

Accord du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 « pour un nouveau pacte ferroviaire » (ci-après « loi NPF ») définit les conditions de l'ouverture à la concurrence pour les services publics de transport ferroviaire de voyageurs et les services librement organisés ou services commerciaux.

Pour les seuls services publics de transport ferroviaire de voyageurs, l'article L. 2121-20 du code des transports issu de la loi NPF prévoit le principe du transfert des contrats de travail, en cours depuis au moins six mois à la date de notification de l'attribution du contrat de service public, des personnels affectés directement ou indirectement aux services concernés par un changement d'attributaire.

Ce même article met en place des garanties pour les salariés transférés en précisant que « *la poursuite des contrats de travail s'accompagne du transfert des garanties prévues aux articles L. 2121-25 à L. 2121-27 ainsi que du maintien de l'application à ces salariés des dispositions de la convention collective* » nationale de la branche ferroviaire.

Les articles L. 2121-25 et L. 2121-26 du code des transports, ainsi que le décret d'application n° 2018-1242 du 26 décembre 2018, modifié par décret n° 2020-1470 du 27 novembre 2020, définissent les garanties attachées aux salariés transférés d'ores et déjà prévues par la loi NPF que sont :

- le maintien, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-14, L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 du code du travail, des conventions et accords collectifs qui leur sont applicables et pour les salariés issus de la SNCF des dispositions réglementaires (à l'exception du statut et des dispositions prises pour son application), ayant pour effet d'accorder un avantage à tout ou partie des salariés ;
- le maintien de leur niveau de rémunération.

Pour les salariés actuellement employés par la SNCF et régis par le statut, l'article L. 2102-22 du code des transports prévoit des garanties supplémentaires en cas de changement d'employeur, dès lors que leur contrat de travail continue d'être régi par la convention collective nationale de la branche ferroviaire :

- le maintien de la garantie de l'emploi prévue par le statut ;
- la continuité de leur affiliation au régime spécial de sécurité sociale au titre des pensions et prestations de retraite pour eux-mêmes et pour leurs ayants droit.

Enfin, l'article L. 2121-27 du code des transports dispose, quant à lui, que « *un accord de branche précise les garanties autres que celles prévues aux articles L. 2121-25 et L. 2121-26 dont bénéficient les salariés dont le contrat de travail se poursuit auprès du nouvel attributaire ou d'un autre employeur.* ».

Conscients de la nécessité d'assurer la continuité de certains droits sociaux pour les personnels transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs, les partenaires sociaux de la branche ferroviaire ont conduit une négociation visant à :

- **accompagner** au sein de chaque entreprise d'accueil les garanties prévues par la loi en matière d'emploi, de rémunération ou d'affiliation au régime spécial de retraite (**Titre I**) ;
- **compléter** les garanties prévues par la loi en poursuivant l'objectif de mettre en place un cadre conventionnel de haut niveau pour les salariés transférés (**Titre II**) ;
- **accompagner** le salarié transféré au sein de chaque entreprise d'accueil (**Titre III**).

Les partenaires sociaux s'engagent (**Titre IV**), une fois finalisées les négociations relatives aux volets obligatoires de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et étendus les accords correspondants, à ouvrir des négociations, en vue de définir au niveau de la branche des règles sociales communes à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, sur les thèmes relatifs à :

- la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'emploi, notamment la prévention de la pénibilité et l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude ;
- l'action sociale de branche ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire visé à l'article 1^{er} de l'accord du 23 avril 2015, étendu par arrêté du 17 février 2016, dont le contrat de travail est transféré dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs.

En application de l'article L. 2121-20 du code des transports, les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés transférés dans le cadre d'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.

Article 2 : Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 : Durée de l'accord et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Nonobstant les dispositions de l'article L. 2121-25 du code des transports, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du titre II sont garanties aux salariés transférés dans les limites :

- des droits dont ces derniers bénéficient à la date du transfert de leur contrat de travail,
- dans les conditions en vigueur au sein de SNCF à la date de signature du présent accord.

Sauf disposition conventionnelle ou décision unilatérale de leur employeur, les salariés transférés ne peuvent bénéficier, par les effets du présent accord, de droits plus favorables que ceux en vigueur au sein de SNCF, dont ils relèveraient en l'absence de transfert, en cas d'évolution des dispositions applicables au sein de SNCF.

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au sein de la CPPNI et dans un délai de trois mois à compter d'une décision d'évolution des dispositions applicables au sein de SNCF au réexamen des dispositions précitées, via un avenant de révision, pour les adapter aux évolutions des règles SNCF applicables pour ses propres salariés. Le cas échéant, l'avenant de révision se substitue de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifie.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du premier jour du mois suivant celui de son extension.

Article 4 : Effets de l'accord

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 3 du présent accord, les signataires du présent accord précisent que les entreprises d'accueil ne peuvent remettre en cause les dispositions du présent accord dans un sens moins favorable.

Les stipulations du présent accord prévalent ainsi sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de sa signature, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Le mécanisme de transfert, prévu par les articles L. 2121-20 et suivants du code des transports, créé les raisons objectives justifiant, dans le présent accord, toute différence de traitement entre les salariés transférés et les autres salariés de la branche.

Article 5 : Commission de suivi de l'accord

Les organisations syndicales et professionnelle d'employeurs signataires décident d'instituer une commission de suivi ayant pour objet d'assurer le suivi des dispositions du présent accord à l'exception des dispositions relatives au chapitre 8 dont les dispositions font l'objet d'un suivi par la commission ad hoc instituée à l'article 16.7 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations ».

Composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord, et d'autant de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs, la commission se réunit à la demande de l'un de ses membres et *a minima* une fois tous les deux ans pour proposer notamment toute évolution des droits applicables au niveau de la branche.

Article 6 : Publicité et dépôt

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

TITRE I : GARANTIES PRÉVUES PAR LA LOI LORS DU TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE LA SNCF

Il existe plusieurs garanties légales et réglementaires pour les salariés transférés. Les partenaires sociaux prévoient un accompagnement particulier pour leur mise en œuvre concrète au sein des entreprises d'accueil qui participe à la compréhension, par les salariés concernés, des conséquences sociales du transfert de leur contrat de travail.

Article 7 : Garantie de l'emploi

Les salariés statutaires issus de la SNCF conservent le bénéfice de la garantie de l'emploi selon les motifs prévus par le statut.

Le transfert correspondant à une continuité du contrat de travail auprès d'un nouvel employeur, le salarié bénéficie d'un maintien dans son emploi.

Les motifs de cessation de fonction à l'initiative de l'employeur sont limitativement fixés par le décret n° 2019-366 du 25 avril 2019.

Article 8 : Garantie de rémunération

Les salariés issus de la SNCF transférés, statutaires comme contractuels, conservent un niveau de rémunération nette qui ne peut être inférieur au montant annuel, pour une durée de travail équivalente, correspondant à l'ensemble des éléments de rémunération, comprenant la rémunération fixe, les primes, indemnités, allocations et gratifications, versés lors des douze mois travaillés précédant la date de changement effectif d'employeur, hors éléments exceptionnels.

Les éléments devant être pris en compte sont réglementairement fixés (décret n° 2018-1242 du 26 décembre 2018, modifié par décret n° 2020-1470 du 27 novembre 2020).

Article 9 : Affiliation au régime spécial de retraite

Les salariés statutaires issus de la SNCF continuent, ainsi que leurs ayants droit, de relever, en cas de transfert, du régime spécial de sécurité sociale dont ils bénéficiaient au titre des pensions et prestations de retraite en cas de changement d'employeur dans la branche ferroviaire.

Un décret à paraître doit préciser les modalités d'application de cette garantie.

TITRE II : GARANTIES CONVENTIONNELLES DE BRANCHE COMPLÉMENTAIRES DÉFINIES DANS LE CADRE DES TRANSFERTS

Il est rappelé que les salariés transférés bénéficient du maintien, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-14, L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 du code du travail, des garanties sociales issues des conventions et accords collectifs qui leur sont applicables et pour les salariés issus de SNCF des dispositions réglementaires (à l'exception du statut et des dispositions prises pour son application), ayant pour effet d'accorder un avantage à tout ou partie des salariés.

Au-delà de ces garanties, les partenaires sociaux signataires ont convenu par le présent accord du transfert des garanties additionnelles ci-dessous.

Les garanties ci-dessous dont bénéficient les salariés transférés sont assurées dans les conditions en vigueur au sein de SNCF pour ses propres salariés à la date de signature du présent accord. Elles font l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des règles SNCF.

CHAPITRE 1 : MAINTIEN DES DROITS AU LOGEMENT

Article 10 : Maintien du salarié transféré au sein de son logement soumis à condition de ressources (logement à caractère social ou intermédiaire) ou non soumis à condition de ressources (pouvant notamment être régi par convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail) en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public ferroviaire

Les salariés dont le contrat de travail est transféré à un nouvel employeur en application des articles L. 2121-20 et suivants du code des transports et qui ont eu accès à un logement en vertu de leur appartenance à leur ancienne entreprise conservent ce dernier dans les conditions définies ci-après.

Article 10.1 : Maintien dans le logement soumis à condition de ressources (logement à caractère social ou intermédiaire)

Le salarié qui a bénéficié de l'accès à un logement soumis à condition de ressources grâce au versement de la PEEC de son ancien employeur (articles L. 313 et suivants du code de la construction et de l'habitat) reste dans son logement dans les mêmes conditions en cas de transfert de son contrat de travail.

En cas de départ du salarié du logement soumis à condition de ressources susmentionné, ce dernier informe son bailleur dans les conditions prévues par le contrat de bail.

Le bailleur, en application de la convention qu'il a signée avec le réservataire, prévient ce dernier qui recherchera un candidat pour le logement libéré.

Article 10.2 : Maintien dans le logement non soumis à condition de ressources (pouvant notamment être régi par convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail)

Le salarié transféré qui bénéficie d'un logement non soumis à condition de ressources régi notamment par une convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail bénéficie d'un droit au maintien dans les lieux en cas de transfert dudit contrat de travail à un nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles applicables au moment du transfert.

La convention de mise à disposition de ce logement fait alors l'objet d'un avenant par lequel le nouvel employeur se substitue, par l'effet du transfert du contrat de travail, à l'ancien pour la continuité de l'application de cette convention (*cf. modèle d'avenant en annexe I*).

Dès lors que le salarié souhaite rester dans le logement, chaque transfert du contrat de travail dans le cadre de l'article L. 2121-20 du code des transports entraîne la signature d'un nouvel avenant à la convention tripartite dans lequel le nouvel employeur se substitue à l'ancien.

Dans le cadre du transfert d'un contrat de travail, l'employeur informe le bailleur gestionnaire au plus tard trois mois avant la date de changement effectif d'attributaire et l'avenant à la convention de mise à disposition du logement prend effet à la date effective du transfert du contrat de travail.

Lorsque le salarié quitte son logement pour des raisons personnelles (hors cas de rupture du contrat de travail), le salarié envoie son congé au bailleur gestionnaire en respectant le préavis mentionné dans la convention de mise à disposition. En application de la convention qui le lie à l'employeur, le bailleur gestionnaire informe l'employeur que le salarié quitte le logement.

Quel que soit le cas de rupture du contrat de travail, dès qu'il a connaissance de la rupture du contrat de travail, l'employeur informe le salarié (ou ses ayants droit si la cause de rupture est le décès) de ses obligations concernant le logement qu'il occupe et informe en parallèle le bailleur gestionnaire de la rupture du contrat de travail. En application de la convention qui le lie à l'employeur, le bailleur gestionnaire informe l'employeur que le salarié quitte le logement.

Le logement, régi par convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail, constituant un accessoire au contrat de travail du salarié, l'occupation par le salarié de ce logement, au-delà de la date de rupture du contrat de travail, vaut occupation sans droit ni titre.

Article 11 : Conditions du maintien du salarié transféré au sein de son logement temporaire

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficie d'un logement en résidence d'hébergement temporaire (chambre ou studio) en vertu de son appartenance à son ancienne entreprise, celui-ci bénéficie du maintien de son contrat d'occupation jusqu'à son terme, dans les conditions prévues par ce dernier.

Article 12 : Conditions du maintien du salarié transféré au sein de bail en colocation

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficie d'un bail en colocation en vertu de son appartenance à son ancienne entreprise, celui-ci bénéficie de la poursuite du bail en cours, dans les conditions prévues par ce dernier, qu'il réside dans le parc social ou dans le parc libre.

Article 13 : Aide locative aux nouveaux embauchés

Dans le cas où le salarié bénéficie au moment de son transfert de l'aide aux nouveaux embauchés telle que définie par l'accord d'entreprise SNCF du 31 décembre 2019 relatif à l'offre et à l'accès au logement, celui-ci bénéficie de la garantie ci-après décrite.

Les entreprises d'accueil s'engagent à honorer jusqu'à son terme, au-delà le cas échéant de la période légale de maintien du bénéfice des accords telle que prévue à l'article L. 2261-14 du code du travail, le versement des reliquats de cette aide dégressive.

La SNCF, ou le cas échéant l'employeur, communique à l'entreprise d'accueil un tableau des sommes restant à verser ainsi que des échéances correspondantes.

Article 14 : Information du salarié transféré

Les entreprises d'accueil communiquent aux salariés transférés une documentation sur les dispositifs existants en leur sein en matière d'accès au logement locatif (PEEC) ou à la propriété à l'occasion de l'entretien d'accueil prévu à l'article 29 du présent accord.

Article 15 : Devenir des demandes en cours à la date du transfert

Toute demande d'attribution ou de changement de logement en cours d'instruction auprès de l'entreprise cédante est susceptible de ne plus produire d'effet à compter de la date du transfert du contrat de travail du salarié.

La demande correspondante est portée à la connaissance de l'employeur cessionnaire par l'employeur cédant dès que possible, et au plus tard à la date effective de transfert, afin d'assurer, aussitôt que possible, la prise en compte de cette demande par l'employeur cessionnaire et ses bailleurs partenaires.

Dans le cas d'un même bailleur partenaire pour l'employeur cédant et l'employeur cessionnaire, il sera recherché, dans le respect des règles conventionnelles régissant leurs rapports, la prise en compte de la date effective du dépôt du dossier complet de la demande initiale auprès de l'employeur cédant et du bailleur partenaire comme date effective du dépôt du dossier auprès de l'employeur cessionnaire et du même bailleur partenaire.

CHAPITRE 2 : MÉDECINE DE SOINS SPÉCIALISÉE

Article 16 : Maintien de la médecine de soins spécialisée dans les cabinets médicaux de centre SNCF pour les salariés statutaires

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre les dispositions permettant le maintien de l'accès aux soins à la médecine de soins spécialisée dans les cabinets médicaux de centre SNCF aux salariés statutaires transférés vers une autre entreprise ferroviaire.

Par accès aux soins à la médecine de soins spécialisée dans les cabinets médicaux de centre SNCF, est entendu l'accès à des médecins spécialistes de médecine spécialisée, hors médecins spécialistes ou généralistes de médecine générale, auxiliaires paramédicaux, infirmiers et kinésithérapeutes.

Pour permettre cet accès, et le suivi administratif des salariés concernés, la SNCF communique aux salariés concernés au moment de leur transfert :

- les modalités de prise de rendez-vous en ligne ou par téléphone ;
- leur identifiant médical ;
- les coordonnées et modalités d'accès physique aux cabinets médicaux de centre SNCF.

La procédure de prise en charge des soins fait l'objet d'une description détaillée aux salariés statutaires transférés à la date de leur arrivée dans l'entreprise d'accueil.

L'accès aux cabinets médicaux de centre SNCF par les salariés statutaires transférés donne lieu au versement par l'employeur cessionnaire à SNCF de :

- un droit d'accès forfaitaire unique par salarié transféré ;
- un droit d'accès annuel par salarié transféré.

Les règles de calcul et les modalités de versement de ces droits sont arrêtées périodiquement par le Conseil d'administration de l'UTP et communiquées aux membres de la CPPNI.

CHAPITRE 3 : COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Article 17 : Transfert des droits acquis

Il est rappelé que le salarié conserve la possibilité d'obtenir, lors du transfert, de la part de la SNCF le paiement correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis sur son CET.

A titre exceptionnel, la SNCF abonde à hauteur de 20 % l'épargne placée dans le « sous-compte fin d'activité » des salariés, à l'exception des salariés visés au chapitre 4, et cela indépendamment du choix d'utilisation de cette épargne par le salarié.

Le cas échéant, le salarié peut demander, en accord avec son employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). La demande écrite du salarié ainsi qu'une déclaration de consignation remplie par l'employeur sont remises à cet organisme, qui remet à l'employeur un récépissé de déclaration faisant foi du dépôt des fonds. Les sommes consignées sont rémunérées aux taux applicables aux comptes de dépôt ouverts à la CDC. Elles peuvent être débloquées :

- à tout moment, par le paiement à la demande du salarié ou de ses ayants droit, de tout ou partie des sommes consignées,
- ou par le transfert, à la demande du salarié, de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le plan d'épargne entreprise (PEE) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mis en place par son nouvel employeur.

Sous réserve des dispositions conventionnelles en vigueur au sein des entreprises de la branche, et notwithstanding les règles spécifiques prévues au chapitre 4 du présent accord, les partenaires sociaux prévoient expressément que les droits acquis en euros par les salariés transférés sur leur CET sont transférables d'un employeur à un autre à condition que l'entreprise d'accueil dispose déjà d'un accord instituant le CET.

Article 18 : Création d'un CET

Nonobstant les règles spécifiques prévues au chapitre 4 du présent accord, l'entreprise d'accueil, dès lors qu'elle ne disposerait pas d'un dispositif de CET ouvert à l'ensemble de ses salariés, doit ouvrir des négociations d'un accord conventionnel d'entreprise instituant un dispositif de CET dans un délai maximum de quinze mois à compter de la date du transfert des salariés auprès d'elle.

Un bilan de ces accords sera réalisé cinq ans à compter de l'extension du présent accord et conduira à apprécier l'opportunité de la négociation d'un accord de branche sur ce sujet.

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS PROPRES AUX SALARIÉS CONDUCTEURS ADMIS AU CADRE PERMANENT À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2009

Le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008, article 9, a supprimé les bonifications de traction pour les conducteurs admis au cadre permanent à partir du 1^{er} janvier 2009.

En contrepartie à la suppression des bonifications de traction, ont été mis en place en faveur des conducteurs admis au cadre permanent à compter du 1^{er} janvier 2009 :

- **un régime supplémentaire de retraite** à cotisations définies financé par l'employeur qui prend la forme d'un Plan d'Épargne Retraite Entreprise (PERE) ;
- **un abondement spécifique du CET** à hauteur de 100 % pour les conducteurs utilisant leurs jours épargnés pour bénéficier d'un congé de fin d'activité, dans les conditions définies ci-après.

Soucieux de favoriser la continuité pour ces conducteurs des droits dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident de les maintenir dans les conditions ci-après décrites.

Article 19 : Dispositions communes

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés conducteurs statutaires recrutés entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2019, transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs.

Cette catégorie de salariés constitue une catégorie objective au sens de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, comme indiqué par l'ACOSS dans son courrier du 10 septembre 2021.

Article 20 : Régime de retraite supplémentaire

Les partenaires sociaux conviennent de garantir la continuité pour les salariés visés à l'article 19 du présent accord des dispositions relatives au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies dont ils bénéficient dans les conditions applicables au sein de SNCF pour ses propres salariés en application de la décision unilatérale de l'employeur SNCF du 19 mai 2010, prise après information et consultation du comité central d'entreprise.

En conséquence, l'employeur cessionnaire crée, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, pour les seuls salariés visés à l'article 19 du présent accord un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO), régime de retraite supplémentaire à cotisations définies s'apparentant à celui précédemment dénommé « Article 83 » en référence à l'article 83 du code général des impôts.

Pour rappel, le PERE actuellement en place au sein de la SNCF conduit au versement d'un supplément de retraite sous forme de rente viagère, éventuellement réversible au moment de la retraite. Il repose sur une cotisation patronale obligatoire de 4,6 % de la rémunération liquidable telle que définie à l'article 14 du décret n° 2008-639 du 30 juin 2008, avec prise en charge par l'entreprise des frais sur cotisations.

Les cotisations versées, nettes de frais, sont affectées à un compte ouvert au nom de chaque assuré. Chaque entreprise cessionnaire concernée met en œuvre, pour son propre compte, le dispositif dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire et dans le respect des dispositions légales et réglementaires s'appliquant au présent dispositif.

Les montants acquis par le salarié au sein de l'entreprise cédante ou d'un précédent employeur peuvent être transférés sur le contrat souscrit par l'entreprise cessionnaire au profit du salarié transféré.

Article 21 : Mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET) avec maintien de l'abondement spécifique

Dans l'hypothèse où un dispositif de CET existe au sein de l'entreprise cessionnaire, ce dernier doit être adapté dans le respect des règles ci-après décrites.

A défaut de CET existant dans l'entreprise cessionnaire, le présent accord crée, au bénéfice des seuls salariés visés à l'article 19, un CET dans l'entreprise comportant un compte courant et un sous-compte fin d'activité.

Le CET permet aux salariés visés à l'article 19 de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de la constitution d'une réserve de temps rémunéré, susceptible d'une utilisation immédiate ou différée. Le CET mis en place avec maintien d'un abondement spécifique répond ainsi à la volonté des organisations syndicales et professionnelles signataires du présent accord d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos de ces salariés dans une perspective notamment du départ en retraite. Il est rappelé que le dispositif du CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

Le présent accord constitue un socle minimal qui peut être amélioré par accord d'entreprise.

Article 21.1 : Règles d'alimentation et d'abondement

Tout salarié visé à l'article 19 peut créditer ses sous-comptes, par des jours de congés annuels, à partir du 21^{ème} jour de congés annuels (20 jours de congés annuels doivent nécessairement être pris dans l'année), ou jours de repos compensateurs, etc., sans que le nombre total des jours, hors abondement, alimentant les deux sous-comptes ne soit supérieur à 10 jours par année civile.

Au titre de chaque année civile, le premier jour affecté sur le CET, non monétisé ou utilisé dans l'année, par le salarié est abondé à 100 % par l'entreprise.

Pour un salarié à temps partiel, le nombre maximum de jours de congés annuels pouvant être épargnés sur son CET est fonction du nombre de jours de congés annuels inscrit dans son contrat de travail à temps partiel et de son taux d'utilisation.

Le salarié alimente son CET selon les modalités (information, délais, etc..) prévues dans l'entreprise cessionnaire.

Le transfert des jours du sous-compte courant vers le sous-compte fin d'activité est possible, sur décision du salarié, par simple information à l'employeur.

Un maximum de 250 jours, y compris les jours d'abondement le cas échéant prévus par l'entreprise cessionnaire, peut être conservé dans le sous-compte fin d'activité, et ce jusqu'à la cessation d'activité du salarié. Au-delà de ces 250 jours, il n'est plus possible d'épargner des jours. Les éventuels jours de sur-abondement versés par l'entreprise lors de l'utilisation des jours du CET s'ajoutent au maximum des 250 jours.

Article 21.2 : Règles d'utilisation et d'abondement spécifique

Les jours placés sur le CET peuvent être utilisés au choix du salarié pour différents motifs :

- rémunérer des absences ou indemniser un congé : l'indemnisation pendant le congé est effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé ;
- compléter sa rémunération : les jours de repos affectés sur un CET faisant l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette « liquidation partielle » du CET.

Lorsque le salarié décide d'utiliser son CET pour cesser totalement son activité, cette utilisation doit correspondre à l'intégralité des jours du sous-compte fin d'activité et précéder immédiatement son dernier jour de travail, après épuisement de ses jours de congés annuels.

L'utilisation du sous-compte fin d'activité n'est possible, au plus tôt, qu'à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

La demande du salarié doit être formalisée dans les conditions définies par l'entreprise cessionnaire. L'entreprise abonde au moment de l'utilisation, et à hauteur de 100 %, les jours épargnés sur son sous-compte fin d'activité, non monétisés ou utilisés par le salarié, dans la limite de 7 jours par an épargnés depuis l'ouverture du compte originel auprès d'un précédent employeur, si le salarié utilise en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité au plus tôt à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

Ne font toutefois pas l'objet de cet abondement spécifique les jours produits de l'abondement de l'entreprise ou les jours d'abondement acquis à ce titre auprès d'un précédent employeur.

Article 21.3 : Gestion et liquidation du CET

Le CET est liquidé en cas de rupture du contrat de travail ou décès du salarié qui en était détenteur.

Dans ces hypothèses, le salarié concerné, ou ses ayants droits en cas de décès, peut soit :

- percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est versée en une seule fois, avec le solde de tout compte. Elle est soumise aux obligations sociales et fiscales en vigueur ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis ; le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans des conditions fixées par décret.

Article 21.4 : Transfert des droits CET

L'employeur cédant communique à l'employeur cessionnaire et au salarié concerné les droits acquis à la date du transfert soit :

- le solde en jours sur le CET dont le solde sur le sous compte fin d'activité avec l'historique, pour chaque année depuis l'ouverture du CET, des jours issus de l'épargne du salarié, de l'abondement de l'employeur au titre de l'article 4.1 de l'accord SNCF du 28 décembre 2015 ou du présent accord, des éventuels autres jours ;
- le nombre de jours théorique d'abondement supplémentaire, correspondant à un abondement de 100 % dans la limite de 7 jours épargnés par an, auquel pourrait prétendre le salarié au titre des jours épargnés sur son sous-compte fin d'activité, en cas d'utilisation de ces jours si le salarié utilise en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité au plus tôt à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

L'employeur cédant transfère à l'employeur cessionnaire la provision correspondante :

- au nombre total de jours acquis sur le CET,
- et au nombre de jours théorique d'abondement supplémentaire, défini ci-avant, pour chaque salarié concerné.

La provision correspondant au nombre de jours théoriques d'abondement supplémentaire sera calculée selon une méthode actuarielle périodiquement arrêtée par le Conseil d'administration de l'UTP et communiquée aux membres de la CPPNI.

L'évolution du nombre théorique et de la valeur des jours théoriques d'abondement supplémentaire est à la charge de l'employeur cessionnaire.

En tout état de cause, le règlement du nombre réel de jours acquis sur le CET et le nombre de jours réels correspondant à l'abondement spécifique revient à l'employeur auprès duquel le salarié fait valoir ses droits.

Si le salarié décide notamment de ne pas utiliser en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité, il ne bénéficie pas de l'abondement spécifique précité.

CHAPITRE 5 : PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ

Article 22 : Personnel statutaire SNCF

Les salariés statutaires de la SNCF ne bénéficient pas des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la création du Compte professionnel de prévention (C2P) et aux droits associés. Les modalités de prise en compte de la pénibilité au titre de la retraite pour ces salariés sont définies par le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008 et notamment dans son annexe 4.

Un nota figurant dans cette annexe prévoit par ailleurs qu'un emploi peut être éligible à la pénibilité s'il est par exemple exercé de nuit ou en 3x8 pendant une année de façon continue.

La reconnaissance de cette pénibilité ouvre droit à une majoration salariale. Cette majoration salariale s'élève à la date de signature du présent accord à 15,59 euros bruts par mois si un emploi à pénibilité avéré est exercé au minimum 20 ans, et à 25,99 euros bruts au-delà de 25 ans.

L'article L. 4163-4 du code du travail prévoit que « *les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation des effets de l'exposition à certains risques professionnels n'acquièrent pas de droits au titre du compte professionnel de prévention* ».

En conséquence, le salarié statutaire transféré conserve le bénéfice du montant correspondant à la majoration salariale dès lors qu'il continue à relever des dispositions définies par le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008.

Par ailleurs, le salarié statutaire transféré, occupant ou ayant occupé un emploi à pénibilité avérée, conserve le bénéfice de la cessation progressive d'activité (CPA) fixe d'un an pouvant aller jusqu'à vingt-quatre mois, selon les conditions en vigueur au sein de SNCF telles que définies par l'accord d'entreprise SNCF du 6 juin 2008 et son avenant du 20 février 2009.

CHAPITRE 6 : CONGES PAYES

Article 23 : Règlement des congés payés acquis

Le salarié bénéficie de plusieurs options concernant le solde de ses congés payés auxquels il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant, à la date de son transfert :

- il peut solliciter, sous forme de solde de tout compte, le règlement auprès de son ancien employeur des indemnités de congés payés auxquelles il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant ;
- il peut transférer son solde de congés payés auquel il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant et poser ces jours jusqu'à la fin de la période de prise de congés applicable chez son nouvel employeur ; dans ce cas, la provision correspondante est transférée de l'employeur cédant (sortant) à l'employeur cessionnaire (entrant).

Article 24 : Regroupement des congés payés pour les salariés originaires des DROM, TOM ou COM

Les salariés transférés reconnus originaires des départements et régions d'outre-mer (DROM), territoires d'outre-mer (TOM) ou collectivités d'outre-mer (COM) peuvent cumuler leurs droits à congés payés sur deux années consécutives pour se rendre dans leur DROM, TOM ou COM.

CHAPITRE 7 : MESURES PARTICULIÈRES POUR LES « EX-APPRENTIS » ET « EX-ÉLÈVES » SNCF

Article 25 : Maintien des dispositions existantes à la SNCF pour les ex-apprentis et ex-élèves

Il existe au sein de la SNCF des dispositions spécifiques pour les « ex-apprentis » et les « ex-élèves » entrés à la SNCF en apprentissage ou en tant qu'élève avant le 1^{er} juillet 2008.

Ces dispositions visent en effet à accorder aux anciens élèves de la SNCF qui n'avaient pas le statut d'apprentis, des droits comparables à ceux prévus par la loi pour les apprentis notamment en matière de rachat de trimestres de retraite au régime général de la Sécurité sociale.

Sont maintenues au profit des salariés transférés les dispositions de l'accord collectif SNCF du 28 octobre 2016 « portant sur l'évolution des majorations salariales relatives aux anciens apprentis et élèves de la SNCF et la mise en œuvre d'un dispositif de participation de l'entreprise au rachat de trimestres des anciens apprentis ».

Soit pour les « ex-apprentis » :

- une majoration salariale exceptionnelle de 0,25 % de l'équivalent en salaire de base du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et validé au régime général, dans la limite de huit trimestres maximum (soit un taux maximum de 2 %), pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;
- et au choix du salarié :
 - o un complément fixe à cette majoration de 0,25 % du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et non validé dans la limite d'un cumul de la majoration salariale exceptionnelle et du complément à cette majoration de 2 %, versé pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;
 - o ou une participation complémentaire de l'employeur au rachat des trimestres d'apprentissage non validés équivalente à 36 fois le montant mensuel minimum du complément fixe, soit 21,32 euros [soit 36 x 21,32 euros x nombre de trimestres non validés].

Soit pour les « ex-élèves » :

- une majoration salariale de 0,25 % de l'équivalent en salaire de base du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'élève à la SNCF, dans la limite de huit trimestres maximum (soit un taux maximum de 2 %), pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;
- un complément fixe à cette majoration de 0,25 % du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et non validé dans la limite d'un cumul de la majoration salariale exceptionnelle et du complément à cette majoration de 2 %, versé pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite.

Il est précisé que le seuil minimal du complément fixe à la majoration salariale est indexé annuellement sur l'évolution du tarif préférentiel du rachat de trimestre d'apprentissage prévu par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014. Il est réévalué au 1er janvier de chaque année.

Les règles de calcul et les modalités de versement des provisions à transférer de l'opérateur cédant à l'opérateur cessionnaire sont arrêtées périodiquement par le Conseil d'administration de l'UTP et communiquées aux membres de la CPPNI.

CHAPITRE 8 : FACILITÉS DE CIRCULATION

Article 26 : Continuité des facilités de circulation des salariés transférés et de leurs ayants droit sur les services SNCF et services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés, continuité des facilités de circulation des salariés SNCF et de leurs ayants droit et des retraités SNCF et de leurs ayants droit sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés

Les partenaires sociaux se sont engagés lors de la réunion du 15 juin 2018 à examiner avec le gouvernement les dispositions permettant le maintien pérenne des facilités de circulation aux salariés en bénéficiant aujourd'hui, dans des conditions garantissant l'équité de traitement social et fiscal de ces avantages entre les différentes entreprises.

A cet effet, l'Etat a mandaté une mission interministérielle IGF-IGAS-CGEDD destinée à donner aux partenaires sociaux des éléments d'éclairage juridiques, économiques, fiscaux et sociaux nécessaires à leurs négociations dont les conclusions ont été présentées aux partenaires sociaux le 13 septembre 2021.

C'est sur la base de ces conclusions que les partenaires sociaux décident de la continuité des facilités de circulation des salariés transférés et de leurs ayants droit sur les services SNCF et services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés et des salariés SNCF et de leurs ayants droit et des retraités SNCF et de leurs ayants droit sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés dans les conditions ci-après définies.

Article 26.1 : Dispositions particulières

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

- aux salariés bénéficiant des facilités de circulation de loisir qui seraient transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs,
- aux ayants droit directs de ces salariés, soit partenaire de couple et/ou enfant(s),
- aux ascendants (parents, grands-parents) de ces salariés et de son partenaire de couple,

selon les tableaux figurant en annexes A et B de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations » et qui précisent par type de bénéficiaire leurs droits à facilités de circulation :

- sur les services SNCF et les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés transférés et leurs ayants droit ;
- sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés SNCF et leurs ayants droit, les retraités SNCF et leurs ayants droit.

Par facilités de circulation, les partenaires sociaux entendent préciser qu'il s'agit des facilités de circulation de loisir, c'est-à-dire accordées à titre privé, à l'exclusion des facilités de circulation à usage domicile-travail ou à usage professionnel, sur les seuls services domestiques, à l'exclusion des facilités de circulation internationales (FIP).

Les salariés transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs, ainsi que leurs ayants droit, bénéficient, à compter de leur date effective de départ à la retraite et dès lors qu'ils en remplissent les conditions d'attribution, des droits à facilités de circulation selon le tableau B.2 figurant en annexe B de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations ».

La mise en œuvre de ces dispositions est faite conformément à l'ensemble des dispositions prévues aux articles 16 et 16.1 à 16.6 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations ».

SNCF Voyageurs et les entreprises ferroviaires opérant les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 « pour un nouveau pacte ferroviaire » sont tenus d'accueillir, selon les conditions définies au titre III de l'annexe de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations », les bénéficiaires de facilités de circulation définies au présent article.

L'octroi de facilités de circulation sur les réseaux ferroviaires à leurs salariés et retraités ouvrants droit et à leurs ayants droit par SNCF Voyageurs et les entreprises ferroviaires opérant les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 « pour un nouveau pacte ferroviaire » implique l'application par ces entreprises de l'ensemble des dispositions prévues aux articles 16 et 16.1 à 16.6 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations », notamment le versement de compensations financières inter-entreprises.

Les fichets voyages délivrés antérieurement au 1^{er} janvier 2024 restent valables sur les seuls services de l'entreprise qui les a délivrés et dans le respect des règles qui les régissent.

Les fichets voyages délivrés postérieurement au 1^{er} janvier 2024 en application du présent accord perdent leur validité au 31 décembre de l'année N+4 qui suit l'année au titre de laquelle ils ont été délivrés, soit au 31 décembre N+5.

Article 26.2 : Commission de suivi des facilités de circulation

Toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord, non membre en qualité de signataire de l'accord ou d'ayant adhéré à l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations », est membre de droit de la commission de suivi des facilités de circulation instituée par l'article 16.7 de l'accord susvisé.

CHAPITRE 9 : MÉDAILLE D'HONNEUR DES CHEMINS DE FER

Article 27 : Maintien des dispositions existantes à la SNCF

La médaille d'honneur des chemins de fer est attribuée aux salariés transférés dans les conditions fixées par le décret n° 53.549 du 5 juin 1953 modifié.

Les salariés transférés en activité auxquels est décernée la médaille d'honneur bénéficient d'une allocation après parution de l'arrêté accordant cette distinction d'un montant brut de :

- 92 euros pour la médaille d'argent,
- 145 euros pour la médaille vermeil,
- 200 euros pour la médaille d'or,

et d'un congé supplémentaire avec solde de deux jours à prendre dans les douze mois suivants la publication dudit arrêté.

En cas de décès du salarié avant versement, l'allocation est alors versée à son conjoint survivant ou à défaut ses autres ayants droit.

Les salariés transférés auxquels la médaille d'honneur est décernée postérieurement à leur départ en retraite reçoivent, en sus de l'allocation visée au deuxième alinéa, une allocation supplémentaire d'un montant brut de 40 euros.

CHAPITRE 10 : DROIT SYNDICAL

Article 28 : Ancienneté pour l'exercice de mandats

Pour l'application de l'ancienneté requise aux articles L.2143-1 et L.2142-1-2 du code du travail, et afin de permettre la désignation d'un salarié transféré en qualité de délégué syndical dans les conditions reprises à l'article L. 2143-3, ou en qualité de représentant d'une section syndicale au sein de son entreprise d'accueil il sera pris en compte l'ancienneté acquise par le salarié au titre de son contrat de travail transféré.

TITRE III : ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ TRANSFÉRÉ

Article 29 : Entretien d'accueil du salarié transféré

Afin d'accompagner la mise en œuvre de ces garanties, le nouvel employeur, à la demande du salarié transféré, réalise un entretien d'accueil pour prendre connaissance de l'expérience professionnelle du salarié et de ses souhaits d'évolution professionnelle. Le salarié est informé à cette occasion des dispositifs existants dans l'entreprise d'accueil en matière de formation et de parcours professionnel.

L'entretien d'accueil est complété par une revue des éléments de rémunération dus au salarié, ainsi que des éléments spécifiques en matière d'intéressement, de participation, et tout autre élément de rémunération direct ou indirect.

Une documentation écrite est obligatoirement remise à chaque salarié sur les couvertures complémentaires en matière de santé et de prévoyance (incapacité, invalidité, décès), selon les modalités de communication en vigueur dans l'entreprise entrante.

TITRE IV : ENGAGEMENT À NÉGOCIER

Article 30 : Engagements à négocier

Soucieux de construire un cadre social national pérenne, assurant un haut niveau de protection pour les salariés, commun à toutes les entreprises, dans le respect de leur diversité de taille, d'organisation, d'activités (voyageurs, fret, gestionnaires d'infrastructures, autres...), permettant le développement d'activités ferroviaires modernes, performantes, avec un haut niveau de sécurité et une part modale accrue, les partenaires sociaux s'engagent, une fois finalisées les négociations relatives au volets obligatoires de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et étendus les accords correspondants, à ouvrir, des négociations en vue de définir au niveau de la branche des règles sociales communes à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche sur les thèmes suivants :

- la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'emploi, notamment la prévention de la pénibilité et l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude ;
- l'action sociale de branche ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces négociations devront permettre, tout en assurant un haut niveau de garantie pour les salariés et un haut niveau de sécurité ferroviaire, à chaque entreprise de développer, via le dialogue social et dans le respect de ce cadre commun, son propre modèle social en fonction de ses caractéristiques, de ses activités et des spécificités des territoires desservis.

Fait à Paris, le 6 décembre 2021

Entre

D'une part,

L'Union des Transports Publics et Ferroviaires

représentée par **M. Claude FAUCHER**

D'autre part,

La Fédération CGT des Cheminots

représentée par

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Ferroviaire

représentée par

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

représentée par

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

représentée par

ANNEXE 1

MODÈLE D'AVENANT À LA CONVENTION PARTICULIÈRE ACCESSOIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL OU À LA CONVENTION DE MISE À DISPOSITION DE LOGEMENT ACCESSOIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 1 : Objet de l'avenant

Le présent avenant est conclu conformément à l'article X de l'accord de branche du [à compléter] relatif à la garantie attachée au salarié transféré de conserver son logement en cas de 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 en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 « pour un nouveau pacte ferroviaire », et a pour objet de substituer le nouvel employeur, par l'effet du transfert du contrat de travail, à l'ancien pour la continuité de l'application de la convention de mise à disposition de logement initialement conclue le [à compléter] entre [à compléter] d'une première part, SNCF ou l'employeur d'une seconde part et [à compléter] d'une troisième part.

En conséquence, la présente convention de mise à disposition de logement est désormais contractée :

Entre [à compléter], ci-après dénommée *LE BAILLEUR*,

D'une première part,

Et [à compléter], ci-après dénommée *L'EMPLOYEUR*

D'une seconde part,

Et [à compléter], ci-après dénommé(e) *L'OCCUPANT*

D'une troisième et dernière part,

Article 2 : Nature de la convention

L'article [à compléter] de la convention de mise à disposition – nature de la convention – est ainsi modifié : les dispositions « *uniquement en raison de sa qualité de salarié au sein de [nom de l'entreprise cédante]* » sont remplacées par « *uniquement en raison de sa qualité d'ancien salarié de [nom de l'entreprise cédante] et à la suite du transfert de son contrat de travail à l'employeur [nom de l'entreprise cessionnaire]* ».

Article 3 : Durée de la convention

L'article [à compléter] de la convention de mise à disposition – durée de la convention – est ainsi modifié : les termes « *au sein de [nom de l'entreprise]-*» sont remplacés par les termes *[nom de l'entreprise cessionnaire]*.

Article 4 : Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet à la date effective du transfert du contrat de travail de [à compléter] à l'employeur.

Fait en trois exemplaires originaux, à

LE BAILLEUR

L'EMPLOYEUR CEDANT

L'OCCUPANT