

Depuis le 1^{er} février 2013, date de l'application de la nouvelle rédaction de l'accord de reprise du personnel du 5 mars 2002 (28 janvier 2011), les entreprises de sécurité privée sont confrontées, de manière encore plus accrues qu'auparavant à des difficultés relatives au transfert de salariés proches de l'âge de départ en retraite.

En effet, les entreprises « sortantes » ou potentiellement « sortantes » ne sont tenues de procurer les documents nécessaires au transfert de personnel à l'entreprise « entrante » qu'au moment de la notification du marché.

Actuellement, la pratique en cours consiste, pour le donneur d'ordres à remettre, dès le début de la consultation, aux entreprises postulantes, les éléments de transfert de personnel qu'il a demandé à l'entreprise potentiellement sortante.

Cette liste, qui n'est pas, dans un premier temps, nominative, comporte les éléments de rémunération du ou des salariés concernés, leur date d'affectation sur le site du client, leur date d'entrée dans l'entreprise – ce qui génère la prime d'ancienneté – les primes spécifiques liées au site, ainsi que les indemnités non imposables, mais, cette liste n'indique pas l'âge des salariés concernés.

Or, conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Prévention et de Sécurité, (qui d'ailleurs contreviennent aux dispositions du Code du Travail – article 1237-5) à partir de l'âge légal de retraite, le contrat de travail peut être résilié à tout moment, par l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis réciproque de 2 mois.

Si le contrat de travail est prolongé au-delà de l'âge ci-dessus défini par accord écrit entre les parties, sa résiliation peut intervenir à tout moment moyennant un préavis réciproque de 2 mois.

Le salarié (Agent d'Exploitation ou Agent de Maîtrise) aura droit à un indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- ½ mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté

Pour les Cadres, les durées sont :

- Indemnité légale si ancienneté inférieure à 5 ans
- 1 mois de salaire de 5 à 10 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire de 10 à 15 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire de 15 à 20 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire après plus de 20 ans d'ancienneté

Dans ce contexte, un salarié, proche de l'âge légal de départ à la retraite, transféré dans le cadre de l'application de l'accord de reprise de personnel du 28 janvier 2011, peut résilier son contrat de travail dès son transfert.

Cela implique que l'entreprise « entrante », alors qu'elle n'est que dans une phase de mise en place de sa prestation, peut être confrontée au départ d'un ou plusieurs salariés dans les deux premiers mois de son contrat commercial.

Il n'est pas difficile de calculer l'implication financière pour l'entreprise « entrante ».

Un Agent d'Exploitation, salarié depuis plus de 15 ans et faisant jouer son droit de départ à la retraite représenterait pour l'entreprise un coût à supporter de l'ordre de 20% de la rémunération de l'Agent augmenté des charges patronales.

Cette disposition pourrait également avoir un effet pervers.

Des entreprises potentiellement « sortantes » et employant sur un contrat de prestations de surveillance, des salariés proches de l'âge de départ légal en retraite, pourraient « tout faire » pour ne pas conserver ce contrat, afin de faire supporter la charge de ces départs en retraite par l'entreprise « entrante ».

C'est dans ce contexte qu'il semble nécessaire de mettre en place un système mutualisé permettant l'abondement de ces sommes par les entreprises de sécurité privée, au fur et à mesure de la carrière du salarié dans la branche professionnelle.

Ce système pourrait également prendre en compte les indemnités légales de licenciement pour motif économique. A noter que le dispositif décrit pourrait aussi être adapté pour une utilisation dans le cadre de la gestion des inaptitudes potentielles des salariés transférés. En effet dans les cas de reconnaissance d'inaptitudes les mécanismes de transfert font également porter les mêmes risques à l'entreprise « entrante ».

La solution envisageable

Le système mis en place pourrait s'inspirer de celui qui a été institué dans plusieurs secteurs d'activité (bâtiments et travaux publics, transport, spectacle et manutention portuaire), afin d'assurer la gestion et le paiement des congés payés aux salariés de ces secteurs.

- En 1937, le Gouvernement, à la demande des professionnels du bâtiment, a institué un régime spécifique de caisses régionales ayant pour objet le paiement aux salariés du BTP de leurs congés payés (*Code du travail, art. L. 3141-30*).

Les caisses prennent en charge toutes les obligations des employeurs relatives aux congés payés de leurs salariés, en contrepartie du versement d'une cotisation obligatoire dont le taux est fixé par le conseil d'administration de la caisse. Elles assurent ainsi la mutualisation du coût des congés entre les entreprises cotisantes.

Le mécanisme mis en place présente un **double intérêt** :

- Pour les salariés : les salariés, qui acquièrent souvent des droits à congés dans le cadre de contrats de chantiers conclus avec plusieurs employeurs, peuvent capitaliser leurs droits à congés, non seulement dans l'entreprise dans laquelle ils se trouvent au moment de la prise de congés, mais aussi dans d'autres entreprises.
- Pour les employeurs : l'employeur venant d'embaucher un salarié n'a pas à supporter le coût de congés acquis par ce dernier dans une autre entreprise et se trouve déchargé de la gestion des congés payés. L'employeur adhérent doit verser à la caisse dont il relève des cotisations correspondant au coût des congés acquis par ses salariés, au titre de leur activité dans son entreprise.

Des décrets déterminent non seulement les modalités de constitution des caisses de congés payés auxquelles les employeurs doivent s'affilier obligatoirement, mais également la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement

des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'État (*Code du travail, art. D. 3141-12 et suivants*).

Le dispositif a été complété, en 1947, par un régime d'indemnisation du chômage pour cause d'intempéries.

- Une caisse des congés spectacles a été agréée par l'État, afin d'assurer le service des congés payés aux artistes et techniciens qui n'ont pas été employés de manière continue chez le même employeur pendant les 12 mois précédant leur demande de congés (*Code du travail, art. D. 7121-30 et suivants*).

La procédure de mise en place du dispositif

Le dispositif qui serait mis en place est assez complexe et se décompose en plusieurs phases :

- **Phase 1** : Mise en place du cadre légal, autorisant les organisations nationales patronales les plus représentatives à mettre en place un système mutualisé de prise en charge des indemnités légales et/ou conventionnelles de mise à la retraite et de départ à la retraite, étendu éventuellement aux indemnités de licenciement pour motif économique.
- **Phase 2** : adoption de décrets d'application, déterminant les modalités de fonctionnement du système mis en place (création d'un réseau de caisses régionales, fédéré par une caisse nationale, obligations des employeurs, taux de cotisation, droits des salariés, etc...).
- **Phase 3** : création d'un réseau de caisses régionales, sous le contrôle d'une caisse nationale, chaque caisse étant administrée par un conseil d'administration comportant des représentants des employeurs.
Les caisses auraient le statut d'associations déclarées conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901. N'exerçant pas d'activité économique, elles ne pourraient réaliser de bénéfices, mais les sommes qu'elles percevraient au titre des cotisations perçues pourraient faire l'objet de placements financiers dont les produits couvriraient les frais de gestion ainsi que les charges fiscales et sociales.
- **Phase 4** : adoption par chaque caisse régionale de statuts, élaborés en conformité avec les statuts de la caisse nationale, puis agréés ou approuvés par le ministère du travail.
- **Phase 5** : versement par les employeurs du secteur de la sécurité privée, à la caisse compétente, d'une cotisation calculée en pourcentage des salaires versés aux salariés participant à une activité de sécurité (à l'exclusion des personnels administratifs et commerciaux). L'obligation de s'affilier à la caisse et de verser les cotisations pourrait être déterminée au regard du champ d'application de l'accord national de reprise.

Christoph LANGER