envoi d'un document écrit dans les 8 jours, la liste du personnel qui remplit les conditions suivantes :

- il doit passer sur le marché concerné 30% de son temps de travail total ;
- il doit être titulaire :
- soit d'un contrat à durée indéterminée et justifier d'une affectation sur le marché d'au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public et ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat,
- soit d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait aux conditions précédentes (exemple : salarié en congés payés, maladie, maternité).

Votre nouveau prestataire, est tenu de garantir l'emploi de la totalité du personnel ouvrier affecté à vos locaux lorsqu'il remplit l'ensemble de ces conditions.

Le maintien de l'emploi entraîne la poursuite du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante. Celle ci établira un avenant au contrat de travail initial, pour mentionner le changement d'employeur. Aucune autre modification substantielle ne peut être faite. Cet avenant doit être remis au salarié au plus tard 5 jours ouvrables avant le début effectif des travaux.

Le salarié doit conserver, la même rémunération et le même nombre d'heures habituellement effectué sur le marché.

Si vous le souhaitez, il peut demeurer affecté à vos locaux.

Lorsque son contrat de travail prévoit une clause de mobilité, ce qui est habituellement le cas dans notre profession compte tenu de la précarité des chantiers et de l'activité, le personnel peut être affecté à d'autres marchés.

Dans le respect de nos obligations et si votre choix se porte sur notre entreprise, nous mettrons tout en œuvre pour vous satisfaire. Il est donc important que nous ayons connaissance de votre position et de la situation du personnel intervenant sur votre site.

## **EXTRAIT**

### **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

#### **DES ENTREPRISE DE PROPLETE**

##### **ACCORD DU 29 MARS 1990**

fixant les conditions d'une garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (1)

##### **PRÉAMBULE**

En vu d'améliorer et de renforcer la garantie d'emploi offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire, les parties conviennent du présent accord destiné à remplacer l'accord du 4 avril 1986 « relatif à la situation du personnel en cas de changement de prestataire », dénoncé à compter du 23 juin 1989, en prévoyant la continuité du contrat de travail des salariés attachés au marché concerné dans les conditions stipulées par le présent texte.

Article 1<sup>er</sup>

<b>Ch a m p d ' a p p l i c a t i o n</b>
---

Les présentes dispositions s'appliquent aux employeurs et aux salariés des entreprises ou établissements exerçant une activité relevant des activités classées sous le numéro de code APE 8708, qui sont appelés à se succéder lors d'un changement de prestataire pour des travaux effectués dans les mêmes locaux, à la suite de la cessation du contrat commercial ou du marché public.

## Article 2 (2)

*Obligations à la charge du nouveau prestataire (entreprise entrante)*

L'entreprise entrante est tenue de se faire connaître à l'entreprise sortante dès qu'elle obtient ses coordonnées. Elle doit également informer ses délégués du personnel de l'attribution d'un nouveau marché.

## I. -CONDITIONS D'UN MAINTIEN DE L'EMPLOI

Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi de 100 % du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise qui remplit les conditions suivantes.

## A. - Appartenir expressément :

- soit à la filière d'emplois « Ouvriers » de la classification nationale des emplois et passer sur le marché concerné 30% de son temps de travail total effectué pour le compte de l'entreprise sortante ;
- soit à la classe IV des agents de maîtrise et techniciens et être affecté exclusivement sur le marché concerné.

## B. - Etre titulaire :

## a) Soit d'un contrat à durée indéterminée et,

- justifier d'une affectation sur le marché d'au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public ;
- ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. Cette condition ne s'applique pas aux salariées en congé maternité qui seront reprises sans limitation de leur temps d'absence.

## b) Soit d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait aux conditions visées ci-dessus en a.

II. -MODALITÉS DU MAINTIEN DE L'EMPLOI  
POURSUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le maintien de l'emploi entraînera la poursuite du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante; le contrat à durée indéterminée se poursuivant sans limitation de durée; le contrat à durée déterminée se poursuivant jusqu'au terme prévu par celui-ci.

## A. - Établissement d'un avenant au contrat

L'entreprise entrante établira un avenant au contrat de travail, pour mentionner le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra l'ensemble des clauses attachées à celui-ci.

Nota. - *Avenant n° 1 du 27 février 1991.*

## Article 1er

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article 2-II-A de l'annexe VII doit être remis au salarié au plus tard 5 jours ouvrables avant le début effectif des travaux dès lors que l'entreprise sortante aura communiqué à l'entreprise entrante les renseignements conformément aux dispositions de l'annexe 7. Il est précisé que l'entreprise sortante doit adresser lesdits renseignements au plus tard dans les 8 jours ouvrables après que l'entreprise entrante se soit fait connaître conformément aux dispositions de l'article 2 de l'annexe 7 par l'envoi d'un document écrit.

Dans le cas où les délais ci-dessus n'auraient pu être respectés du fait de l'annonce tardive de la décision de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise entrante devra remettre au salarié son avenant au contrat de travail au plus tard 8 jours ouvrables après le début effectif des travaux.

Date d'effet du présent avenant : 7 mai 1991.

## B. - Modalités de maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute correspondant au nombre d'heures habituellement effectuées sur le marché repris.

A cette rémunération s'ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global annuel du salaire antérieurement perçu correspondant au temps passé sur le marché repris.

Ces éléments seront détaillés selon les indications figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante mentionnée à l'article 3-1.

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.

## C. - Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise entrante devra accorder aux salariés qui en font la demande la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante, conformément aux dispositions prévues à l'article 3-III.

## D. - Statut collectif

Les salariés bénéficieront du statut collectif du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

### Article 3 (1)

*Obligations à la charge de l'ancien prestataire (entreprise sortante)*

#### I. -LISTE DU PERSONNEL

L'entreprise sortante établira une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 2-1. Elle la communiquera obligatoirement à l'entreprise entrante dès connaissance de ses coordonnées.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe I.

Elle sera accompagnée de la copie des documents suivants :

- les 6 derniers bulletins de paie ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants. L'entreprise sortante qui souhaiterait conserver à son service tout ou partie du personnel affecté à ce marché, avec l'accord de celui-ci, devra en avvertir son successeur, au moment de la transmission de la liste.

#### II. - INFORMATION DU PERSONNEL ET DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

L'entreprise sortante informera par écrit chacun des salariés bénéficiant de la garantie d'emploi de son obligation de se présenter sur le chantier le jour du changement de prestataire.

Elle communiquera également aux délégués du personnel la liste nominative des salariés concernés par le transfert.

### III. - RÈGLEMENT DES SALAIRES ET DES SOMMES A PAIEMENT DIFFÉRÉ, Y COMPRIS LES INDEMNITÉS DE CONGÉS PAYÉS

#### A. - Salariés affectés exclusivement au marché repris

a) Règlement des salaires et des congés payés par les entreprises non adhérentes à une caisse de congés payés.

L'entreprise sortante réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, au prorata du temps passé par celui-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'il a acquis à la date du transfert.

#### Attestation de congés payés

A cet effet, elle produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation, dont un modèle figure en annexe II, mentionnera :

- le nombre de jours de congé acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondants, due et acquittée par l'entreprise sortante.

Elle fera apparaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront 2 périodes de référence.

L'attestation sera transmise à l'entreprise entrante et au salarié, sur sa demande, le jour où l'entreprise sortante remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

b) Cas particulier des entreprises adhérentes à une caisse de congés payés.

Ces entreprises devront remettre aux salariés repris les attestations justifiant de leurs droits à congés.

c) Attestation d'emploi.

L'entreprise sortante remettra également au personnel concerné une attestation d'emploi précisant les dates pendant lesquelles il aura été à son service.

#### B. - Salariés non affectés exclusivement au marché repris

Le personnel dont les obligations contractuelles se poursuivront également avec l'entreprise sortante se verra régler l'indemnité de congés payés acquise au titre de la totalité de la période de référence, à la date normale de la prise de ses congés au sein de l'entreprise sortante. Cette indemnité sera calculée conformément aux règles stipulées par l'article L. 223-11 du code du travail.

Un avenant au contrat de travail sera établi par l'entreprise sortante pour tenir compte de la réduction d'horaire liée à la perte du marché.

#### IV. - SORT DU PERSONNEL NE BÉNÉFICIAINT PAS DE LA GARANTIE D'EMPLOI

Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise entrante restera sous la responsabilité de l'entreprise sortante.

### Article 4

#### *Obligations à la charge du personnel*

Le contrat de travail du personnel remplissant les conditions requises pour bénéficier du maintien de son emploi se poursuivra, sous la forme prévue à l'article 2-II, au sein de l'entreprise entrante. A l'exception d'une modification substantielle de celui-ci par l'entreprise entrante, le salarié qui refuse son transfert dans les conditions stipulées par le présent accord sera considéré comme ayant rompu de son fait son contrat de travail. Cette rupture ne sera pas imputable à l'employeur et n'entraînera donc pour lui aucune obligation de verser des indemnités de préavis et de licenciement.

*Article 5**Représentants du personnel***Mandat attaché exclusivement au marché repris**

Les représentants du personnel remplissant les conditions d'un maintien de l'emploi stipulées à l'article 2, dont le mandat est attaché au cadre du marché repris, verront leur contrat de travail se poursuivre au sein de l'entreprise entrante dans les conditions mentionnées à l'article 4.

**Mandat dépassant le cadre du marché repris**

Les représentants du personnel remplissant les conditions d'une garantie d'emploi stipulées à l'article 2, dont le mandat dépasse le cadre du marché repris, pourront opter pour un maintien au sein de l'entreprise sortante à condition :

- qu'ils en fassent la demande à leur employeur au plus tard trois jours après avoir été informés de la perte du marché ;
- que leur temps de travail accompli sur le marché repris n'excède pas 40 % de leur temps de travail total accompli pour le compte de l'entreprise sortante ;
- qu'ils acceptent, lorsqu'elle existe, la proposition de reclassement faite par l'entreprise sortante dans le respect des clauses essentielles du contrat de travail.

*Article 6**Commission de conciliation*

Les litiges nés de l'application et / ou de l'interprétation du présent accord seront réglés par la commission de conciliation régionale ou nationale dans les conditions prévues aux articles 4.01 et 4.02 de la CCN.

**Article 7***Entrée en vigueur*

Le présent accord, qui se substitue à l'annexe 6 à la CCN du 4 avril 1986 à compter de la prise d'effet de sa dénonciation, n'entrera en vigueur que si la totalité de ses dispositions fait l'objet d'un arrêté d'extension. Il s'appliquera aux passations de marchés intervenant le lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Cet accord pourra être dénoncé par les parties contractantes, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 29 mars 1990.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Fédération nationale des entrepreneurs de nettoyage de France.

**Syndicats de salariés :**

Fédération de l'équipement, des transports et des services CGT-FO ;

Confédération française des travailleurs chrétiens (FECTAM) ;

Syndicat national des cadres, techniciens et assimilés du nettoyage CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale des ports et docks CGT.