

AVENANT N° 67
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES ACTIVITES DU DECHET DU 11 MAI 2000


Entre :

Le Syndicat National des Activités du Déchet S.N.A.D.
Représenté par M. Guillaume DESOBLIN

Le Syndicat National des entrepreneurs de la filière Déchet S.N.E.F.I.D.
Représenté par M. Alexis HUBERT

d'une part,

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports C.G.T.
Représentée par M. Guy MARTRE

La Fédération Nationale des Transports de l'Équipement  F.G.T.E.- C.F.D.T.
Représentée par M. Denis FERRANDINO


La Fédération Nationale Force Ouvrière des Transports C.G.T.- F.O.
Représentée par M. Thierry VANCAENEGHEM

La Fédération des Syndicats Chrétiens des Transports C.F.T.C.
Représentée par M. Romane OUGHLISSI

Syndicat National des Activités du Transport et du Transit C.F.E.- C.G.C.
Représenté par M. Eric CATTELAÏN

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

O.R. VT EC
GM 

ACCORD DE BRANCHE
RELATIF AUX CONDITIONS DE TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL EN CAS DE
CHANGEMENT DE TITULAIRE D'UN MARCHÉ PUBLIC

Preamble

Les partenaires sociaux conviennent que les changements de prestataires qui caractérisent les activités du déchet commandent l'existence d'un dispositif conventionnel de transfert des contrats de travail lorsque les conditions prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Ce mécanisme de transfert conventionnel constitue une garantie primordiale au sein de la branche puisqu'il permet non seulement de préserver l'emploi des salariés transférés mais aussi d'assurer une continuité du marché sur lequel ils étaient affectés.

Par le présent accord, les parties signataires entendent donc, nonobstant le droit de refus des salariés, pérenniser le mécanisme de transfert conventionnel en sécurisant les salariés suite à leur transfert mais aussi en renforçant les garanties conventionnelles, tout en assurant une concurrence saine et loyale entre les entreprises de la branche.

C'est ainsi que le présent accord encadre les relations entre les entreprises sortantes et les entreprises entrantes et apporte des garanties aux salariés notamment par le maintien de leur salaire de base brut suite à leur transfert.

L'objectif du présent d'accord est l'harmonisation des pratiques entre les entreprises au sein de la branche dans le souci de garantir un traitement identique de tous les salariés transférés au sein de la branche.

Cette volonté partagée avec les partenaires sociaux vise également à valoriser l'application de l'annexe V dans les appels d'offres ou tout du moins d'en conserver l'esprit en cas d'application volontaire.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1-1 de la convention collective nationale des activités du Déchet et qui sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire dans le cadre d'un marché public.

O.R.G.M. EC VT

64


Ce dernier s'entend de tout contrat à titre onéreux conclu avec les collectivités territoriales, les établissements publics locaux, ou encore l'état et ses établissements publics autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial.

Article 2 - Personnels concernés

Le présent accord s'applique aux salariés, quel que soit leur contrat de travail dès lors qu'ils sont :

- positionnés sur un coefficient inférieur ou égal à 167 dans la grille de classification de la CCNAD,
- et
- affectés sur le marché transféré depuis au moins 9 mois continus à la date de reprise effective du marché.

Sont également pris en compte :

- sous réserve du respect des conditions énumérées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail est suspendu, y compris en application de l'article 5-2-3 de la convention collective, et qui n'ont pas été remplacés par une personne liée par un CDI au cours des 9 mois précédant la date de reprise effective du marché ;
- les salariés remplaçant un salarié absent quel que soit leur contrat de travail et leur durée d'affectation sur le marché ;
- les salariés remplaçant un salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours des 9 mois précédant la date de reprise effective du marché.

Le temps d'affectation ne peut être diminué des absences assimilées à du temps de travail mais également des absences pour accident du travail, maladie professionnelle ou non, ainsi que de l'absence liée à un congé parental et les absences en qualité de permanent syndical en application de l'article 5-2-3 de la convention collective. En aucun cas, les absences liées aux mandats des représentants du personnel, les heures de formation, les congés payés et les jours de réduction du temps de travail ne peuvent impacter le temps d'affectation.

2-1 - Salariés affectés partiellement au marché transféré

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalent temps plein. La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables. Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail contractuelle effectuée sur le marché.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondis suivantes de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation moyen annuel sur le marché.

Dans les cas où des salariés présenteraient un taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.

Pour les salariés suivants, à défaut de pouvoir définir leur temps d'affectation au marché par équivalent temps plein, le nombre de salariés transférés s'appréciera selon les modalités suivantes :

- Pour les personnels des ateliers : selon le nombre de véhicules affectés sur le marché par rapport le nombre de véhicules total. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.
- Pour les agents de tri : selon les tonnages théoriques concernés par le marché transféré par rapport le tonnage global du centre de tri. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.
- Pour le personnel administratif : selon l'effectif du marché transféré par rapport l'effectif géré par l'agence. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.

Le nombre de personne à transférer s'effectuera à due proportion des ratios ci-dessus.

2-2 - Allotissement du marché initial

Les partenaires sociaux constatent que le droit européen relatif à l'ouverture à la concurrence conduit les donneurs d'ordres à allotir les marchés, soit géographiquement soit par nature de flux.

Si la branche ne favorise pas ces pratiques d'allotissement, il lui est toutefois apparu nécessaire de définir, ci-dessous, les modalités spécifiques de transfert afin de garantir l'emploi des salariés dans ce cas.

En cas d'allotissement du marché initial, l'ancien titulaire doit répartir dans chacun des nouveaux lots les salariés transférables dès lors que le personnel remplit les conditions définies à l'article 2. (Exemple relatif à l'allotissement en annexe 1).

Cette répartition s'effectue en plusieurs étapes :

1^{ère}. Préalablement à tout calcul, la 1^{ère} étape consiste à identifier :

- le nombre de salariés équivalent temps plein par emploi affectés au marché initial ;
- le nombre total de salariés transférables ;

OR. GM EC VT

- le nombre d'heures total de travail théorique consacrées au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité ou secteur géographique) ;
- le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activité ou secteur géographique) suite à l'allotissement.

2^{ème}. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot (activité ou secteur géographique)

Pour connaître le nombre de salariés à répartir par lot, il convient, pour chacun des lots, d'utiliser le ratio suivant :

Nombre total de salariés transférables × le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot.

3^{ème}. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois au sens de la convention collective (conducteur de matériel, équipier de collecte, agent de tri, agent de maintenance, employés) entre les lots (activité ou secteur géographique)

Cette répartition s'effectue, pour chacun des emplois et des lots, à l'aide du ratio suivant :

(Nombre de salariés de l'emploi considéré × nombre total de salariés transférés dans le lot) / Nombre total de salariés transférés du marché initial

4^{ème}. La quatrième étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot.

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités ou secteur géographique.

L'affectation par lot s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités ou secteur géographique.

Lors de ces différentes étapes, les entreprises appliquent les règles d'arrondi de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés à la plus forte proportionnelle.

Article 3 – Information des IRP

3-1 - Information sur l'attribution des marchés

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien au plus vite, et dans le délai maximum de 10 jours calendaires, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

Afin de préserver l'économie du marché repris, l'ancien titulaire s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une quelconque modification contractuelle, concernant notamment des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou conventionnelle (exemple : NAO).

3-2 - Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire

Chaque trimestre, le chef d'entreprise informe le comité social et économique des appels d'offres qui arrivent à échéance dans les 9 mois suivant et des marchés concernés.

Conformément aux dispositions de l'article L2312-8 du code du travail, dès qu'il a connaissance de la perte, en tout ou partie, du marché initial, l'ancien titulaire informe le comité social et économique, des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord, afin qu'ils puissent émettre un avis. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

Seront communiqués aux CSE concernés :

- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres, (CCAP – CCTP)
- le nombre de salariés transférables en application des règles du présent accord,
- la liste des salariés affectés sur le marché,
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

3-3 - Information des instances représentatives du personnel du nouveau titulaire

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel, le nouveau titulaire communiquera aux instances représentatives du personnel :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition par type de contrat de travail.
- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres (CCAP – CCTP)

Article 4 - Communication des documents par l'ancien titulaire

L'ancien titulaire communique, par tous moyens, au nouveau, au plus tard dans les 21 jours calendaires qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du personnel à reprendre comprenant les éléments suivants :

- Nom ;
- Prénom ;
- Adresse ;
- Date de naissance ;
- Nationalité (Autorisation de travail pour les salariés hors UE) ;

- Date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- Taux de la prime d'ancienneté ;
- Emploi ;
- Coefficient hiérarchique ou classification ;
- Salaire mensuel brut de base ;
- Eléments de rémunération conventionnels fixes ;
- Contrat de travail et avenants ;
- Les conditions d'attribution des primes supra-conventionnelles et supra-légales au sein de l'entreprise sortante reprises dans la Prime Mensuelle de Transfert définie à l'article 5.1 ;
- En cas de contrat à durée déterminée, le motif du recours ;
- Copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- Permis, habilitations (notamment SST, risques incendie...), agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACES) ;
- Horaire hebdomadaire ;
- Répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- Date d'affectation sur le marché ;
- Planning d'affectation des salariés ou document équivalent (exemple : fiche journalière de travail).
- Pour les salariés affectés partiellement au marché et pour lesquels le temps d'affectation au marché par équivalent temps plein ne peut être défini, l'entreprise sortante sera tenue de communiquer à l'entreprise entrante les éléments permettant d'évaluer les ratios pratiqués et de déterminer le nombre de salariés transférables. ;
- La dernière fiche d'aptitude médicale à jour à la date de reprise du marché (document justifiant d'un éventuel suivi médical renforcé de type reconnaissance travailleur handicapé) ;
- Dates prévues des congés payés à prendre ;
- Absences en cours (motif de l'absence, date de début, date prévue de reprise d'activité) ;
- Etat du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- Nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé, ;
- Date d'effet de la protection en cours, le cas échéant l'autorisation administrative de transfert.

A défaut de transmission dans les délais de l'intégralité des éléments énumérés ci-dessus pour un salarié donné, et après mise en demeure restée sans réponse à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires, le transfert de son contrat de travail est suspendu jusqu'à ce que l'entreprise sortante se conforme à son obligation. Pendant la période de suspension, la rémunération du salarié est maintenue par l'entreprise sortante dans son intégralité à l'exception des primes ou indemnités liées à une condition de présence effective.

O.R. GM EC VT

64


Article 5 – Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, le contrat de travail des personnels qui satisfont aux conditions fixées par les articles 2 et suivants est transféré, sous réserve du respect des formalités visées à l'article 4, au nouveau titulaire du marché.

Dans les meilleurs délais et en amont du jour de la reprise effective du marché, le nouveau titulaire convie les salariés transférables à un entretien collectif de présentation de l'entreprise et à un entretien individuel. A l'occasion de l'entretien individuel, les salariés transférés pourront se faire accompagner par un représentant du personnel du nouveau titulaire. A défaut, un salarié peut se faire assister d'un des représentants d'une organisation syndicale représentative siégeant à la CPPN, étant précisé qu'une intervention au sein de l'entreprise du nouveau titulaire, suppose l'accord de l'employeur.

Au cours de cet entretien, le nouveau titulaire remet au salarié :

- Un document d'information présentant le statut collectif applicable dans l'entreprise
- Une simulation comparative de paie mensuelle et annuelle.
- Un document d'information sur le transfert (conforme à l'Annexe 2 du présent accord) qui matérialisera le consentement des parties au transfert du salarié mais qui ne constitue pas un avenant au contrat de travail du salarié).

Ce document d'information sur le transfert permettra de préciser aux salariés les modalités de leur transfert selon les conditions prévues dans l'Annexe V de la CCNAD à savoir :

- Le maintien de la nature du contrat,
- Le maintien de l'intitulé d'emploi,
- Le maintien de son ancienneté,
- Le maintien de de son coefficient préexistant,
- Le maintien des éléments de sa rémunération tel que défini à l'article 5-1.

Ce document d'information devra être conforme à l'Annexe 2 du présent accord, sans qu'il soit possible d'y ajouter ou d'y soustraire tout autre élément.

Les transferts qui s'opéreront dans le respect des conditions de l'annexe se feront de plein droit.

5-1 Modalités de maintien des éléments de rémunération

Les salariés transférés conservent la nature de leur contrat de travail, l'emploi occupé, leur coefficient, leur ancienneté.

Le salaire brut de base correspondant à du temps de travail effectif est conservé chez l'entreprise entrante. Si l'entreprise entrante applique un salaire brut de base supérieur, les salariés transférés en bénéficieront du fait de leur intégration au nouveau statut collectif.

Dans l'hypothèse d'une baisse de rémunération totale brute mensuelle liée au transfert, les éléments de rémunération prévus au contrat de travail ou issus de la convention collective ainsi que les éléments de salaire à périodicité fixe sont conservés sous la forme d'une Prime Mensuelle de Transfert intégrant l'ensemble des éléments à périodicité fixe soumis à charge sociales perçus à échéance mensuelle ou annuelle.

Seront alors pris en compte dans le calcul de la Prime Mensuelle de Transfert :

- Le delta des primes qui résultent d'une application plus favorable de la convention collective (écart de prime de 13^e mois et écart de prime d'ancienneté) au sein de l'entreprise sortante ;
- Le delta issu de la comparaison entre les primes à périodicité fixe (exemple : prime vacances) de la société entrante et celles de l'entreprise sortante.

Ce maintien de rémunération assurée par le mécanisme de la Prime Mensuelle de Transfert ne prend pas en compte les primes soumises à un aléa (exemples : primes de participation, d'intéressement...), les primes exceptionnelles, les primes d'usage, ainsi que les primes liées à des sujétions se rattachant à l'organisation du travail ou à l'exécution du travail (exemple : prime mono-ripeur ou toutes autres primes versées en fonction des conditions de travail ou des contraintes liées à l'activité):

Cette prime sera fixe et servie en 12 mensualités. La Prime Mensuelle de Transfert sera recalculée à chaque transfert.

La Prime mensuelle de Transfert sera évoquée dans le cadre des NAO des entreprises.

5-2 - Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché indemnise les salariés de leurs droits à congés payés.

Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congés payés acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser. Sous réserve

OR.GM EC VT

de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

5-3 - Modalités d'application du nouveau statut collectif

Dès le premier jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

5-4 - Entretien professionnel

Les salariés dont le contrat de travail est transféré, et qui ne justifient pas dans l'entreprise entrante de la durée d'ancienneté requise pour l'application du II de l'article L. 6315-1 du code du travail, bénéficient d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1. I. du code du travail, au plus tard dans les 12 mois suivant la date d'effet de reprise du marché.

5-5 - Salariés protégés

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un représentant du personnel élu et/ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable et de l'autorisation de l'autorité administrative compétente le cas échéant.

Article 6 - Bilan d'application et commission de suivi.

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un point à l'ordre du jour lors d'une réunion de la Commission Paritaire Permanente Nationale qui assurera alors le rôle de commission de suivi.

Article 7 - Durée

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du Déchet. Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Au moins 6 mois avant l'échéance de l'accord, les partenaires sociaux se rencontreront pour examiner l'opportunité du renouvellement du présent protocole au regard de l'évolution de la législation française et européenne.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

OR. GM EC VT

Article 8 - Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagné d'un avis motivé. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 9 - Application de l'accord

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprise contenant des dispositions moins favorables.

Article 10 - Commission d'interprétation

Les litiges nés de l'interprétation du présent accord seront réglés par la commission nationale d'interprétation dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale des activités du Déchet.

Article 11 - Date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2021, et s'appliquent aux marchés notifiés à compter de cette date.

Il se substitue à l'avenant n°53 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants de prolongation n°58, 63 et 66.

Article 12- Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail

Fait à Paris, le 08 décembre 2020

Accord du 8 décembre 2020 - Page 11 sur 17

OR.GM EC VT

69

Pour les organisation(s) patronale(s) :

Le Syndicat National des Activités du Déchet

S.N.A.D.

Représenté par M. Guillaume DESOBLIN

Le Syndicat National des entrepreneurs de la filière Déchet

S.N.E.F.I.D.

Représenté par M. Alexis HUBERT

Pour les syndicat(s) de salarié(s) :

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports

C.G.T.

Représentée par M. Guy MARTRE

La Fédération Nationale des Transports de l'Équipement

F.G.T.E.- C.F.D.T.

Représentée par M. Denis FERRANDINO

La Fédération Nationale Force Ouvrière des Transports

C.G.T.- F.O.

Représentée par M. Thierry VANCAENEGHEM

La Fédération des Syndicats Chrétiens des Transports

C.F.T.C.

Représentée par M. Romane OUGHLISSI

Syndicat National des Activités du Transport et du Transit

C.F.E.- C.G.C.

Représenté par M. Eric CATTELAÏN

Exemple 1

Transfert de salariés en cas d'allotissement d'un marché (article 2-3 de l'annexe V)

Ainsi, pour un marché initial composé de 3 activités (collecte OM, collecte sélective et collecte de déchets verts) qui deviennent chacune, lors de la passation du nouveau marché, un lot à part entière, la démarche pour affecter les salariés transférables dans chacun des lots est la suivante :

1^{er}) Préalablement à tout calcul, la 1^{ère} étape consiste à identifier :

a) le nombre de salariés équivalent temps plein, par emploi, affectés au marché initial ;

Exemple : 100 salariés sont affectés en tout ou partie sur le marché initial

	Nb de salariés affectés en tout ou partie sur le marché initial répartis par emploi	Temps d'affectation sur le marché initial	Nb de salariés équivalent temps plein affectés sur le marché initial
	32 Conducteurs	100%	32
	64 équipiers de collecte	100 %	64
	2 agents de maîtrise	70 %	1,4
	1 mécanicienne	80 %	0,8
	1 secrétaire	40 %	0,4
TOTAL	100 personnes		98,6 soit 99 personnes

b) le nombre total de salariés transférables ;

En application de la règle de l'arrondi, on trouve dans notre exemple 99 salariés.

c) le nombre d'heures total de travail consacrées, sur une année, au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité ou secteur géographique) ;

Pour l'exemple ci-dessus, on trouve 158 450,20 heures (1607h/an X 98,6 salariés équivalent temps plein)

d) le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités ou secteur géographique) suite à l'allotissement ;

Dans l'exemple ci-dessus, on considère que le temps consacré :

- à la collecte d'OM représente : 91 901,12 heures (soit 58% du temps total)

- à la collecte sélective représente : 58 626,57 heures (soit 37% du temps total)
- à la collecte de déchets verts représente : 7 922,51 heures (soit 5% du temps total)

2^{ème}) L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot :

Il convient pour cela d'utiliser la formule suivante pour chacun des lots :

Nb total de salariés transférables X le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot

Dans l'exemple ci-dessus cela fait :

Pour l'OM :

99 salariés X 58% = 57,42 salariés, soit selon la règle de l'arrondi 57 salariés

Pour le sélectif :

99 salariés X 37% = 36,63 salariés, soit selon la règle de l'arrondi 37 salariés

Pour le déchet vert :

99 salariés X 5% = 4,95 salariés, soit selon la règle de l'arrondi 5 salariés

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

3^{ème}) L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois entre les lots :

Il convient pour cela d'utiliser le ratio suivant pour chacun des lots et des emplois :

Nb de salariés de l'emploi considéré X Nb total de salariés transférés dans le lot
Nb total de salariés transférés du marché initial

Pour les conducteurs :

Pour l'OM :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 18,42 \text{ soit } \underline{18 \text{ conducteurs}}$$

OR.

GM EC

Pour le sélectif :

$$\frac{32 \text{ conducteurs X } 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 11,96, \text{ soit } \underline{12 \text{ conducteurs}}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{32 \text{ conducteurs X } 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 1,61 \text{ soit } \underline{2 \text{ conducteurs}}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les équipiers de collecte :

Pour l'OM :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte X } 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 36,85 \text{ soit } \underline{37 \text{ équipiers de collecte}}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte X } 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 23,92 \text{ soit } \underline{24 \text{ équipiers de collecte}}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte X } 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 3,23 \text{ soit } \underline{3 \text{ équipiers de collecte}}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les agents de maîtrise :

Pour l'OM :

$$\frac{1,4 \text{ agent X } 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,80 \text{ soit } \underline{1 \text{ agent}}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{1,4 \text{ agent X } 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,52 \text{ soit } \underline{1 \text{ agent}}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{1,4 \text{ agent X } 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,07 \text{ soit } \underline{0 \text{ agent}}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

 O.R. GM EC

Pour la mécanicienne :

Pour l'OM :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,46 \text{ soit } \underline{1 \text{ mécanicienne}}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,30 \text{ soit } \underline{0 \text{ mécanicienne}}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,04 \text{ soit } \underline{0 \text{ mécanicienne}}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés en appliquant la règle de la plus forte proportionnelle.

Pour le secrétaire :

Nous n'avons personne à affecter. Le secrétaire reste chez l'ancien titulaire du marché.

La 4^{ème} étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot :

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

OR.

EC

GM

Exemple 2

Document d'information sur le transfert

(article 5 de l'annexe V)

Objet : Transfert au sein de notre société en application de la Convention Collective nationale des activités du Déchet.

Madame/ Monsieur

Suite à l'attribution à notre société du contrat de XXX auquel vous êtes affecté et conformément aux dispositions conventionnelles, nous vous informons de votre transfert au sein de notre entreprise à compter du XXX.

Conformément à l'annexe V de la Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 applicable, nous nous engageons à conserver :

- La nature de votre contrat de travail
- L'intitulé de l'emploi que vous occupiez
- Le coefficient que vous aviez précédemment.

Vous conservez également votre ancienneté et votre rémunération selon les modalités suivantes :

- Votre salaire de base brut est maintenu.
- Vous relevez désormais, comme l'ensemble des salariés, du statut collectif de notre société.

Outre la Convention Collective Nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 qui demeure applicable, les accords collectifs spécifiques à notre société ont également vocation à s'appliquer, au même titre que les usages ou les pratiques en vigueur.

Par ailleurs, vous conserverez éventuellement sous la forme d'une Prime Mensuelle de Transfert les éléments de rémunération soumis à charge tels que définit également dans l'article 5-1 de l'annexe V.

Nous vous informons que votre prise de poste se fera sur le site XXXX à l'adresse suivante :

Nous vous remercions de nous retourner un exemplaire du présent revêtu de votre signature avec la mention « bon pour transfert du contrat de travail », et ce avant le XXX.

Nous vous rappelons que ce document d'information ne constitue pas un avenant à votre contrat de travail mais il formalise votre accord au transfert.

Nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Nom

Qualité

EC

OR.

Accord du 8 décembre 2020 - Page 17 sur 17

GM