Avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel des entreprises de sécurité privée
(en attente d'un arrêté d'extension)

Dès que l'entreprise entrante (EE) est informée par écrit de la reprise du marché, elle doit le notifier dans les 5 jours ouvrables à l'entreprise sortante (ES) en LRAR

Dès lors, l'ES s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une quelconque modification contractuelle et notamment concernant des éléments de statut et de rémunération

Dans les 10 jours ouvrables à compter de la date où l'entreprise entrante(EE) s'est fait connaître, l'entreprise sortante(ES) adresse par courrier recommandé à l'entreprise entrante la liste du personnel transférable

L'ES adresse aux salariés concernés un courrier les informant qu'ils sont susceptibles d'être transférés. Ce courrier doit obligatoirement mentionner la date à laquelle l'EE s'est fait connaître à l'ES ainsi que la date prévisionnelle du transfert.

Passé les 10 jours ouvrables et après mise en demeure par l'EE par LRAR, restée sans suite dans les 48 heures ouvrables
L'EE pourra refuser de reprendre le personnel qui restera alors au sein de l'ES

L'EE accuse réception de cette liste et des pièces jointes dans les 5 jours ouvrables suivant la réception en mentionnant avec précision les pièces éventuellement manquante.
L'ES à ensuite 48h pour compléter les pièces manquantes. Passé ce délai l'EE pourra refuser la reprise du/des salariés concernés par ces pièces.

-100 % des salariés transférable avec une ancienneté > ou = 4 ans
-85% des salariés transférable avec une ancienneté < 4 ans

Dans un délai de 8 jours ouvrables maximum à compter de la réception des dossiers complets des personnes figurant sur la liste des personnels transférables, l'EE communique à l'ES, par LRAR, la liste du personnel qu'elle se propose de reprendre.

Dans un délai de 8 jours ouvrables maximum à compter de la réception des dossiers complets des personnes figurant sur la liste des personnels transférables l'EE notifiera à chaque agent, par LRAR ou remis en main propre contre décharge, son transfert en son sein. Elle établira un avenant au contrat de travail signé initialement avec l'ES

Dans le cas où la disposition ci-dessus ne pourrait être respectée du fait de l'annonce tardive de la décision du client, l'EE devra remettre au salarié son avenant au contrat de travail au plus tard 8 jours ouvrables après le début effectif des prestations.

Au plus tard dans les 30 jours suivant le jour du transfert effectif du salarié, l'ES doit fournir à l'EE:
– une copie de l'état des droits acquis au titre du DIF ;
– une copie des éventuelles demandes de congés payés
– une copie des bulletins de paie établis depuis la notification de la perte du site
– un duplicata du certificat de travail.
Tout litige portant sur la période précédant le transfert est de la responsabilité de l'entreprise sortante.

SALARIE TRANSFERABLE – Conditions cumulatives

– titre de séjour valable/autorisation de travail
– Pour les postes en sûreté : titulaire de l'aptitude professionnelle (CQP-APS ou autre)
– Pour les salariés assujettis à cette obligation : titulaire de la carte professionnelle
– justifier des formations réglementairement requises par le site et être à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site (SSIAP, sûreté aéroportuaire, etc.)
– effectuer depuis au moins les 9 derniers mois, plus de 50 % de son temps de travail sur le site – ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel*(l'EE doit proposer au salarié transféré un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire)*
– à la date du transfert, avoir effectivement accompli au moins 900 heures de vacation sur site au cours des 9 mois précédents *(au prorata pour les salariés en contrat de travail à temps partiel ou effectuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le site)*
– être en CDI ou en CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait lui-même aux conditions de transfert
– ne pas être dans une situation de préavis exécuté ou pas ;
– ne pas avoir été reconnu médicalement inapte à tenir le poste.

Dossier transmis à l'entreprise entrante par l'entreprise sortante

– d'une copie de la pièce d'identité du salarié ;
– de son numéro de carte professionnelle ou, à défaut, du numéro de récépissé de demande de carte professionnelle ;
– d'une copie du contrat de travail et de ses avenants ;
– d'une copie des 9 derniers bulletins de paie ;
– d'une copie des plannings individuels des 9 derniers mois ou de tous autres éléments démontrant l'affectation au périmètre sortant sur cette période ;
– copie des diplômes et certificats nécessaires à l'exercice de l'emploi dans le périmètre sortant ;
– copie du dernier avis d'aptitude de la médecine du travail.
– liste des salariés absents en précisant pour chacun d'eux la nature de l'absence et, le cas échéant – notamment celui des absences pour congés – la date prévue de retour.

Conditions de transfert des salariés protégés

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.
L'entreprise sortante joindra la copie de l'autorisation de transfert des salariés concernés. Dans l'attente de la décision, les salariés concernés restent salariés de l'entreprise sortante.
Le sort des mandats des salariés protégés est régi conformément aux dispositions légales en vigueur.

Activité de sûreté aérienne et aéroportuaire

La liste des salariés que l'entreprise entrante doit reprendre est constituée obligatoirement de 100 % des salariés transférables

+ D'informations

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

Annexe de l'avenant (fiche de liaison des salariés transférables)

Copie de l'avenant du 28 janvier 2011 signé par les différentes parties

Synthèse de cet avenant par la société Eurojuris