



**Convention collective nationale de la propreté - IDCC 3043
Transfert de marché et transfert de personnel**

La règle prévue en matière de transfert porte sur les obligations du nouveau prestataire, du prestataire qui a perdu le marché et du salarié (Article 7).

1. Le principe de transfert des contrats de travail entre sociétés de nettoyage entrante et sortante sur le même marché

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux employeurs et aux salariés des entreprises ou établissements exerçant une activité relevant des activités classées sous le numéro **APE 81.2**, 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. Elles s'appliquent en cas de sous-traitance.

Le marché dévolu à la nouvelle entreprise doit avoir le même objet et porter sur l'entretien des mêmes locaux (Cass. Soc. 9 mars 2022, pourvoi n° 20-18.563).

2. Quelles sont les obligations pour l'entreprise entrante ? (Article 7.2)

Elle doit se faire connaître à l'entreprise sortante dès qu'elle obtient ses coordonnées et informer son « CSE » de l'attribution d'un nouveau marché.

L'entreprise entrante s'engage à garantir, sous certaines conditions, l'emploi de 100 % du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise.

Le client n'intervient pas dans le transfert des salariés, si ce n'est pour transmettre les coordonnées entre les deux entreprises.

L'entreprise entrante établit un avenant au contrat de travail des salariés transférés, pour mentionner le changement d'employeur, et l'ensemble des clauses attachées à celui-ci. L'avenant au contrat doit être remis au salarié au plus tard le jour du début effectif des travaux.

L'entreprise sortante adresse les renseignements demandés dans les 8 jours ouvrables après que l'entreprise entrante s'est fait connaître. Dans le cas où les délais n'auraient pu être respectés, l'entreprise entrante devra remettre au salarié son avenant au contrat de travail au plus tard 8 jours ouvrables après le début des travaux.

Si l'entreprise sortante ne transmet pas les informations, cette situation n'empêche pas le changement d'employeur à l'exception où cette carence met l'entreprise entrante dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché.

Pour ce qui concerne le salarié : il bénéficie du maintien de sa rémunération mensuelle brute et des 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.

L'entreprise entrante doit 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.



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

3. Quelles sont les obligations pour l'entreprise sortante ? (Article 7.3 et 7.2)

L'entreprise sortante établit une **liste de tout le personnel** en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions le faisant entrer dans la catégorie des transférables¹. Elle la communique à l'entreprise entrante, dès connaissance de ses coordonnées.

NB : l'ensemble des conditions de transfert des salariés concernés est disponible à la DEETS sur simple demande

Cette liste sera accompagnée de la copie des documents suivants :

- Les 6 derniers bulletins de paie ;
- La dernière attestation de suivi médical ou avis d'aptitude à jour ;
- Le passeport professionnel ;
- La copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- L'autorisation de travail des travailleurs étrangers ;
- L'autorisation de transfert du salarié protégé émise par l'inspecteur du travail.

D'autres informations, notamment pour chaque salarié, devront également être transmises à l'entreprise entrante.

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.

L'entreprise sortante informe 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.

Le contrat de travail du personnel remplissant les conditions requises pour bénéficier du maintien de son emploi se poursuit au sein de l'entreprise entrante.

Le transfert du contrat de travail des salariés titulaires d'un mandat de **représentation du personnel**, remplissant les conditions d'un maintien de l'emploi stipulées à l'article 7.2 et n'optant pas pour un maintien au sein de l'entreprise sortante, est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. **Le mandat des représentants du personnel faisant l'objet d'un maintien de l'emploi au sein de l'entreprise entrante n'est pas maintenu.**

En cas de déplacement des locaux du donneur d'ordre dans le même secteur géographique, de sorte qu'il ne peut y avoir succession de prestataires dans les mêmes locaux, les salariés affectés dans les anciens locaux bénéficient d'une priorité d'emploi (et non reprise) permettant la continuité du contrat de travail, au sein de l'entreprise entrante, dans les conditions proposées par cette dernière.

La priorité d'emploi est ouverte aux salariés remplissant les conditions de transfert (7.2.1) qui ne bénéficient pas de la garantie d'emploi. Elle est exercée au moment de la reprise du nouveau marché attaché aux nouveaux locaux du donneur d'ordre.

Pour toute question concernant l'application de ces dispositions, envoyer un courriel à l'adresse

DEETS-976.PoleT@deets.gouv.fr

¹ Par exemple : être en situation régulière, ne pas avoir été reconnu médicalement inapte définitif ou ne pas être en situation de préavis