

05
24

COMITÉ DE CONCILIATION

(prévu à l'article 6 de l'avenant)



Questions / Réponses relatives à l'application de l'accord de transfert

VERSION MAI 2024

Avenant du 28 janvier 2011 à
l'accord du 5 mars 2002 relatif à
la reprise du personnel

Depuis l'entrée en application au 1^{er} février 2013 de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel, de nombreuses saisines du Comité de Conciliation ont été réalisées à la suite de différents litiges opposant les employeurs.

Le Comité, représenté par les organisations patronales de la branche, a souhaité mettre à votre disposition à compter de mai 2024, une version mise à jour du « questions / réponses » qui avait été initialement diffusé en 2013 puis mis à jour pour la dernière fois en 2019.

Ce document et les questions / réponses qu'il contient, fruit des nombreux avis rendus par le Comité de conciliation depuis 2013, contribue à créer un cadre de référence destiné à faciliter la lecture des dispositions et conditions d'application de l'avenant du 28 janvier 2011. Néanmoins, ces avis ne sauraient préjuger de l'appréciation du juge du fond qui, par l'effet de la loi, conserve un pouvoir souverain d'appréciation sur les éléments de fait qui lui sont soumis lors d'un contentieux.

Les réponses apportées par le comité se conforment à l'esprit de l'accord de reprise, lequel a été instauré pour favoriser le transfert des salariés concernés par une perte de marché. En conséquence, le comité confirme la transférabilité de salariés dont les dossiers et/ ou la procédure de transfert ne démontrent pas de lacune importante. Il en est de même lorsque certaines lacunes constatées résultent clairement d'une légèreté blâmable de l'entreprise sortante, laquelle ne saurait priver un salarié de son droit au transfert à moins qu'elle ne porte sur un élément essentiel de la capacité du salarié à tenir son poste.

TABLE DES QUESTIONS

CONDITIONS D'APPLICABILITÉ DE L'ACCORD 5

1. Quelle est l'incidence d'une modification de l'identité du donneur d'ordre sur l'application de l'accord de reprise ? 5
2. L'accord de reprise s'applique-t-il entre le nouveau prestataire et un sous-traitant ? 5
3. La résiliation d'un marché et son transfert auprès d'une société pour une durée temporaire le temps qu'une nouvelle consultation soit lancée par le donneur d'ordre emporte-t-elle une non-application de l'accord de reprise ? 6

PÉRIMÈTRE DE LA REPRISE 7

4. Comment s'entend la notion conventionnelle de « périmètre sortant », notion essentielle en vue d'apprécier la condition de l'accomplissement des 900 heures de travail effectif par les salariés ou de la réalisation de plus de 50 % de leur temps de travail, dans le cas où le marché initial conclu avec une entreprise de sécurité a fait l'objet d'un éclatement en plusieurs contrats distincts conclus avec plusieurs entreprises de sécurité à l'issue des nouveaux appels d'offres lancés par le client ? 7
5. L'entreprise sortante a-t-elle la possibilité de ne pas inclure l'intégralité des personnels transférables dans la liste qu'elle adresse à l'entreprise entrante ? 7

CONDITIONS DE TRANSFÉRABILITÉ 8

6. Un salarié en CDD, conclu pour le remplacement d'un salarié en congé maladie, peut-il être transféré ? 8
7. Les salariés, ayant un contrat de travail à temps plein dans l'entreprise sortante mais exerçant à temps partiel sur le site transféré, peuvent-ils être transférables ? 8
8. Les agents de sécurité mobile et intervenants sur alarme sont-ils transférables ? 8
9. Doit-on justifier également de l'aptitude professionnelle lorsque l'on est titulaire de la carte professionnelle ? 8



10. Un agent de sécurité incendie pourrait-il être repris même s'il n'a pas de carte professionnelle ? 9
11. Le salarié titulaire d'un SSIAP 2 (chef d'équipe de sécurité incendie) à jour doit-il pour autant obligatoirement recycler son SSIAP 1 pour pouvoir être transférable, lorsque le cahier des charges exige un SSIAP 1 ? 9
12. L'absence de contrat de travail initial dans le dossier du salarié suffit-elle à justifier la non reprise du salarié ? 9
13. La condition des 4 ans d'ancienneté permettant la reprise de 100% de la liste des salariés que l'entreprise doit obligatoirement reprendre s'entend-elle comme la seule ancienneté accomplie au sein de l'entreprise sortante ou comprend-elle également l'ancienneté du salarié reprise par l'entreprise sortante dans le cadre de précédents transferts conventionnels de marchés ? 10
14. Avis d'aptitude médicale 10
15. Quelles sont les formations réglementairement requises dont il faut justifier pour que le salarié soit transférable ? 10
16. Dans le cas où un salarié n'est pas à jour des formations non réglementaires mais rendues obligatoires par le cahier des charges régissant la prestation, dois-je accepter son transfert si l'entreprise sortante propose de les prendre financièrement en charge ? 11
17. Un récépissé attestant de la demande de carte professionnelle est-il un justificatif valable à ce jour pour un salarié qui est assujéti à la carte professionnelle ? 11
18. La transmission d'une attestation formation MAC est-elle nécessaire en cas de validité de la carte professionnelle inférieure à 3 mois à la date du transfert ? 11
19. Les salariés susceptibles d'être transférés doivent-ils totaliser 9 mois d'ancienneté ? 11
20. Comment prouver qu'un salarié a effectué 900 heures s'il n'a aucun justificatif ? 12
21. Les heures correspondant à des congés payés, des périodes de formation ou de placement en activité partielle entrent-elles dans le décompte des 900 heures d'affectation sur le périmètre sortant, permettant la transférabilité du salarié ? 12
22. Les 900 heures sont-elles proratisables, pour apprécier la transférabilité d'un salarié, lorsque celui-ci a été embauché et affecté au périmètre sortant moins de 9 mois avant la date effective du transfert ? 12
23. En cas de reprise d'un salarié affecté plus de 50% sur le site repris, l'entreprise entrante doit-elle reprendre le salarié dans le cadre d'un temps plein ou uniquement pour son volume horaire sur le site ? 12



PROCÉDURE 14

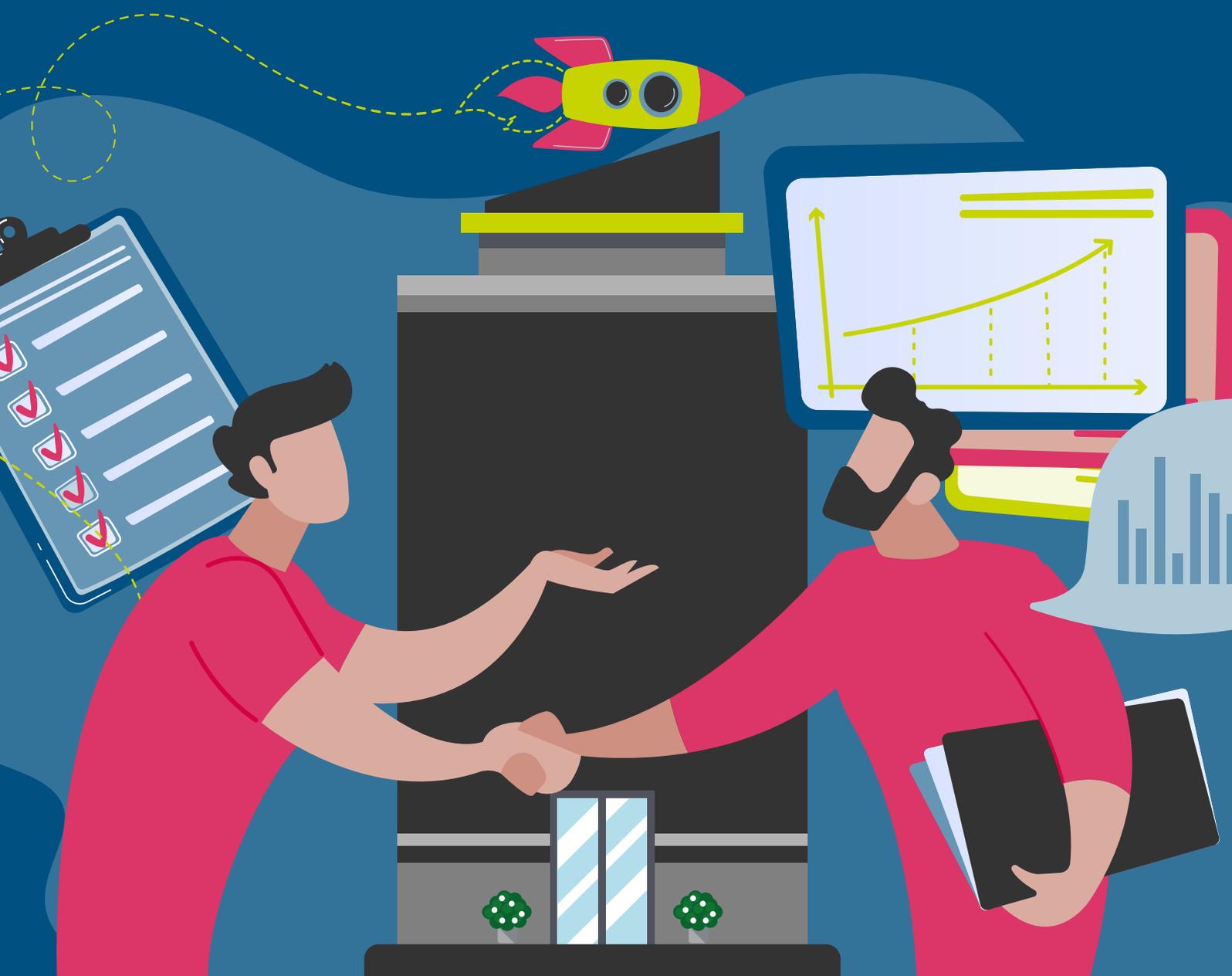
24. Le document contractuel signé par le salarié avec l'entreprise entrante est-il un avenant au contrat de travail ou un nouveau contrat ? Peut-il contenir des dispositions nouvelles ? 14
25. Le dépassement du délai de 48 heures laissé, à partir de la réception de la mise en demeure envoyée par la société entrante, à la société sortante pour communiquer les pièces manquantes est-il à lui seul suffisant pour permettre à la société entrante d'être libérée de ses obligations en matière de reprise conventionnelle de personnel ? 14
26. Le courrier d'information qui doit être adressé au CSE par l'entreprise sortante peut-il n'être envoyé qu'au secrétaire du CSE ? 15
27. Les documents concernant chaque salarié transférable doivent-ils également être scannés et adressés sous format électronique ? 15
28. L'entreprise entrante a-t-elle l'obligation d'informer l'entreprise sortante concernant le personnel ayant accepté ou refusé le transfert ? 15

EFFETS DU TRANSFERT 16

29. Un salarié peut-il refuser son transfert dans l'entreprise entrante ? 16
30. Une attestation « pôle emploi » doit-elle être établie au moment du transfert du salarié ? 16
31. Les congés payés du salarié doivent-ils nécessairement lui être payés par l'entreprise sortante au moment de son transfert ? ... 16
32. Quelles sont les incidences et conséquences sur le contrat de travail du salarié en cas de difficultés liées au transfert ? 16



CONDITIONS D'APPLICABILITÉ DE L'ACCORD



1

Quelle est l'incidence d'une modification de l'identité du donneur d'ordre sur l'application de l'accord de reprise ?



Réponse : Transférabilité des salariés à la condition qu'un évènement précis puisse rattacher l'ancien et le nouveau client

L'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel énonce différents cas attachés à la nature ou aux spécificités du marché auquel s'applique l'accord de reprise.

Cette liste de cas n'est pas limitative et revêt donc un caractère non exhaustif.

Le Comité de conciliation consi-

dère que l'élément fondamental pour caractériser un marché, lors d'une reprise conventionnelle de personnel, est la notion de « site » et donc de lieu géographique où s'exécute la prestation de sécurité.

Le dispositif conventionnel de reprise du personnel demeure applicable dès lors que l'entre-

prise entrante et l'entreprise sortante relèvent toutes deux du champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité à la condition qu'un évènement précis (notamment cession, succession, location-gérance...) puisse rattacher l'ancien client et le nouveau client.

2

L'accord de reprise s'applique-t-il entre le nouveau prestataire et un sous-traitant ?



Réponse : Oui

La sous-traitance entre dans le champ d'application de l'accord, dans la mesure où sont visées les entreprises prestataires de sécurité entrantes et sortantes contractuellement liées directement au client final ou indirectement par un intermédiaire. Les salariés des sous-traitants de l'entreprise sortante sont donc transférables s'ils remplissent les conditions fixées à l'article 2-2.

Pour éviter toute difficulté ultérieure dans l'hypothèse où une situation de sous-traitance n'aurait pas été portée à la connaissance de l'entreprise entrante, il

est recommandé à celle-ci, dès la sollicitation des documents sur les salariés, de demander par écrit au prestataire sortant s'il a eu recours sur le site à un sous-traitant dont les salariés rempliraient les conditions de transférabilité.

Pour que les modalités ci-dessus soient applicables, les conditions suivantes doivent être remplies : Les prestataires doivent appliquer une complète transparence vis-à-vis des clients concernant le recours éventuel à la sous-traitance. D'une manière générale, si la sous-traitance

est admise les règles applicables au recours à la sous-traitance doivent :

- Être fixées contractuellement avec précision du volume et des missions pouvant faire l'objet d'une sous-traitance.
- Assurer la transparence totale vis-à-vis du client : identité du (des) sous-traitant(s).
- Apporter au client toutes les garanties requises vis-à-vis du personnel salarié du sous-traitant en termes d'employabilité (carte professionnelle si requise, contrat de travail, déclarations sociales, etc.).

3

La résiliation d'un marché et son transfert auprès d'une société pour une durée temporaire le temps qu'une nouvelle consultation soit lancée par le donneur d'ordre emporte-t-elle une non-application de l'accord de reprise ?



Réponse : Non

Les motifs de résiliation n'ont aucune incidence sur l'application de l'accord de reprise auprès du personnel affecté à la prestation.

Le transfert de l'activité même pour une période transitoire à la nouvelle entreprise (société entrante) doit s'accompagner de l'application de l'accord de re-

prise et donc du transfert des salariés satisfaisant aux conditions prévues par l'accord.

PÉRIMÈTRE DE LA REPRISE



4

Comment s'entend la notion conventionnelle de « périmètre sortant », notion essentielle en vue d'apprécier la condition de l'accomplissement des 900 heures de travail effectif par les salariés ou de la réalisation de plus de 50 % de leur temps de travail, dans le cas où le marché initial conclu avec une entreprise de sécurité a fait l'objet d'un éclatement en plusieurs contrats distincts conclus avec plusieurs entreprises de sécurité à l'issue des nouveaux appels d'offres lancés par le client ?



Réponse : Le « périmètre sortant » initial est dès lors éclaté en plusieurs « périmètres » sortants » distincts

Le dispositif conventionnel régissant la reprise de personnel dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité ne contient aucune disposition spécifique visant à considérer que le « périmètre sortant » doit s'entendre comme celui constitué du site initialement prévu par le marché initial et mettant à la charge des entreprises entrantes une obligation d'assurer la continuité des

contrats de travail lorsque ce marché initial est redistribué en plusieurs lots.

L'avenant du 28 janvier 2011 ne permet donc pas de sanctuariser le site objet du contrat initial en considérant que le périmètre sortant doit obligatoirement épouser les mêmes contours.

Le client demeure dès lors parfaitement en capacité d'émettre postérieurement plusieurs ap-

pels d'offres distincts donnant lieu à l'attribution de plusieurs marchés.

En conséquence, le Comité confirme que le « périmètre sortant » permettant notamment l'appréciation de la condition des 900 heures (ou sa proratisation) doit uniquement être circonscrit au(x) seul(s) site(s) repris par chaque entreprise entrante.

5

L'entreprise sortante a-t-elle la possibilité de ne pas inclure l'intégralité des personnels transférables dans la liste qu'elle adresse à l'entreprise entrante ?



Réponse : Oui

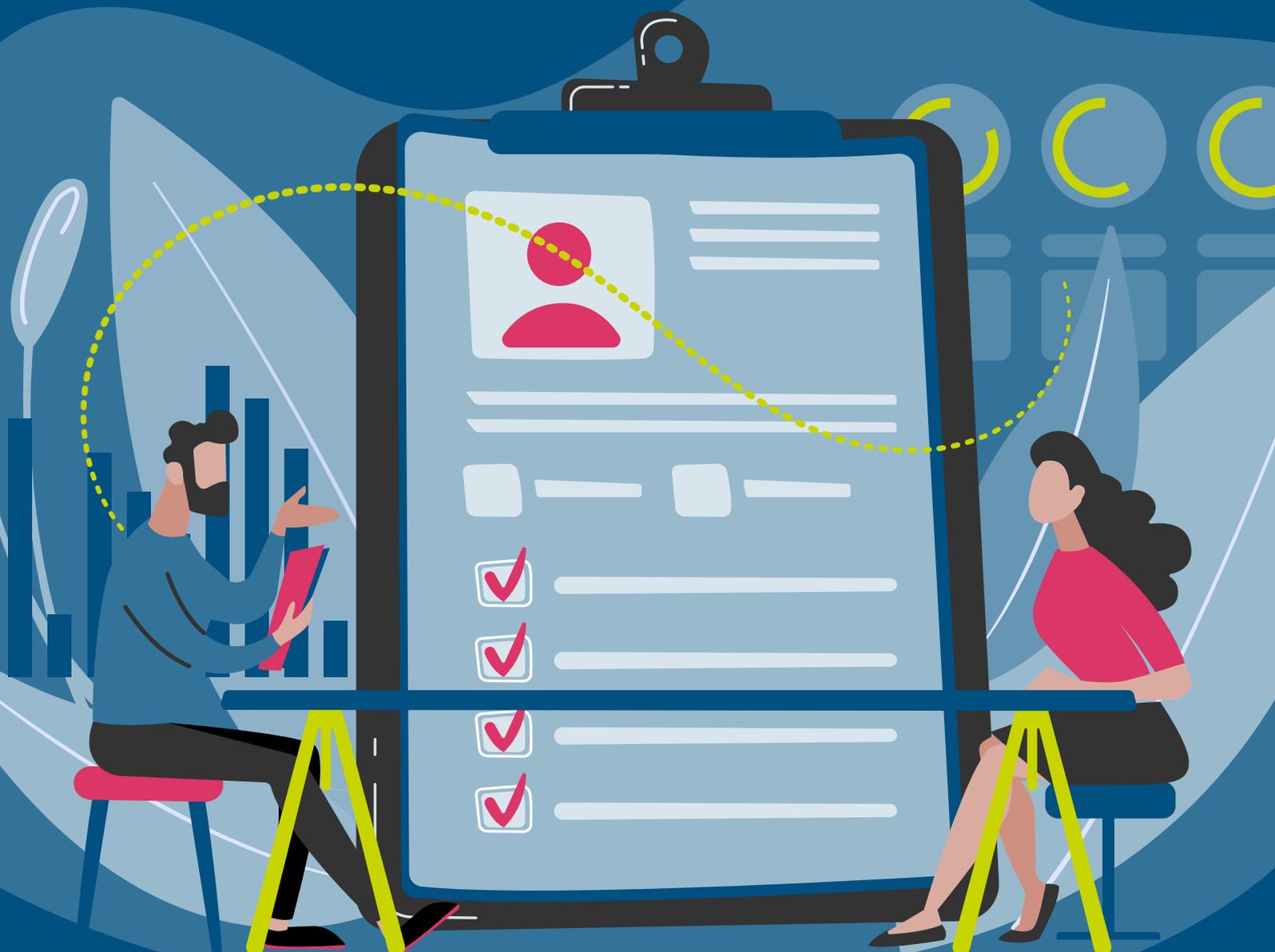
Il n'existe aucune disposition dans l'accord du 28 janvier 2011 imposant que l'intégralité des personnels compris dans le périmètre sortant soit proposée au transfert par la société sortante. Cette dernière conserve la pos-

sibilité de ne pas transférer tout ou partie de son personnel, et ce, dès le moment où elle maintient en son sein l'emploi de ces salariés.

Il peut être conseillé à la société sortante, pour se prémunir

de tout éventuel contentieux avec un salarié qui remplirait les conditions de transférabilité, d'obtenir un écrit de ce dernier manifestant son souhait de demeurer au sein de ladite société sortante.

CONDITIONS DE LA TRANSFÉRABILITÉ



6**Un salarié en CDD, conclu pour le remplacement d'un salarié en congé maladie, peut-il être transféré ?****Réponse :** Oui

Pour cela, la condition relative aux 900 heures de vacation sur les 9 derniers mois s'apprécie globalement sur les deux contrats (CDI du salarié absent et CDD de remplacement).

Le salarié remplaçant (en CDD) et le salarié remplacé (en CDI) ne peuvent pas être séparés dans le cadre du transfert. Concernant la reprise du salarié en CDD, il est à préciser que la société en-

trante n'est tenue de reprendre le salarié que jusqu'à la fin de son CDD pour remplacement.

7**Les salariés, ayant un contrat de travail à temps plein dans l'entreprise sortante mais exerçant à temps partiel sur le site transféré, peuvent-ils être transférables ?****Réponse :** Oui, à la double condition d'avoir effectué plus de 50 % de son temps de travail sur le périmètre sortant et d'avoir accompli un certain nombre d'heures.

L'article 2.2 de l'avenant précise que pour être transférables, les salariés à temps plein dans l'entreprise sortante à la date du transfert, doivent « avoir effectivement accompli au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 9 mois précédents ; cette condition s'apprécie au prorata pour les salariés titulaires d'un contrat à temps partiel ou effec-

tuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant ».

Aussi, par exemple, dans le cas d'un salarié à temps plein mais qui serait affecté à seulement 60 % de son temps sur le périmètre concerné, la condition des 900 heures doit être proratisée en fonction de ce pourcentage, soit : $900 \text{ h} \times 60 \% = 540 \text{ h}$ sur les 9 derniers mois.

Dans cet exemple, ce salarié à temps plein devra faire l'objet d'une proposition de reprise de la part de l'entreprise entrante à hauteur de 60 % du temps plein.

Remarque : le quota de 900 h tient déjà compte de possibles absences maladies au cours des 9 derniers mois ; il doit donc correspondre exclusivement à des heures d'activité effective sur le périmètre concerné.

8**Les agents de sécurité mobile et intervenants sur alarme sont-ils transférables ?****Réponse :** Oui, sous condition.

Le transfert ne pourra s'effectuer que si l'entreprise sortante est en mesure de démontrer que les salariés (agent de

sécurité mobile ou Intervenant sur alarme) ont bien effectué « plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant ».

Si cette condition n'est pas remplie, le salarié restera dans l'entreprise sortante.

9**Doit-on justifier également de l'aptitude professionnelle lorsque l'on est titulaire de la carte professionnelle ?****Réponse :** Non

Pour obtenir la carte professionnelle, il est obligatoire d'avoir l'aptitude profession-

nelle. Si le salarié est assujéti à la détention d'une carte professionnelle et qu'il en justifie, il

n'est pas tenu de démontrer qu'il est titulaire de l'aptitude professionnelle.

10**Un agent de sécurité incendie pourrait-il être repris même s'il n'a pas de carte professionnelle ?****Réponse :** Oui, s'il exerce l'activité incendie à titre exclusif sur un site classifié ERP/IGH ou sur un site non règlementé ERP/IGH

La carte professionnelle ne sera pas exigible pour les agents de sécurité Incendie exerçant exclusivement une mission incendie.

Un agent de sécurité incendie exerçant à la fois une mission de

surveillance et d'incendie devra avoir son aptitude professionnelle et sa carte professionnelle pour être transférable.

C'est notamment le cahier des charges qui pourra démontrer que la mission d'incendie des

agents de sécurité incendie est exclusive ou non. L'entreprise sortante devra en transmettre une copie ou un extrait en cas de litige.

11**Le salarié titulaire d'un SSIAP 2 (chef d'équipe de sécurité incendie) à jour doit-il pour autant obligatoirement recycler son SSIAP 1 pour pouvoir être transférable, lorsque le cahier des charges exige un SSIAP 1 ?****Réponse :** Non

L'article 4 de l'arrêté du 2 mai 2005 modifié relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent

des services de sécurité des ERP et des IGH dispense un agent de sécurité incendie de suivi d'une formation de recyclage SSIAP 1

s'il demeure bien titulaire d'un SSIAP 2 à jour.

12**L'absence de contrat de travail initial dans le dossier du salarié suffit-elle à justifier la non reprise du salarié ?****Réponse :** Non

L'absence de contrat initial ne peut justifier à elle seule la non reprise du salarié, dès lors que les autres éléments transmis permettent d'apprécier le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise sortante. Un avenant ou un contrat de travail réalisé postérieurement à la date d'ancienneté du salarié peut donc permettre d'apprécier la situation contractuelle du salarié et donc permettre la reprise.

13**La condition des 4 ans d'ancienneté permettant la reprise de 100 % de la liste des salariés que l'entreprise doit obligatoirement reprendre s'entend-elle comme la seule ancienneté accomplie au sein de l'entreprise sortante ou comprend-elle également l'ancienneté du salarié reprise par l'entreprise sortante dans le cadre de précédents transferts conventionnels de marchés ?****Réponse :** Ancienneté comprenant également celle reprise par l'entreprise sortante dans le cadre de précédents transferts

Pour l'appréciation des 4 ans d'ancienneté, doit être prise en compte à la fois celle acquise au sein de l'entreprise sortante, mais également celle reprise dans le cadre de précédentes reprises conventionnelles de marchés.

14**Avis d'aptitude médicale****A. Un salarié titulaire d'un avis d'aptitude médicale partielle est-il transférable ?****Réponse :** Oui

En principe, seul un avis d'inaptitude totale au poste rend le salarié non transférable, sauf situations particulières dont aurait à connaître le Comité de conciliation.

B. Un salarié dont la fiche d'aptitude médicale n'est pas à jour peut-il être transféré ?**Réponse :** Oui

L'absence de fiche de visite médicale à jour ne présume pas de l'inaptitude du salarié et donc de son non transfert. L'entreprise entrante ne pourra justifier son refus de transfert sur cette base.

15**Quelles sont les formations réglementairement requises dont il faut justifier pour que le salarié soit transférable ?****Réponse :** Sont visées les formations réglementaires et les recyclages qui sont :

1. Inhérents à la qualification du salarié définie par la CCN (par exemple : SSIAP pour un agent des services de sécurité incendie) ;
2. Ou rendus nécessaires par la nature du site (IGH/ERP, Aéroportuaire, Mase, Seveso, Nucléaire, Portuaire, Prévention et intervention sur risque incendie en milieu Industriel).

L'absence de SST ou de son recyclage ne peut constituer un obstacle au transfert du salarié (à l'exception du SST ou de son

recyclage imposés par les cas 1 et 2 ci-dessus). Il en va de même de l'habilitation HoBo.

16**Dans le cas où un salarié n'est pas à jour des formations non réglementaires mais rendues obligatoires par le cahier des charges régissant la prestation, dois-je accepter son transfert si l'entreprise sortante propose de les prendre financièrement en charge ?****Réponse :** Oui

Dès lors que l'entreprise sortante confirme la prise en charge des frais de formations, l'entreprise entrante ne pourra

justifier le refus de transfert par la non mise à jour des formations.

17**Un récépissé attestant de la demande de carte professionnelle est-il un justificatif valable à ce jour pour un salarié qui est assujéti à la carte professionnelle ?****Réponse :** Non

La détention du seul récépissé ne suffit plus pour continuer à exercer l'activité d'agent de sécurité.

NB : Au moment de l'instauration de l'aptitude professionnelle obligatoire par le décret du 09/02/2009 instituant la carte

professionnelle, la possession d'un récépissé était une situation temporairement admise et suffisante et c'est la raison pour laquelle cette situation a alors été prise en compte par les parties à la négociation du nouvel accord.

Aujourd'hui, la détention d'un récépissé ne peut plus légalement constituer un droit à l'exercice de la profession ([art. L 612-20 du code de la sécurité Intérieure](#) créé par ordonnance n° 2012-351 du 12 mars 2012).

18**La transmission d'une attestation formation MAC est-elle nécessaire en cas de validité de la carte professionnelle inférieure à 3 mois à la date du transfert ?****Réponse :** Oui

À la date de rédaction du présent document, les dépôts de renouvellement de carte professionnelle doivent être faits 3 mois avant l'expiration de la carte susmentionnée ([Art. R 612-17 du code de la sécurité intérieure](#)).

Aussi, la transmission de l'attestation de formation au MAC (maintien des acquis et des compétences), indispensable pour le renouvellement de la carte professionnelle, est donc nécessaire si, à la date du transfert, la durée de validité de la carte profes-

sionnelle est inférieure à 3 mois.

L'absence de transmission de l'attestation peut justifier le refus de reprise du salarié compte tenu du risque de non-renouvellement de la carte professionnelle.

19**Les salariés susceptibles d'être transférés doivent-ils totaliser 9 mois d'ancienneté ?****Réponse :** Non

La condition pour être transféré est de totaliser 900 heures de travail sur le site concerné.

Cette condition s'apprécie sur un maximum de 9 mois précédant le transfert.

20**Comment prouver qu'un salarié a effectué 900 heures s'il n'a aucun justificatif ?****Réponse :** Par tout moyen

C'est à l'entreprise sortante de justifier par tout moyen de la transférabilité d'un salarié. Il pourra notamment s'agir de bulletins de paye, plannings, cahier

de poste, etc...

Si l'entreprise sortante ne peut fournir aucun élément de preuve, le salarié n'est pas transférable. Il peut néanmoins

contester cette situation auprès de son employeur mais l'entreprise entrante ne doit pas être mise en cause.

21

Les heures correspondant à des congés payés, des périodes de formation ou de placement en activité partielle entrent-elles dans le décompte des 900 heures d'affectation sur le périmètre sortant, permettant la transférabilité du salarié ?



Réponse : Non

Le fait que l'avenant du 28 janvier 2011 conditionne le transfert à l'accomplissement d'un total d'heures effectivement prestées écarte par là-même la prise en compte de toute heure d'absence et ne permet aucune

discrimination à l'intérieur de ces absences entre celles qui seraient assimilées à du temps de travail effectif par un texte général ou spécial et celles qui n'y seraient pas assimilées.

En conséquence, les heures cor-

respondant à des périodes de congés payés, de placement en activité partielle ou de formation ne peuvent être prises en compte dans le décompte de ces 900 heures.

22

Les 900 heures sont-elles proratisables, pour apprécier la transférabilité d'un salarié, lorsque celui-ci a été embauché et affecté au périmètre sortant moins de 9 mois avant la date effective du transfert ?



Réponse : Non

La proratisation de la condition des 900 heures n'est prévue par l'avenant du 28 janvier 2011 que dans pour les deux cas suivants :

- Salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ;
- Ou effectuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant.

Le seuil des 900 heures n'est donc pas proratisable en vue de tenir compte des salariés embauchés par l'entreprise sortante moins de 9 mois avant la date du transfert.

23

En cas de reprise d'un salarié affecté plus de 50% sur le site repris, l'entreprise entrante doit-elle reprendre le salarié dans le cadre d'un temps plein ou uniquement pour son volume horaire sur le site ?



Réponse : Reprise sur la base du taux d'emploi sur le marché transféré

L'accord indique que l'entreprise entrante doit proposer au salarié transféré un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire précédent effectué sur le périmètre sortant objet du transfert.

L'entreprise entrante doit donc établir pour l'agent, a minima, un contrat de travail à temps partiel sur la base de l'horaire travaillé sur le site concerné par la reprise. Parallèlement, l'entreprise sortante doit proposer

un avenant à temps partiel à hauteur du volume horaire restant correspondant aux autres sites d'affectation. Ce salarié deviendra donc multi-employeurs.

PROCÉDURE



24**Le document contractuel signé par le salarié avec l'entreprise entrante est-il un avenant au contrat de travail ou un nouveau contrat ? Peut-il contenir des dispositions nouvelles ?****Réponse :** C'est un nouveau contrat pouvant contenir de nouvelles dispositions sous conditions.

Les différents accords de reprise du personnel qui se sont succédé parlent « d'avenant au contrat de travail » car les organisations syndicales de salariés refusaient d'écrire le mot « contrat ». Or, il s'agit bien juridiquement d'un nouveau contrat car il ne s'agit pas d'un transfert automatique de contrat de travail comme lorsque l'on applique l'article L. 1224-1 du Code du travail. Il s'agit au contraire d'un transfert conventionnel, ce qui signifie que le contrat de travail initial est rompu avec la société sortante et un nouveau contrat

est conclu avec l'entrante.

Le nouveau contrat doit contenir a minima les éléments spécifiés par l'accord de reprise :

- L'ancienneté acquise avec le rappel de la date d'ancienneté contractuelle ;
- Les niveau, échelon, coefficient et emploi constituant la classification ;
- Le salaire de base et les primes constantes soumises à cotisation, payées chaque mois et figurant sur les 9 derniers bulletins de paie 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.

Il pourra naturellement contenir d'autres clauses conformes aux pratiques RH de l'entreprise entrante, ces clauses devant naturellement être conformes à la législation en vigueur (attention aux clauses de mobilité excessives) et ne pas avoir pour fonction de dissuader le salarié d'accepter le transfert.

25**Le dépassement du délai de 48 heures laissé, à partir de la réception de la mise en demeure envoyée par la société entrante, à la société sortante pour communiquer les pièces manquantes est-il à lui seul suffisant pour permettre à la société entrante d'être libérée de ses obligations en matière de reprise conventionnelle de personnel ?****Réponse :** Non

Le dépassement des délais prévus par l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel dans la branche des entreprises de prévention-sécurité ne constitue pas, à lui seul, un motif légitime permettant à

la société entrante d'être libérée de ses obligations en matière de reprise conventionnelle de personnel.

En cas de saisine du Comité de conciliation, celui-ci s'intéres-

sera et prendra en compte l'ensemble des éléments de fait qui lui sont soumis et notamment l'importance du dépassement ou encore la date de transfert effectif du marché.

26**Le courrier d'information qui doit être adressé au CSE par l'entreprise sortante peut-il n'être envoyé qu'au secrétaire du CSE ?****Réponse : Oui**

L'envoi au secrétaire CSE peut être considéré comme suffisant, dans la mesure où l'accord

ne fixe pas un formalisme particulier en la matière. Ceci étant, si les délais le per-

mettent, l'information doit être portée à la connaissance de l'ensemble des membres du CSE.

27**Les documents concernant chaque salarié transférable doivent-ils également être scannés et adressés sous format électronique ?****Réponse : Non**

Seule la liste du personnel transférable, conforme au modèle, est transmise conco-

mitamment sous format papier et électronique. Les documents eux-mêmes peuvent être en-

voyés par courrier uniquement et/ou par voie électronique.

28**L'entreprise entrante a-t-elle l'obligation d'informer l'entreprise sortante concernant le personnel ayant accepté ou refusé le transfert ?****Réponse : Non**

L'avenant de 2011 ne prévoit pas une telle obligation. Il est préconisé toutefois de le faire (notifier à l'entreprise sortante

la liste des salariés ayant accepté ou ayant refusé d'être transférés).

EFFETS DU TRANSFERT



29**Un salarié peut-il refuser son transfert dans l'entreprise entrante ?****Réponse :** Oui, un salarié conserve le droit de refuser son transfert.

Le fait que l'avenant du 28 janvier 2011 ne fasse plus mention de cette faculté comme dans l'accord précédent, n'affecte en rien ce droit qu'il détient de par

la loi, puisqu'il ne s'agit pas d'un transfert obligatoire du contrat de travail tel que celui prévu en cas d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

30**Une attestation « pôle emploi » doit-elle être établie au moment du transfert du salarié ?****Réponse :** Oui

S'agissant d'un transfert conventionnel, le contrat de travail avec l'entreprise sortante

est rompu et le salarié doit disposer d'une attestation pôle emploi dans le cadre du transfert.

31**Les congés payés du salarié doivent-ils nécessairement lui être payés par l'entreprise sortante au moment de son transfert ?****Réponse :** Non

Un accord tripartite entre les 2 sociétés (entrante et sortante) et le ou les salarié(s) concerné(s) par la reprise peut toutefois être envisagé et permettre un transfert des congés payés de la Société sortante à la

Société entrante.

Cet accord permettrait au salarié de continuer à bénéficier de ces congés sur les premiers mois suivant le changement de prestataire. Il éviterait au sala-

rié un double inconvénient inhérent à l'imposition à la source de l'indemnité compensatrice de congés payés et à un flux de trésorerie irrégulier (ICCP suivi dans un délai variable d'un congé sans solde).

32**Quelles sont les incidences et conséquences sur le contrat de travail du salarié en cas de difficultés liées au transfert ?**

Réponse : En cas de différend portant sur le transfert entre la Société entrante et la Société sortante, le salarié doit être maintenu en poste au sein de l'entreprise sortante. Le salarié ne peut être soldé (sorti des effectifs) de l'entreprise sortante dès lors que l'entreprise entrante refuse par écrit son intégration.