

Accord relatif aux modalités de transfert de personnel, dont les modalités d'appel prioritaire au volontariat, en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs

Aux termes de l'article L. 2121-15 du Code des transports, les contrats de service public de transport ferroviaire de voyageurs sont attribués après publicité et mise en concurrence, sous réserve des possibilités d'attribution directe prévues à l'article L. 2121-17.

Les parties signataires du présent accord affirment :

- leur volonté d'une mise en œuvre socialement réussie de l'ouverture à la concurrence ;
- que le volontariat des salariés est le moyen privilégié d'identification des salariés à transférer ;
- que cet accord participe à la compréhension par les salariés des modalités relatives au transfert de personnel s'inscrivant dans le processus de changement d'attributaire d'un contrat de service public ;
- que la mise en concurrence doit contribuer à renforcer le développement du mode ferroviaire en préservant un haut niveau de sécurité sur l'ensemble du réseau.

Conscientes des attentes des salariés concernés par une mise en concurrence des services auxquels ils sont affectés, elles s'accordent sur le fait que cette mise en concurrence doit être accompagnée de règles sociales modernes et claires assurant un haut niveau de protection pour l'ensemble des salariés de la branche et permettant la continuité du service public.

A cette fin, plusieurs principes fondamentaux concernant le transfert des contrats de travail en cas de changement d'attributaires sur ces services ont été prévus par le législateur.

Le présent accord précise, quant à lui, les conditions dans lesquelles le contrat de travail de ces salariés pourrait être transféré à un nouvel opérateur, ainsi que les modalités concrètes de ce transfert.

Ainsi, cet accord de branche couvre tout à la fois les modalités et critères de désignation des salariés, les conditions dans lesquelles il est fait appel prioritairement au volontariat, les modalités et les délais avec lesquels l'entreprise cédante communique la liste des salariés devant faire l'objet du transfert de leur contrat de travail, sous réserve de leur éventuel refus, les modalités et les délais enfin avec lesquels l'entreprise cédante informe individuellement les salariés de l'existence et des conditions de leur transfert. Les parties signataires conviennent d'avoir recours aux mêmes critères pour déterminer les salariés devant être transférés tant au titre du volontariat que par désignation complémentaire.

Les parties signataires conviennent de l'objectif de donner un maximum de visibilité aux salariés et aux entreprises concernés, afin que chaque salarié potentiellement volontaire ou désigné sur la base de critères objectifs puisse aborder sereinement le transfert de son contrat de travail dans le cadre d'un choix éclairé. Le contenu de l'information (tant au niveau quantitatif que qualitatif) donné aux salariés tout au long du processus, est à ce titre un élément prédominant.

TITRE I : PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1 : Champ d'application et situations visées

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire, lorsque survient un changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation.

Les dispositions du présent accord s'appliquent également dans l'ensemble des cas définis à l'article L. 2121-20 du Code des transports et notamment lorsque :

- l'autorité organisatrice décide de fournir elle-même un service public de transport ferroviaire portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou d'en attribuer l'exécution à une entité juridiquement distincte sur laquelle elle exerce un contrôle analogue à celui qu'elle exerce sur ses propres services ;
- l'autorité organisatrice décide d'attribuer directement à un opérateur un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ;
- survient un changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur une activité participant à la réalisation d'un service ou d'une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs, y compris lorsque l'entreprise cédante et/ou cessionnaire ne relève pas de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Les parties signataires rappellent que, dans l'ensemble des cas de transfert, la poursuite des contrats de travail s'accompagne du maintien de l'application aux salariés concernés des dispositions de la convention collective nationale de la branche ferroviaire, en application de l'article L. 2121-20 du Code des transports.

Article 2 : Rappel des principes légaux en cas de changement d'attributaire

Lorsque survient un changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation, les contrats de travail en cours, depuis au moins six mois à la date de notification de l'appel d'offre à l'entreprise cessionnaire, des salariés concourant directement ou indirectement à l'exploitation du service concerné sont potentiellement transférables auprès du nouvel employeur. Le cas échéant, il en est de même des contrats de travail des salariés de l'entreprise cédante assurant des activités de gestion ou d'exploitation des gares de voyageurs à l'occasion de leur intégration dans le périmètre des contrats de service public de transport ferroviaire de voyageurs.

La condition de durée minimale des contrats de travail mentionnée au premier alinéa du présent article ne s'applique que pour le premier changement d'attributaire.

Le processus de désignation de ces salariés, détaillé ci-après, permet d'identifier les salariés dont le contrat de travail est transféré à l'entreprise cessionnaire.

TITRE II : PROCESSUS DE DÉSIGNATION DES SALARIÉS À TRANSFÉRER

Article 3 : Etablissement de la liste des salariés dont le contrat de travail devrait faire l'objet d'un transfert

Pour établir cette liste, il est procédé à :

- un appel prioritaire au volontariat avec une réponse en deux phases : en premier lieu les salariés qui concourent pour tout ou partie de leur temps de travail au service concerné, en second lieu l'ensemble des salariés qui concourent à un autre service ferroviaire attribué par la même autorité organisatrice ;
- l'établissement d'une liste complémentaire dans les conditions prévues à l'article 3.2 du présent accord, si le nombre de salariés volontaires est insuffisant pour couvrir le nombre de salariés à transférer déterminé selon les modalités prévues par le décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 2121-22 du Code des transports.

Cette liste, établie par l'entreprise cédante, constitue la liste des salariés dont le contrat de travail devrait faire l'objet d'un transfert à l'entreprise cessionnaire.

Article 3.1 : Appel prioritaire au volontariat

Article 3.1.1 : Principes généraux

Au sein de chaque catégorie d'emploi détaillées en annexe 1 du présent accord, un appel au volontariat pour le transfert de leur contrat de travail à l'entreprise cessionnaire est réalisé par l'entreprise cédante auprès de l'ensemble de ses salariés qui concourent pour tout ou partie de leur temps de travail aux services ferroviaires concernés ainsi qu'auprès de ses salariés qui concourent pour tout ou partie de leur temps de travail à l'exploitation d'un autre service attribué par la même autorité organisatrice possédant les qualifications professionnelles requises.

Les parties signataires réaffirment que le volontariat doit être un dispositif attractif favorisant la réussite sociale de l'ouverture à la concurrence.

Article 3.1.2 : Informations échangées avec les salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu de l'information mais également ses différents vecteurs sont des éléments déterminants pour aider le salarié à faire son choix avec le maximum de visibilité et de sérénité sur les conséquences éventuelles du transfert de son contrat de travail.

Dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la désignation du nouvel attributaire, l'entreprise cessionnaire désigne au moins un correspondant référent auquel l'ensemble des salariés potentiellement volontaires peut s'adresser pour effectuer l'ensemble de leurs demandes auprès d'elle, selon les modalités de son choix (par exemple : adresse mail, ligne téléphonique dédiée, ...), et transmet ce correspondant à l'entreprise cédante (étape n° 2 sur le chronogramme en annexe 3).

Article 3.1.2.1 : Informations données aux salariés par l'entreprise cédante

Dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la désignation du nouvel attributaire, l'entreprise cédante informe l'ensemble des salariés inclus dans ce périmètre, ainsi que les représentants du personnel au niveau local dans le cadre du ou des Comité(s) Social(aux) et Economique(s) compétent(s) sur ce périmètre (étape n° 3 sur le chronogramme en annexe 3) :

- de l'identité de l'entreprise cessionnaire ;
- des conséquences de cette décision sur leur situation, notamment sur la poursuite de leur contrat de travail et le maintien des garanties attachées ;

- de leur possibilité de se porter volontaire pour que leur contrat de travail soit transféré à l'entreprise cessionnaire, et des modalités d'échanges d'informations avec cette dernière au regard des informations transmises par l'entreprise cessionnaire ;
- des conditions de mise en œuvre du processus d'appel au volontariat décrit au sein de l'article 3.1.3 du présent accord ;
- des conditions dans lesquelles la liste des salariés à transférer est complétée en cas d'insuffisance du nombre de volontaires ;
- des différentes garanties dont bénéficient les salariés faisant l'objet d'un transfert de leur contrat de travail en application des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Article 3.1.2.2 : Informations données aux salariés par l'entreprise cessionnaire

De plus, au plus tard 30 jours après la notification de la désignation du nouvel attributaire, l'entreprise cessionnaire transmet, via l'entreprise cédante, à l'ensemble des salariés pouvant se porter volontaire une note d'information portant à minima sur les sujets suivants :

- la présentation du contrat arrêté avec l'autorité organisatrice : durée, périmètre, consistance des services concédés, clauses sociales, informations sur un éventuel recours à la sous-traitance, ...
- le cas échéant, la présentation du groupe auquel est intégrée l'entreprise cessionnaire :
 - o l'identité du groupe, ses références ferroviaires, les autres activités du groupe ;
 - o les éléments du cadre social du groupe : politique sociale générale, institutions représentatives du personnel au sein du groupe, politique de mobilité et de parcours professionnels, politique de formation, politique d'action sociale, prévoyance, politique d'action sociale et culturelle, droit syndical ;
- la présentation de l'entreprise cessionnaire :
 - o les éléments du cadre social de l'entreprise : politique sociale générale, institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprises, politique de mobilité et de parcours professionnels, politique de formation, politique d'action sociale, prévoyance, politique d'action sociale et culturelle, droit syndical ;
 - o les principes généraux d'organisation de l'entreprise (organigramme hiérarchique, ...) ;
 - o l'implantation géographique cible des emplois par catégorie d'emploi et les lieux de prises de services envisagés ;
 - o les éléments du futur cadre social d'entreprise : modalités envisagées de négociation pour les dispositions appelées à se substituer aux dispositions transférées de l'entreprise cédante, modèle de rémunération envisagé par l'entreprise, éléments sur le contenu des emplois-repères ;
 - o les modalités d'accueil et d'accompagnement des salariés dans les mois précédents et suivants le changement effectif d'attributaire ;
 - o le mode de management de la sécurité ferroviaire.

Par ailleurs, dans le premier mois du délai de réflexion des salariés potentiellement volontaires prévu à l'article 3.1.3 ci-dessous, au moins une réunion locale d'information au sein de chaque centre de production situé sur le territoire de l'autorité organisatrice concernée est organisée à l'attention de ces salariés. Le calendrier de ces réunions est établi conjointement par l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire. L'entreprise cédante transmet les informations relatives aux lieux et dates de ces réunions, animées par les représentants de l'entreprise cessionnaire. Ces réunions se déroulent en présentiel et sur le temps de travail des salariés concernés, dans le respect de l'exigence de continuité de service public.

Les parties signataires invitent l'entreprise cessionnaire en lien avec l'entreprise cédante à organiser prioritairement les réunions auprès des salariés affectés pour tout ou partie de leur temps de travail au service concerné par le transfert.

Article 3.1.2.3: Informations demandées aux salariés

A compter de l'information prévue à l'article 3.1.2.1 :

- les salariés se portant volontaires doivent communiquer à l'entreprise cédante les éléments nécessaires pour déterminer leur classement au regard de l'article 3.1.4 ;
- les salariés concourant pour tout ou partie de leur temps de travail au service concerné doivent communiquer à l'entreprise cédante, à sa demande, les éléments nécessaires pour déterminer leur classement au regard de l'article 3.2.

Article 3.1.3 : Processus d'appel prioritaire au volontariat

A compter de l'information prévue à l'article 3.1.2.1, l'ensemble des salariés concernés dispose d'un délai de trois mois pour faire connaître leur décision de se porter volontaire par écrit à leur employeur (étape n°4 sur le chronogramme en annexe 3).

La réponse au volontariat se fait en deux phases :

- dès le 1^{er} jour et jusqu'au 45^{ème} jour de ce délai (1^{ère} phase), seuls les salariés affectés pour tout ou partie de leur temps de travail au service transféré peuvent se déclarer volontaires ;
- du 46^{ème} jour jusqu'à la fin du délai (2^{nde} phase), l'ensemble des salariés concernés peuvent alors se porter volontaires.

Une fois les réponses des salariés volontaires recueillies, ils sont répartis par catégorie d'emploi. En cas de surplus de volontaires par catégorie d'emploi, ils doivent être classés au sein de la liste correspondant à leur catégorie d'emploi selon les modalités et critères prévus à l'article 3.1.4 ci-dessous.

Si le nombre de volontaires dépasse la limite du nombre de salariés à transférer pour chaque catégorie d'emploi, déterminé selon les modalités prévues par le décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 2121-22 du Code des transports, les contrats de travail des salariés classés en-deçà de celle-ci ne sont pas transférés. Les contrats de travail de chacun des salariés volontaires retenus dans le cadre de cet appel au volontariat sont transférés à l'entreprise cessionnaire au jour du changement effectif d'attributaire.

Article 3.1.4 : Critères de classement des salariés volontaires en cas de surplus de volontaires au sein d'une catégorie déterminée

En cas de surplus de volontaires au sein d'une catégorie d'emploi déterminée, l'entreprise cédante reprend l'ensemble des salariés volontaires de la catégorie concernée, et procède à un classement de ces derniers en fonction des critères suivants, évalués à la date de la notification du changement d'attributaire par l'autorité organisatrice :

- le taux d'affectation au service concerné par le transfert ;
- l'ancienneté sur le poste ;
- le temps de trajet séparant le domicile du salarié du lieu principal d'affectation du service concerné le plus proche ;
- les charges de famille ;
- le handicap.

Première étape : classement des salariés par groupe en fonction de leurs taux d'affectation au service concerné

Au sein de chaque catégorie d'emplois définie à l'annexe 1 du présent accord, les salariés volontaires sont classés en fonction de leur taux d'affectation au service concerné en deux groupes distincts, par l'entreprise cédante :

- **Groupe A** : salariés ayant un taux d'affectation supérieur ou égal à 50 % ;
- **Groupe B** : salariés ayant un taux d'affectation inférieur à 50 %.

Le taux d'affectation est déterminé en prenant en compte le temps de travail total effectué pour le service concerné par rapport à l'ensemble du temps de travail effectué par le salarié pour le compte de l'entreprise cédante. Les heures non consacrées à la production sont réparties au prorata des différents services auxquels le salarié est affecté.

Deuxième étape : classement des salariés au sein des groupes

Au sein des groupes A et B, s'il est besoin de départager les salariés au sein d'un groupe, les salariés sont classés selon le nombre de points obtenu en application du barème défini pour chaque critère de classement et détaillé dans le tableau ci-dessous :

Critères de classement	Barèmes
Taux d'affectation	<p><i>Groupe A :</i></p> <p>Taux d'affectation de 95 % à 100 % : 100 points ; Taux d'affectation de 90 % à 94,99 % : 95 points ; Taux d'affectation de 85 % à 89,99 % : 90 points ; Taux d'affectation de 80 % à 84,99 % : 85 points ; Taux d'affectation de 75 % à 79,99 % : 80 points ; Taux d'affectation de 70 % à 74,99 % : 75 points ; Taux d'affectation de 65 % à 69,99 % : 70 points ; Taux d'affectation de 60 % à 64,99 % : 65 points ; Taux d'affectation de 55 % à 59,99 % : 60 points ; Taux d'affectation de 50 % à 54,99 % : 55 points ;</p> <p><i>Groupe B :</i></p> <p>Taux d'affectation de 45 % à 49,99 % : 49 points ; Taux d'affectation de 40 % à 44,99 % : 45 points ; Taux d'affectation de 35 % à 39,99 % : 40 points ; Taux d'affectation de 30 % à 34,99 % : 35 points ; Taux d'affectation de 25 % à 29,99 % : 30 points ; Taux d'affectation de 20 % à 24,99 % : 25 points ; Taux d'affectation de 15 % à 19,99 % : 20 points ; Taux d'affectation de 10 % à 14,99 % : 15 points ; Taux d'affectation de 5 % à 9,99 % : 10 points ; Taux d'affectation de 0 % à 4,99 % : 5 points ;</p>
Ancienneté sur le poste	0,15 point en plus par année d'ancienneté sur le poste <i>Plafond : 4 points en plus au maximum</i>
Eloignement domicile / Lieu principal d'affectation	0,1 point en moins par minute de temps de trajet entre le domicile et le lieu principal d'affectation <i>Plafond : 4 points en moins au maximum</i>
Charges de famille	1 point en plus si le salarié est marié, lié par un pacte civil de solidarité ou vit en concubinage 0,5 point en plus par personne à charge au sens de la réglementation fiscale <i>Plafond : 4 points en plus au maximum</i>
Handicap	2 points en plus si le salarié concerné est reconnu comme ayant la qualité de travailleur handicapé 1 point en plus par personne à charge au sens de la réglementation fiscale en situation de handicap (RQTH ou autre forme de reconnaissance) <i>Sans plafond.</i>

En cas d'égalité parfaite entre deux salariés ou plus, leur classement est réalisé en fonction du nombre de points obtenus en application de l'ensemble des critères sauf celui du taux d'affectation.

Si une égalité parfaite persiste, les salariés concernés sont classés en fonction de leur ancienneté sur le poste, de la plus importante à la plus faible.

Troisième étape : désignation des salariés volontaires transférés

Les salariés volontaires faisant partie du groupe A sont prioritaires pour être transférés par rapport à ceux du groupe B.

Dans le cas où il est nécessaire de départager au sein d'un groupe les salariés afin que le nombre de salariés à transférer corresponde à celui déterminé selon les modalités prévues par le décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 2121-22 du Code des transports, les salariés sont classés selon le nombre de points obtenus, du plus important au moins important en application de l'étape précédente. Les salariés volontaires ayant le plus grand nombre de points sont ceux qui sont désignés pour être transférés (cf. exemple en annexe 4).

Article 3.2 : Détermination des salariés complétant la liste

Une fois les volontaires recensés par catégorie d'emploi, si ceux-ci ne couvrent pas la totalité du nombre de salariés à transférer, déterminé selon les modalités prévues par le décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 2121-22 du Code des transports, la liste des salariés dont le contrat de travail devrait faire l'objet d'un transfert doit être complétée par d'autres salariés désignés selon les critères détaillés ci-dessous.

Ne peuvent être inclus sur cette liste complémentaire :

- les salariés en situation de préavis ;
- les salariés déclarés définitivement inaptes à leur poste au sens des articles L. 1226-2 ou L. 1226-10 du Code du travail.

Pour compléter la liste des volontaires pour chaque catégorie d'emploi, l'entreprise cédante reprend l'ensemble des salariés de la catégorie concernée, et procède à un classement de ces derniers en fonction des critères suivants, évalués à la date de la notification du changement d'attributaire par l'autorité organisatrice :

- le taux d'affectation au service concerné par le transfert,
- l'ancienneté sur le poste,
- le temps de trajet séparant le domicile du salarié du lieu principal d'affectation du service concerné le plus proche ;
- les charges de famille,
- le handicap.

Première étape : classement des salariés par groupe en fonction de leurs taux d'affectation au service concerné

Au sein de chaque catégorie d'emploi définie à l'annexe 1 du présent accord, une fois les salariés classés en fonction de leur taux d'affectation, ceux-ci sont regroupés en deux groupes distincts, par l'entreprise cédante :

- **Groupe A** : salariés ayant un taux d'affectation supérieur ou égal à 50 % ;
- **Groupe B** : salariés ayant un taux d'affectation inférieur à 50 %.

Le taux d'affectation est déterminé en prenant en compte le temps de travail total effectué pour le service concerné par rapport à l'ensemble du temps de travail effectué par le salarié pour le compte de l'entreprise cédante. Les heures non consacrées à la production sont réparties au prorata des différents services auxquels le salarié est affecté.

Deuxième étape : classement des salariés au sein des groupes

Au sein des groupes A et B, les salariés sont classés selon le nombre de points obtenu en application du barème défini pour chaque critère de classement et détaillé dans le tableau ci-dessous :

Critères de classement	Barèmes
Taux d'affectation	<p><i>Groupe A :</i></p> <p>Taux d'affectation de 95 % à 100 % : 100 points ; Taux d'affectation de 90 % à 94,99 % : 95 points ; Taux d'affectation de 85 % à 89,99 % : 90 points ; Taux d'affectation de 80 % à 84,99 % : 85 points ; Taux d'affectation de 75 % à 79,99 % : 80 points ; Taux d'affectation de 70 % à 74,99 % : 75 points ; Taux d'affectation de 65 % à 69,99 % : 70 points ; Taux d'affectation de 60 % à 64,99 % : 65 points ; Taux d'affectation de 55 % à 59,99 % : 60 points ; Taux d'affectation de 50 % à 54,99 % : 55 points ;</p> <p><i>Groupe B :</i></p> <p>Taux d'affectation de 45 % à 49,99 % : 49 points ; Taux d'affectation de 40 % à 44,99 % : 45 points ; Taux d'affectation de 35 % à 39,99 % : 40 points ; Taux d'affectation de 30 % à 34,99 % : 35 points ; Taux d'affectation de 25 % à 29,99 % : 30 points ; Taux d'affectation de 20 % à 24,99 % : 25 points ; Taux d'affectation de 15 % à 19,99 % : 20 points ; Taux d'affectation de 10 % à 14,99 % : 15 points ; Taux d'affectation de 5 % à 9,99 % : 10 points ; Taux d'affectation de 0 % à 4,99 % : 5 points ;</p>
Ancienneté sur le poste	0,15 point en moins par année d'ancienneté sur le poste <i>Plafond</i> : 4 points en moins au maximum
Eloignement domicile / Lieu principal d'affectation	0,1 point en moins par minute de temps de trajet entre le domicile et le lieu principal d'affectation <i>Plafond</i> : 4 points en moins au maximum
Charges de famille	1 point en moins si le salarié est marié, lié par un pacte civil de solidarité ou vit en concubinage 0,5 point en moins par personne à charge au sens de la réglementation fiscale <i>Plafond</i> : 4 points en moins au maximum
Handicap	2 points en moins si le salarié concerné est reconnu comme ayant la qualité de travailleur handicapé 1 point en moins par personne à charge au sens de la réglementation fiscale en situation de handicap (RQTH ou autre forme de reconnaissance) <i>Sans plafond.</i>

En cas d'égalité parfaite entre deux salariés ou plus, leur classement est réalisé en fonction du nombre de points obtenus en application de l'ensemble des critères sauf celui du taux d'affectation.

Si une égalité parfaite persiste, les salariés concernés sont classés en fonction de leur ancienneté sur le poste, de la plus faible à la plus importante.

Troisième étape : désignation des salariés susceptibles d'être transférés

Les salariés faisant partie du groupe A sont prioritaires pour être transférés par rapport à ceux du groupe B.

Dans le cas où il est nécessaire de départager au sein d'un groupe les salariés afin que le nombre de salariés à transférer corresponde à celui déterminé selon les modalités prévues par le décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 2121-22 du Code des transports, les salariés sont classés selon le nombre de points obtenus, du plus important au moins important en application de l'étape précédente. Les salariés ayant le plus grand nombre de points sont ceux qui sont désignés pour être potentiellement transférés, en complément des salariés volontaires (cf. exemple en annexe 4).

Article 3.3 : Modalités de communication de la liste initiale des salariés dont le contrat de travail doit faire l'objet d'un transfert

L'entreprise cédante établit la liste des salariés dont le contrat de travail doit faire l'objet d'un transfert au plus tard 21 jours après la fin de la période d'appel prioritaire au volontariat des salariés volontaires (étape n° 5 sur le chronogramme en annexe 3).

Cette liste est transmise par l'entreprise cédante à l'entreprise cessionnaire ainsi qu'aux représentants du personnel au niveau local dans le cadre du ou des Comité(s) Social(aux) et Economique(s) compétent(s) sur le périmètre concerné par tout moyen conférant date certaine dans un délai de 7 jours maximum.

Concomitamment, et selon ce même délai, l'entreprise cédante informe, individuellement et par tout moyen conférant date certaine, les salariés volontaires retenus sur la liste des salariés dont le contrat de travail est transféré, ainsi que l'ensemble des salariés désignés en complément dont le contrat de travail devrait faire l'objet d'un transfert. Par ailleurs, il informe également les salariés volontaires non-retenus sur cette liste. En tout état de cause, ces informations doivent être réalisées dans le délai prévu à l'article L. 2121-24 du Code des transports. L'entreprise cédante indique les conditions du transfert du contrat de travail ainsi que les conséquences de son refus pour le salarié (étape n° 6 sur le chronogramme en annexe 3).

En conséquence, les parties signataires recommandent que la désignation du nouvel attributaire soit connue au moins seize mois et deux semaines avant le changement effectif d'attributaire.

Article 4 : Etablissement de la liste définitive des salariés à transférer

En vue d'établir la liste définitive des salariés dont le contrat de travail est transféré à l'entreprise cessionnaire, l'entreprise cédante prend en compte les potentiels refus des salariés non-volontaires dans les conditions détaillées ci-dessous.

La liste définitive des salariés dont le contrat de travail est transféré est établie par catégorie d'emploi selon l'ordre de priorité suivant, dans la limite du nombre de salariés à transférer, déterminé selon les modalités prévues par le décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 2121-22 du Code des transports :

1. Salariés volontaires ;
2. Salariés désignés pour être transférés en complément.

Article 4.1 : Information des salariés

Dans les quinze jours à compter de l'information prévue à l'article 3.3 du présent accord, au moins une réunion locale d'information au sein de chaque centre de production situé sur le territoire de l'autorité organisatrice concernée est organisée à l'attention de ces salariés. Le calendrier de ces réunions est établi conjointement par l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire. L'entreprise cédante transmet les informations relatives aux lieux et dates de ces réunions, animées par les représentants de l'entreprise cessionnaire. Ces réunions se déroulent en présentiel et sur le temps de travail des salariés concernés, dans le respect de l'exigence de continuité de service public.

Article 4.2 : Prise en compte des potentiels refus des salariés

Tout salarié autre que volontaire dont le contrat de travail devrait faire l'objet d'un transfert après application de l'article 3.2 du présent accord peut faire connaître son refus à son employeur par tout moyen écrit conférant date certaine.

Si le transfert de son contrat de travail entraîne le déplacement de son lieu principal d'affectation dans une autre région, le salarié qui le souhaite doit tenir informé son employeur de son éventuel refus dans un délai d'un mois à compter de l'information prévue à l'article 3.3 du présent accord (étape n° 7 sur le chronogramme en annexe 3). Son contrat de travail se poursuit alors au sein de l'entreprise cédante. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté le transfert de son contrat de travail.

Si le lieu principal d'affectation du salarié est maintenu au sein de la même région, le salarié doit tenir informé son employeur de son éventuel refus dans un délai de deux mois à compter de l'information prévue à l'article 3.3 du présent accord (étape n° 7 sur le chronogramme en annexe 3). A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté le transfert de son contrat de travail. Dans ce cas, les conséquences du refus du salarié dépendent de son taux d'affectation sur le service concerné :

- si le taux moyen d'affectation du salarié au service concerné sur les douze mois précédant la date de la notification du changement d'attributaire par l'autorité organisatrice est égal ou supérieur à 50 %, son refus entraîne la rupture de son contrat de travail à la date effective du changement d'attributaire dans les conditions prévues au III de l'article L. 2121-24 du Code des transports ;
- si le taux moyen d'affectation du salarié au service concerné sur les douze mois précédant la date de la notification du changement d'attributaire par l'autorité organisatrice est inférieur à 50 %, l'entreprise cédante doit lui présenter dans un délai d'un mois à compter de son refus une offre d'emploi disponible situé dans la même région ou, à défaut, situé sur le territoire national dans l'entreprise, relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent, par tout moyen conférant date certaine. Le salarié a un mois pour faire connaître à l'entreprise cédante son acceptation ou son refus de l'offre de reclassement proposée par tout moyen conférant date certaine. L'absence de réponse à l'entreprise cédante dans ce délai vaut acceptation de l'offre. Le refus par le salarié de cette offre entraîne la rupture de son contrat de travail dans les conditions prévues au IV de l'article L. 2121-24 du Code des transports.

Article 4.3 : Modalités de communication des listes définitives des salariés à transférer

La liste définitive des salariés dont le contrat de travail est transféré est établie au plus tard 3 mois et 15 jours à compter de l'information individuelle prévue à l'article 3.3 du présent accord (étape n° 8 sur le chronogramme en annexe 3). Elle est transmise par l'entreprise cédante à l'entreprise cessionnaire ainsi qu'aux représentants du personnel au niveau local dans le cadre du ou des Comité(s) Social(aux) et Economique(s) compétent(s) par tout moyen conférant date certaine dans un délai de 7 jours à compter de son établissement.

Concomitamment, et selon le même délai, l'entreprise cédante informe, individuellement et par tout moyen conférant date certaine l'ensemble des salariés figurant sur la liste définitive des salariés dont le contrat de travail est transféré (étape n° 9 sur le chronogramme en annexe 3).

Par ailleurs, l'entreprise cédante informe également les salariés ayant refusé leur transfert des suites de la procédure les concernant.

TITRE III : DISPOSITIONS FINALES

Article 5 : Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 10 ci-dessous.

Article 6 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 : Suivi de l'application de l'accord de branche

Trois ans après le premier changement d'attributaire d'un contrat de service public ferroviaire, un bilan de la mise en œuvre du présent accord est réalisé par la ou les organisations professionnelles représentatives des employeurs au sein de la branche ferroviaire et communiqué aux organisations syndicales représentatives des salariés au sein de la branche ferroviaire et présenté au sein de la Commission Mixte Paritaire Nationale.

Ce bilan est établi sur la base des éléments qui doivent être transmis par les entreprises de la branche tant cédantes que cessionnaires.

Article 8 : Accords d'entreprise ou d'établissement

Les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des stipulations moins favorables que celles du présent accord.

Article 9 : Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Au regard des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, les parties signataires affirment que les règles du présent accord sont adaptées pour s'appliquer à l'ensemble des entreprises, sans spécificités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 10 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

ANNEXE 1 : Catégories d'emplois

Les catégories d'emplois utilisées pour établir les différentes listes de salariés prévues par le présent accord sont les suivantes, en lien avec le décret en Conseil d'Etat pris en application de l'article L. 2121-22 du Code des transports :

Catégories pour les emplois concourant directement à la production :

- conduite « lignes » ;
- autres conduite (tram-train, manœuvre, lignes locales) ;
- accompagnement trains et lutte anti-fraude ;
- services en gare ;
- « maintenance courante du matériel roulant » / maintenance ;
- « maintenance courante du matériel roulant » / nettoyage ;
- « maintenance courante du matériel roulant » / mouvement.

Catégories pour les emplois concourant indirectement à la production :

- matériel ;
- traction ;
- trains ;
- services en gare ;
- exploitation.

Catégories pour les emplois de fonctions supports :

- ressources humaines ;
- comptabilité et contrôle de gestion ;
- achats ;
- système d'information ;
- communication.

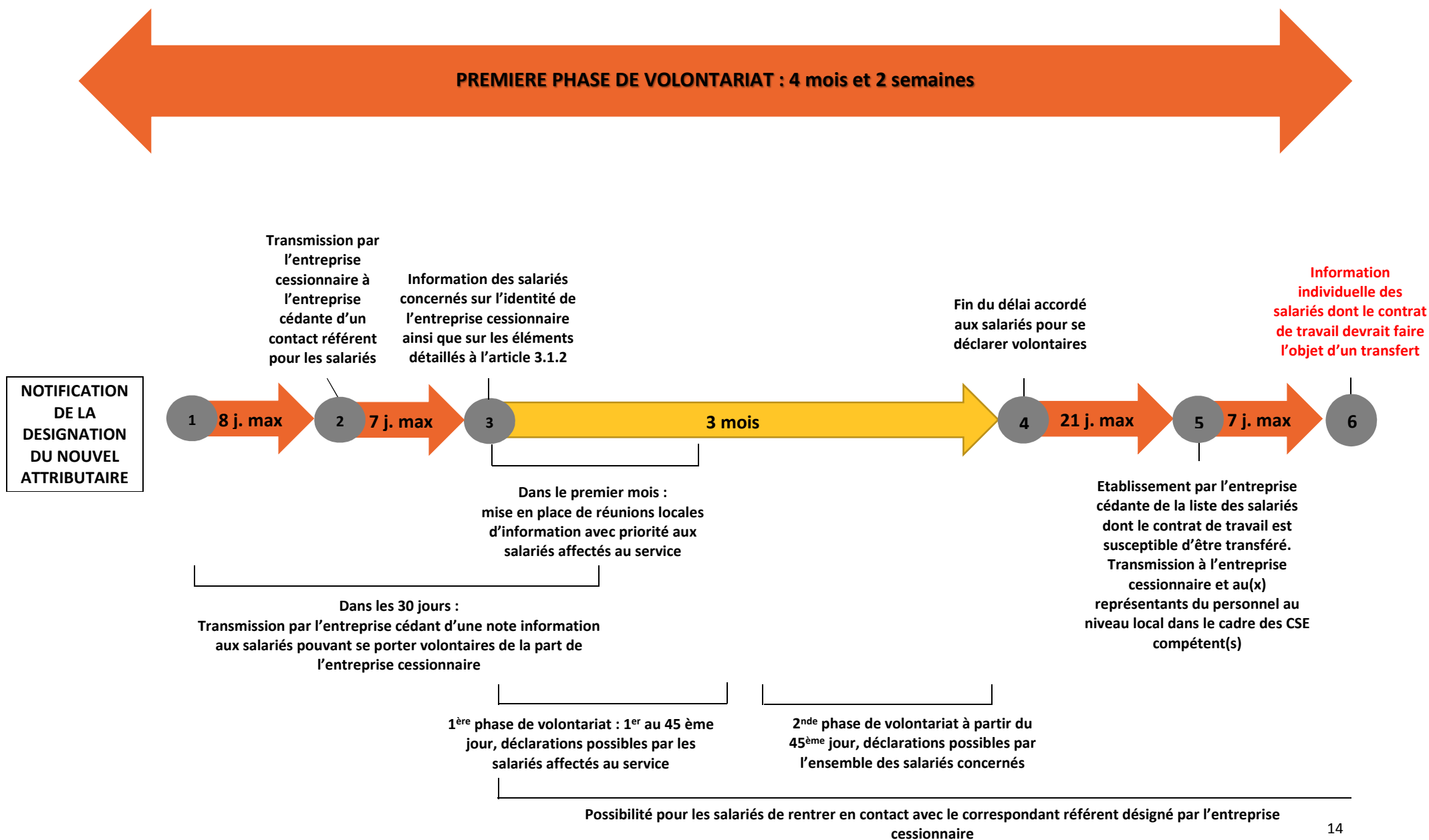
ANNEXE 2 : Glossaire

Entreprise cédante (entreprise sortante) : entreprise anciennement titulaire du contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation avant la désignation d'un nouvel attributaire de ce contrat par l'autorité organisatrice ;

Entreprise cessionnaire (entreprise entrante) : nouvelle entreprise titulaire du contrat de service public, seule ou dans le cas d'un groupement d'entreprises, portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation suite à sa désignation en tant que nouvel attributaire de ce contrat par l'autorité organisatrice ;

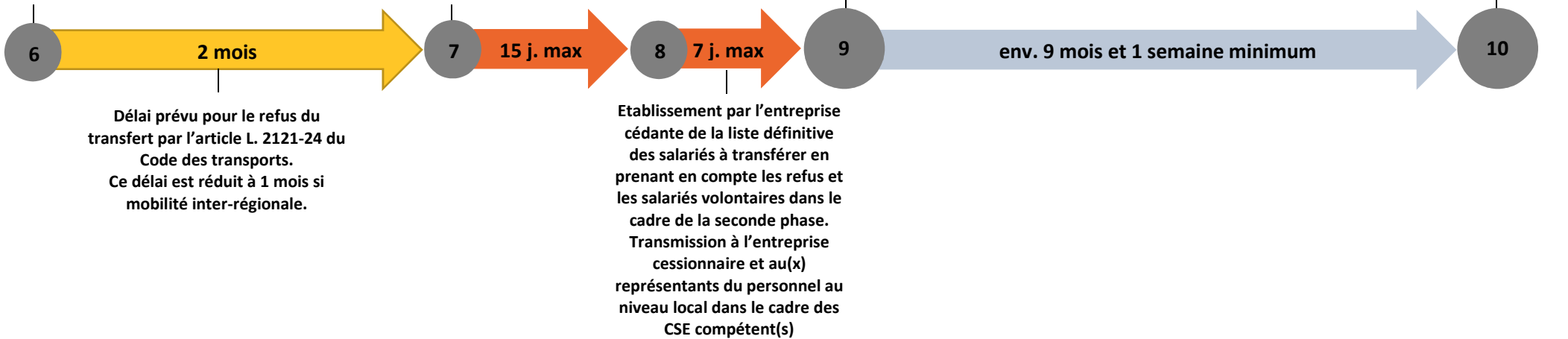
Représentant du personnel : terme générique utilisé dans le présent accord pour désigner les membres élus des instances représentatives du personnel (Comité social et économique (CSE), représentant de proximité, ...) et les personnes désignées par les organisations syndicales (délégué syndical, représentant syndical au CSE, ...).

ANNEXE 3 : Chronogramme synthétique de la procédure de désignation des salariés à transférer



TRANSFERT : 12 mois minimum (article L. 2121-24 du Code des transports)

Information individuelle des salariés dont le contrat de travail devrait faire l'objet d'un transfert



Possibilité pour les salariés de rentrer en contact avec le correspondant référent désigné par l'entreprise cessionnaire

Annexe 4 : Exemple d'application des critères de classement

Cas : Transfert d'un service de transport ferroviaire de voyageurs

Au sein de la catégorie d'emploi « conduite « lignes » », 30 salariés au total sont affectés pour tout ou partie de leur temps de travail au service concerné. Il a été déterminé que les contrats de travail de 25 salariés en équivalent temps plein sont à transférer au sein de cette catégorie (dans le présent exemple l'ensemble des salariés ont un contrat de travail à temps plein).

Au sein de la catégorie d'emploi « accompagnement trains et lutte contre la fraude », 20 salariés au total sont affectés pour tout ou partie de leur temps de travail au service concerné. Il a été déterminé que les contrats de travail de 17 salariés en équivalent temps plein sont à transférer au sein de cette catégorie (dans le présent exemple l'ensemble des salariés ont un contrat de travail à temps plein).

Etape 1 : Appel au volontariat

Lors de la procédure d'appel au volontariat, il est recensé le nombre de volontaires suivants :

- 15 salariés se portent volontaires au sein de la catégorie d'emploi « conduite « lignes » », dont 10 sont affectés au service concerné ;
- 20 salariés se portent volontaires au sein de la catégorie d'emploi « accompagnement trains et lutte contre la fraude », dont 10 sont affectés au service concerné.

Au sein de la catégorie d'emploi « conduite « lignes » » le nombre de volontaires est inférieur au nombre de salariés dont les contrats de travail doivent être transférés. Les contrats de travail de l'ensemble des salariés volontaires sont donc transférés prioritairement sans que l'entreprise cédante n'ait besoin de classer ces salariés.

Au sein de la catégorie d'emploi « accompagnement trains et lutte contre la fraude » le nombre de volontaires est supérieur au nombre de salariés dont les contrats de travail doivent être transférés. Il est donc nécessaire de classer les salariés volontaires afin de déterminer ceux dont le contrat de travail est effectivement à transférer.

Etape 2 : Classement des volontaires

Au sein de la catégorie d'emploi « accompagnement trains et lutte contre la fraude », les salariés sont répartis au sein des deux groupes :

- Groupe A : 10 salariés ;
- Groupe B : 10 salariés.

Les contrats de travail des 10 salariés du groupe A sont transférés en priorité par rapport à ceux des salariés du groupe B. Etant donné qu'au total les contrats de travail de 15 salariés doivent être transférés, il n'est pas nécessaire d'établir un classement au sein du groupe A, la totalité des contrats de travail des salariés intégrés à ce groupe étant amenés à être transférés.

Au sein du Groupe B, un classement des salariés est néanmoins nécessaire afin d'identifier les 7 salariés restants devant voir leur contrat de travail transféré.

Après application des critères prévus par l'article 3.1.4 du présent accord, le classement des salariés volontaires du groupe B est le suivant :

Groupe B de la catégorie « Accompagnement trains et lutte contre la fraude »						
Numéro de classement	Nombre de points	Détail du nombre de points par critère de classement				
		Taux d'affectation	Ancienneté sur le poste	Charges de famille	Handicap	Eloignement Domicile / Lieu principal d'affectation
1	52	49	+ 3	0	+ 2	- 2
2	45,5	45	+ 2	+ 2	0	- 3,5
3	45	45	+ 2	+ 1	+ 1	- 4
4	37	30	+ 4	+ 4	0	- 1
5	26	15	+ 4	+ 4	+ 5	- 2
6	21	20	+ 1	+ 1,5	+ 1	- 2,5
7	11,5	5	+ 4	+ 3,5	0	- 1
8	11	15	+ 1	0	0	- 5
9	7,5	5	+ 2	+ 1	0	- 0,5
10	7	5	+ 2	+ 2	+1	- 3

Les contrats de travail des salariés du groupe A ainsi que les contrats de travail des 7 premiers salariés classés ci-dessus au sein du groupe B sont donc transférés à l'entreprise cessionnaire au sein de la catégorie « Accompagnement trains et lutte contre la fraude ».

Etape 3 : Désignation des salariés transférés de manière complémentaire

Au sein de la catégorie « Accompagnement trains et lutte contre la fraude » aucun salarié n'a à être désigné en complément des salariés volontaires pour avoir son contrat de travail potentiellement transféré, ces derniers couvrant le nombre de salariés à transférer.

Au sein de la catégorie « Conduite « lignes » », 10 salariés doivent donc être désignés comme susceptibles de voir leur contrat de travail transféré parmi les 20 salariés affectés au service concerné qui ne se sont pas portés volontaires.

Au sein de cette dernière catégorie, les salariés sont donc répartis au sein des deux groupes :

- Groupe A : 7 salariés ;
- Groupe B : 13 salariés.

Les contrats de travail des 7 salariés du groupe A sont transférés en priorité par rapport aux salariés du groupe B. Etant donné qu'au total les contrats de travail de 10 salariés sont à transférer, il n'est pas nécessaire d'établir un classement au sein du groupe A, les contrats de travail de la totalité des salariés intégrés à ce groupe étant amenés à être transférés.

Au sein du Groupe B, un classement des salariés est néanmoins nécessaire afin d'identifier les 3 salariés restants devant voir leur contrat de travail transféré.

Après application des critères prévus par l'article 3.2 du présent accord, le classement des salariés non-volontaires du groupe B est le suivant :

Groupe B de la catégorie « Conduite « lignes » »						
Numéro de classement	Nombre de points	Détail du nombre de points par critère de classement				
		Taux d'affectation	Ancienneté sur le poste	Charges de famille	Handicap	Eloignement Domicile / Lieu principal d'affectation
1	41	49	- 3	- 1	0	- 4
2	40	49	- 2	- 2	- 2	- 3
3	25	30	- 3	0	0	- 2
4	23,6	30	- 0,6	- 2	- 1	- 2,8
5	23,3	30	- 1	0	- 5	- 0,7
9	23	30	- 2	- 3	- 1	- 1
7	19,5	25	- 1	- 1,5	0	- 3
8	19,5	30	- 4	- 2,5	0	- 4
9	18,5	25	- 1	- 1,5	0	- 4
10	2,5	10	- 3	- 2,5	0	- 2
11	1	10	- 2	- 1	- 2	- 4
12	1	5	- 3	0	0	- 1
13	0,2	10	- 0,8	- 4	- 2	- 3

Les contrats de travail des salariés du groupe A ainsi que les contrats de travail des 7 premiers salariés classés ci-dessus au sein du groupe B sont donc potentiellement transférés à l'entreprise cessionnaire au sein de la catégorie « Accompagnement trains et lutte contre la fraude ».

Etape 4 : Prise en compte des refus

Au sein de la catégorie « Accompagnement trains et lutte contre la fraude » les contrats de travail des 17 salariés volontaires sélectionnés en application de l'étape 2 sont transférés au nouvel attributaire. Aucun salarié n'a donc à être désigné en complément car le nombre de volontaires est suffisant.

Au sein de la catégorie « Conduite « lignes » », les contrats de travail de 20 salariés sont susceptibles d'être transférés :

- 15 de salariés qui se sont déclarés volontaires ;
- 10 de salariés désignés en complément.

Au sein des 10 salariés désignés en complément, l'entreprise cédante recense :

- 2 refus au sein des salariés du groupe A ;
- 2 refus au sein des salariés du groupe B : les salariés classés n° 2 et n° 3.

Au final, au sein de la catégorie « Conduite « lignes » », les contrats de travail qui se poursuivront effectivement au sein de l'entreprise cessionnaire sont donc ceux des salariés suivants :

- 15 de salariés volontaires ;
- 5 de salariés désignés du groupe A qui n'ont pas refusé le transfert de son contrat de travail ;
- 1 du salarié désigné au sein du groupe B qui n'a pas refusé le transfert de son contrat de travail.

Il est à noter que les 2 salariés désignés au sein du groupe A qui ont refusé le transfert de leur contrat de travail verront quand même ce contrat transféré bien qu'il soit rompu par l'entreprise cessionnaire à la date du changement effectif d'attributaire.

Dès lors, sur les 25 salariés dont le contrat de travail était à transférer au sein de cette catégorie de personnel, 21 se poursuivront effectivement au sein de l'entreprise cessionnaire.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018

Entre

D'une part,

L'Union des Transports Publics et Ferroviaires

représentée par **M. Claude FAUCHER**

D'autre part,

La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement CFDT (FGTE-CFDT)

représentée par

La Fédération CGT des Cheminots

représentée par

La Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Cheminots (CGT-FO)

représentée par

La Fédération des syndicats de travailleurs du rail SUD Rail (Solidaires)

représentée par

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Ferroviaire

représentée par