

**Avis interprétatif de la convention
collective nationale des entreprises de Propreté
du 19 septembre 2006**

Les parties signataires de la convention collective des entreprises de propreté réunies en commission nationale d'interprétation rendent l'avis suivant :

A la question :

Le salarié peut-il refuser le transfert de son contrat de travail en cas de succession de deux entreprises de propreté sur un même marché alors que l'accord collectif de branche (annexe 7) prévoit expressément ce transfert ?

La réponse est :

La profession de la propreté a organisé les conditions dans lesquelles le personnel travaillant sur un site passe du service de l'entreprise sortante à l'entreprise entrante. L'objectif de cette annexe 7 est précisément la « garantie d'emploi et la continuité du contrat de travail en cas de changement de prestataire », le salarié conservant son contrat de travail initial **ainsi que ses avenants éventuels et l'ensemble des clauses afférentes à celui-ci. Le salarié conserve** le bénéfice de l'application de la convention collective de la propreté notamment de l'article 9.02.

Le transfert des contrats de travail s'effectue de plein droit par l'effet de l'accord collectif de branche et s'impose donc au salarié dans les conditions prévues par ce même accord.

Le but de celui-ci est de protéger le salarié, son emploi **et sa rémunération**. Par ailleurs l'annexe 7 est l'un des vecteurs stabilisateurs du marché de la propreté.

La convention collective nationale ne prévoit pas de droit d'option pour le salarié à rester au sein de l'entreprise sortante.

Le changement d'employeur réalisé dans le cadre de l'annexe 7, ne constitue pas une modification du contrat de travail du salarié, le transfert est automatique et de plein droit.

Néanmoins, l'annexe 7 réserve un droit d'option pour le seul salarié protégé qui peut donc opter pour rester au sein de l'entreprise sortante aux conditions prévues par les dispositions de l'article 5 de cet accord.

S'il est exact que le transfert d'un salarié protégé est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail, c'est dans le but notamment de s'assurer que le salarié

EB

JT

E.K

TH

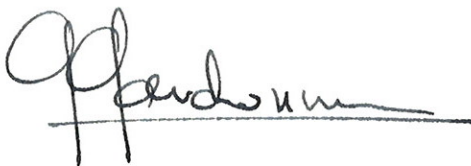
1
cl

protégé ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire en rapport avec le mandat de l'intéressé **ni d'une atteinte au droit syndical au sein de l'entreprise ou de l'établissement.**

C'est pourquoi, lorsque l'autorisation de transfert est accordée, ce transfert est automatique et de plein droit.

Fait à Paris, le 19 septembre 2006

Pour la F.E.P. :



Pour la Fédération des Ports & Docks – CGT
Tony HAUTOIS



Pour FO/FEETS
Jean HEDOU



Pour la Fédération des Services CFDT
Marie-Christine DUSSAUX

Pour la SNCTAN-CGC
Gérard BERGER



Pour la CFTC – SEGIC - CSFV
Khadija CHLAIT

