

**NÉGOCIATION D'UNE
CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTREPRISES DE PREVENTION
ET DE SECURITE**

ACCORD N° 3 du 30AVRIL 2009

REPRISE DU PERSONNEL

ENREGISTREMENT LE 07/05/2009

SOUS N°023.../2009.....

INSPECTION DU TRAVAIL

ACCORD N° 3 du 30 avril 2009 relatif à la reprise du personnel de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité de Mayotte

Entre, d'une part,

le M.E.D.E.F, représenté par Monsieur Michel TAILLEFER,

Et, d'autre part,

l'UT-FO, représentée par Monsieur SIAKA Ali,

Et

la CISMa-CFDT, représentée par Monsieur SAID Boinali, Secrétaire Général,

Et

la CGT – Ma, représentée par Monsieur NAHOUDA Salim, Secrétaire Général,

Et

la CFE – CGC, représentée par Monsieur NOUSSOURA Soulaïmana , Président

Le présent accord est conclu en vue de conserver dans la profession des effectifs qualifiés et de préserver l'emploi. C'est pourquoi les partenaires sociaux, dans leur volonté de professionnalisation des métiers de la prévention et de la sécurité, se sont concertés pour la mise en oeuvre d'un accord concernant le personnel affecté sur un site et dont le marché change de prestataire.

Il s'applique aux personnels rattachés à l'accord n° 1 du 28 juin 2006 relatif aux clauses de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité de Mayotte et étendu par arrêté n° 06- 013/sg/dtefp du 3 novembre 2006

Les signataires ont élaboré ci-après les conditions de reprise du personnel qui s'imposent à l'entreprise entrante, à l'entreprise sortante, et au personnel. Cet accord n'est pas exclusif d'une application volontaire de l'article L. 122-24 du code du travail.

La mise en oeuvre de cet accord devra intervenir dans le respect des dispositions résultant des articles L. 123-1 du code du travail organisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et L. 412-2 interdisant la discrimination syndicale.

Article 1 Champ d'application.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés affectés exclusivement sur site des entreprises exerçant une activité entrant dans le champ d'application de l'accord n° 1 du 28 juin 2006 relatif aux clauses de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité de Mayotte

On entend par site l'ensemble des missions de sécurité effectuées pour le compte d'un client dans le cadre d'un périmètre défini par un marché. L'ensemble des marchés est concerné, qu'ils soient publics ou privés, exercés dans le cadre d'un contrat écrit ou de fait.

Les dispositions du présent accord s'appliquent également quelle que soit la partie à l'origine de la rupture de la relation contractuelle (client ou prestataire).

La reprise du personnel des services internes du client n'est pas régie par le présent accord. Les salariés concernés faisant éventuellement l'objet d'une mesure de licenciement sont régis par leur convention collective de rattachement. Toutefois, en cas d'embauche du personnel des services internes suivis par une entreprise de prévention et de sécurité, la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité lui est applicable immédiatement.

Article 2 Principes et modalités de transfert.

2.1. Modalités générales d'information

Dès qu'elle a été informée de ce changement et au plus tard dans les 2 jours ouvrables, l'entreprise entrante doit, se faire connaître à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec accusé de réception.

2.2. Information des représentants du personnel

En cas de perte ou de reprise d'un marché, les membres du comité d'entreprise, d'établissements, ou à défaut les délégués du personnel sont informés dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur du code du travail. Leur sont également communiquées les coordonnées de l'entreprise entrante ainsi que la date de transfert du marché.

2.3. Information du personnel

Dès qu'elle a eu connaissance de la perte du marché, l'entreprise sortante informe les salariés du site de la perte de marché dans les 5 jours ouvrables. Chaque salarié est individuellement informé de sa situation à venir notamment le nom et coordonnées de l'entreprise entrante et la date de transfert du marché.

2.4. Conditions de transfert

Chaque salarié devra être destinataire d'un planning mentionnant

- le site ou les sites d'exercice
- les horaires (jours/heures) de travail sur chaque site

Le planning mensuel des heures réalisées doit être archivé et conservé pendant au moins 5 ans par l'employeur.

2.4.1. Conditions d'ancienneté.

Les salariés susceptibles d'être transférés doivent totaliser 6 mois d'ancienneté sur le site concerné, dont 4 mois de présence au minimum. Les 6 mois d'ancienneté sur le site sont appréciés à compter de la date effective du transfert du contrat de prestations.

2.4.2. Conditions relatives aux contrats de travail.

Pour les salariés travaillant sur plusieurs sites entrent dans le champ d'application du présent accord, pour les seuls salariés occupés à plus de 50 % de leur temps de travail sur le site, cette condition est appréciée sur les 6 mois qui précèdent le transfert du site.

Dans cette hypothèse, l'entreprise entrante doit proposer au salarié transféré un volume horaire équivalent à la globalité de son horaire précédent. Les salariés travaillant sur plusieurs sites et ne remplissant pas les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus demeurent salariés de l'entreprise sortante qui devra leur proposer un volume horaire équivalent à celui dont ils bénéficiaient avant le transfert de marché.

Seuls les contrats à durée indéterminée sont concernés par le présent accord.

Tous les contrats à durée déterminée et notamment les contrats liés à la formation professionnelle du type contrat de qualification, d'alternance, etc. (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée) sont exclus du champ d'application du présent accord. Ces contrats demeurent soumis aux lois et règlements qui les régissent.

2.5. Modalités de transfert

L'entreprise sortante peut conserver tout ou partie de son personnel en vue de l'affecter à d'autres marchés.

Elle communique à l'entreprise entrante la liste du personnel transférable selon les critères visés à l'article 2.4 du présent accord dans les 8 jours ouvrables à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître.

Cette liste sera accompagnée d'une copie du contrat de travail pour chacun des salariés concernés, ainsi que des justificatifs des formations, et les demandes de congés déposées dans les conditions prévues par le code du travail.

Dès réception de la liste, l'entreprise entrante convoque les salariés à un entretien individuel dans un délai maximum de 10 jours par lettre recommandée avec AR ou remises en mains propres contre décharge. Cet entretien interviendra dans les 10 jours ouvrables suivant la première présentation de la lettre.

Les salariés qui, sans s'être manifestés, ne se sont pas présentés à l'entretien devront justifier de leur absence sous un délai de 24 heures.

A l'issue de ce délai, et faute d'avoir justifié cette absence, ils seront exclus de la liste du personnel transférable.

Les salariés absents pour congés de toute nature seront reçus à leur retour.

A compter du dernier de ces entretiens individuels, dans un délai de 3 jours ouvrables maximum, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante par lettre recommandée avec accusé de réception, la liste du personnel qu'elle se propose de reprendre.

Cette proposition doit correspondre au minimum à 85 % (arrondi à l'unité inférieure) de la liste du personnel transférable susvisé dans la limite du nombre de personnes nécessaires à l'exécution du marché, y compris dans sa nouvelle configuration éventuelle.

La notion de configuration doit s'entendre exclusivement en terme quantitatif, les éventuelles modifications concernant la qualification professionnelle des salariés étant sans incidence pour la proposition de reprise.

En application des dispositions qui précèdent, aucune obligation en terme de proposition de reprise ne sera à la charge de l'entreprise entrante lorsque le nombre de salariés transférables sera limité à une seule personne.

Concomitamment, l'entreprise entrante informe individuellement les salariés retenus et fixe un rendez-vous dans les plus brefs délais pour l'exécution des formalités de transfert prévues à l'article 3 du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

La proposition de reprise sera accompagnée de l'avenant au contrat visé à l'article 3.2 du présent accord.

Cette proposition devra mentionner le délai maximal de réponse fixé à 4 jours ouvrables et rappellera que l'absence de réponse sera considérée comme un refus.

A l'issue du délai de réponse fixé à l'alinéa ci-dessus, l'entreprise entrante informe, sous 48 heures, par lettre recommandée avec accusé de réception l'entreprise sortante de la liste des salariés ayant accepté ou refusé le transfert.

Le refus d'un salarié d'intégrer l'entreprise entrante n'oblige, en aucune manière, cette dernière à proposer une liste complémentaire.

Article 3 Modalités de transfert du contrat de travail.

3.1. Obligations à la charge de l'entreprise sortante

L'entreprise sortante établit un arrêté de compte incluant toute rémunération (congrés 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, dues à la date de fin de contrat.

Cet arrêté de compte précisera également le nombre de jours de congés acquis détaillés par période de référence. Elle délivre également un certificat de travail et toutes attestations (formation initiale, formation qualifiante, etc.).

L'entreprise sortante transmettra au nouveau prestataire une copie des 6 derniers bulletins de paie, la dernière fiche d'aptitude médicale et les documents indiqués dans l'annexe I.
Tout litige portant sur la période précédent la reprise est de la responsabilité de l'entreprise sortante.

3.2. Obligations à la charge de l'entreprise entrante

L'entreprise entrante établit à chaque salarié un avenant au contrat de travail mentionnant obligatoirement :

- reprise de l'ancienneté acquise ;
- reprise du niveau, échelon et coefficient ;
- reprise du salaire de base et des primes constantes soumises à cotisations, payées chaque mois et figurant sur les 6 derniers bulletins de paie ainsi que des éventuels éléments de rémunération contractuels ;
- reprise des droits acquis en matière de congés payés (nombre de jours et/ou montant).

Le personnel bénéficie des accords collectifs et des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de l'entreprise sortante dès le 1er jour de la reprise du marché.

Les autres éléments de salaire non soumis à cotisations sociales ne sont pas repris, sauf ceux prévus par les accords rentrant dans le champs d'application de l'accord n° 1 du 28 juin 2006 relatif aux clauses de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité de Mayotte et étendu par arrêté n° 06- 013/sg/dtefp du 3 novembre 2006

Les accords collectifs et les usages de l'entreprise entrante bénéficieront aux salariés transférés. Les usages ou autres avantages individuels ou collectifs en vigueur au sein de l'entreprise sortante ne sont pas transférés.

La possibilité est donnée au personnel repris de prendre des congés sans solde, à concurrence du nombre de jours de congés qui lui ont été versés par l'entreprise sortante.

3.3. Obligations à la charge du personnel

Le salarié ayant accepté son transfert devra signer l'avenant à son contrat de travail avec l'entreprise entrante avant son entrée en service.

Le salarié ayant refusé son transfert demeure salarié de l'entreprise sortante.

Dans cette hypothèse, l'entreprise sortante pourra éventuellement mettre en oeuvre une mesure de licenciement pour motif économique.

Article 4 Représentants du personnel, délégués et représentants syndicaux.

Les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel devront bénéficier des dispositions légales applicables en matière de protection et de transfert de contrat de travail.

4.1. Conditions d'exercice des mandats de représentation du personnel

Les conditions d'ancienneté requises en matière de représentation du personnel ou de représentation syndicale s'apprécient telles que définies par les dispositions du code du travail en vigueur. Les modalités de transfert des mandats sont celles résultant de l'application de la réglementation en vigueur à savoir :

4.2. Titulaire d'un mandat attaché au site

Dans ce cas, et après autorisation de son transfert demandé par l'entreprise sortante à l'administration compétente, le salarié conserve son mandat jusqu'à son terme.

4.3. Titulaires d'un mandat ou d'une désignation plus large que celui du site

L'autorisation de transfert est demandée par l'entreprise sortante à l'administration compétente. Dans l'hypothèse où l'autorisation de transfert est accordée, le salarié perd son mandat et conserve la protection légale attachée à son mandat.

Article 5 Comité de conciliation.

En cas de litige entre 2 employeurs pour l'application du présent accord, le comité de conciliation, créé sous l'égide de l'instance syndicale représentant les employeurs, sera chargé d'établir une recommandation.

Le comité prendra l'avis des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Article 6 Aménagement de l'accord.

Des avenants peuvent être conclus par la voie de la révision en cas de difficultés d'application du présent accord.

Article 7 Commission de bilan.

Une commission de bilan composée d'un représentant de chaque organisation signataire du présent accord et convoquée à l'initiative de l'instance syndicale représentant les employeurs se réunira 1 fois par an à la date anniversaire de la date d'extension pour établir un bilan d'application.

Article 8 Durée de l'accord - Date d'entrée en vigueur - Extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à tout changement effectif de prestataire (c'est-à-dire au démarrage effectif des prestations de l'entreprise entrante) intervenant à compter de la date d'extension.

A la demande des partenaires, le présent accord sera intégré dans le corps de la future convention collective de prévention et de sécurité de Mayotte.

Par ailleurs les parties conviennent de proposer l'extension du présent accord lors de la prochaine Commission Consultative du Travail du 7 mai 2009

le M.E.D.E.F,

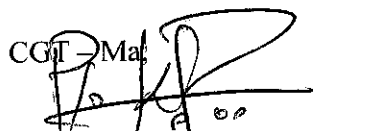
Monsieur Michel TAILLEFER,



CISMa-CFDT

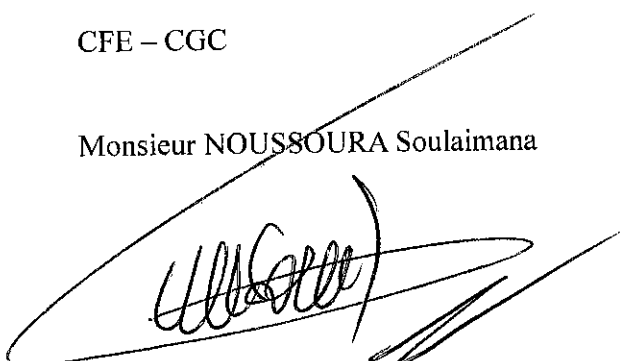

Monsieur SAID Boinali

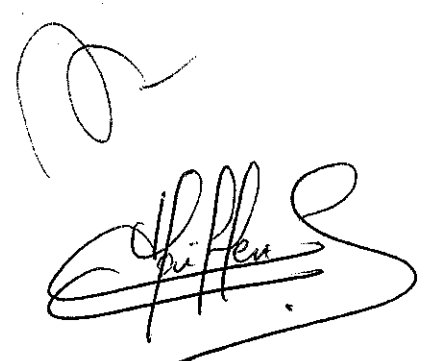
CGT - Ma


Monsieur NAHOUDA Salim,

CFE - CGC

Monsieur NOUSSOURA Soulimana





**ANNEXE I de l'accord N°3 du 30 avril 2009 relatif à la reprise
du personnel de la convention collective des entreprises de
prévention et de sécurité de Mayotte :**

**Renseignements et documents à établir par l'entreprise
Sortante et à communiquer à l'entreprise Entrante**

Entreprise sortante

Raison Sociale :

Adresse :

Téléphone - Fax :

Interlocuteurs :

Site concerné

Raison Sociale du client :

Adresse :

Téléphone

Fax :

Interlocuteurs :

Personnel sur le site : personnes.

Salariés :

Cf fiches individuelles

Fiche individuelle

Nom : Prénom :

Adresse :

Nationalité :

Déclaration à la Préfecture de :Le :

Date d'embauche (et ancienneté déterminée suivant la réglementation en vigueur) :

Date d'affectation sur le site :

Horaire moyen effectué

- Dans l'entreprise : Taux horaire :

- Sur le site :

Affectation exclusive sur le site :

OUI []

NON []

Par rapport au site :

Coefficient :

Niveau :

Échelon :

Rémunération brute mensuelle : €

Décomposition de la rémunération :

a) Fixe de base (taux horaire) :

b) Prime d'ancienneté :

c) Nature et montant des primes constantes (mensuelles) soumises à cotisation :

- ...

- ...

- ...

- ...

Pièces à joindre :

6 derniers bulletins de paye (Mois de à))

Attestation de formation

Copie de la fiche d'aptitude médicale

État des congés au/...../..... (droit acquis - droit pris)