

Groupe d'experts chargés d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'accords ou conventions de branche

Avis n°1-2019 sur l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs

Pierre Cahuc
Emmanuel Combe
Françoise Favennec
Héloïse Petit
Sébastien Roux, président du groupe

Paris, le 12 juillet 2019

Rapporteure : Anne-Laure Moulin

Madame la ministre,

Vous avez sollicité, par courrier en date du 13 mai 2019, l'avis du groupe d'experts prévu par l'article L. 2261-27-1 du code du travail sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs (désigné par TDF ci-après).

Pour ce premier avis, le groupe a souhaité vous exposer succinctement la méthode de travail retenue (I), les principales caractéristiques économiques et sociales du secteur dans lesquelles l'accord a été négocié (II) pour mieux présenter les effets susceptibles de résulter de l'extension demandée (III).

I- La méthode : une analyse documentaire et la réalisation d'entretiens des principaux acteurs du secteur TDF

L'analyse du groupe s'est fondée sur l'étude des caractéristiques du secteur : sa réglementation et la structure du marché, un état du droit organisant le transfert légal et conventionnel de personnel ainsi qu'une comparaison des accords de branche professionnelle organisant ce transfert.

Après cette phase de documentation, il est apparu nécessaire d'auditionner les principaux acteurs de ce secteur : les organisations syndicales et professionnelles ayant négocié l'accord du 3 juillet 2018, le président de la commission mixte paritaire, le ministère de la transition écologique et solidaire, chargé des transports et le conseil national des activités de préventions et de sécurité, chargé du contrôle de l'activité de TDF.

II- Les principales caractéristiques économiques et sociales du secteur TDF

1- Le secteur du TDF est en déclin du fait de la dématérialisation progressive de la masse monétaire. Toutefois, ce secteur regroupe trois types d'activités qui connaissent chacune des évolutions différentes :

- le convoyage de fonds : activité en diminution, due à la réduction des points de desserte et la moindre fréquence des points de ravitaillement ;
- la maintenance d'installations automatisées : activité que les entreprises du secteur souhaitent développer et potentiellement créatrice d'emplois. Il s'agit d'une activité de haute technicité qui utilise les nouvelles technologies et connaît de fortes innovations ; le développement de ces activités se fait en concurrence avec les entreprises construisant ces automates et souhaitant aussi en assurer la maintenance ;
- le traitement de valeurs (comptage et conditionnement) : cette activité peut connaître également des innovations, rendant plus rapide le traitement des liquidités. Du fait de diminution des espèces en circulation et de ces évolutions technologiques, l'emploi qui y est consacré a vocation à se réduire.

2- Pour pallier la diminution globale d'activité, les entreprises du secteur du TDF cherchent à développer des prestations connexes de leur activité principale : effectuer des travaux qui ont été (ou pourraient être) externalisés par des structures publiques tels que le recyclage de la monnaie initialement réalisé par la banque de France, le convoyage de scellés judiciaires ou le transport d'autres produits de valeur (exemples recueillis au cours des entretiens).

3- La diminution des effectifs de l'ordre de 7% entre 2011 et 2016, consécutive à la baisse de l'activité de ce secteur fortement intensif en main d'œuvre, semble avoir été jusqu'à présent compensée par les départs à la retraite.

4- Le secteur du TDF et plus particulièrement l'activité de convoyage est caractérisé par :

- une forte réglementation définie par le livre VI du code de la sécurité intérieure et contrôlée par le CNAPS (autorisation d'exercer pour les établissements, agrément des dirigeants, détention d'une carte professionnelle pour les salariés, contraintes réglementaires liées à l'organisation des tournées en étoile et du travail selon la nature et la qualité des montants transportés) ;
- le montant des investissements et leur nature spécifique (véhicules blindés, équipements des centres-forts et des personnels).

Ces deux spécificités constituent, avant l'examen des effets susceptibles de résulter de l'extension de l'accord organisant le transfert de salariés, des barrières à l'entrée substantielles pour des concurrents souhaitant entrer sur le marché.

5- Par ailleurs, ces caractéristiques du secteur semblent le placer face à deux enjeux, l'un d'ordre économique, l'autre d'ordre social :

- l'adaptation de ses activités à la dématérialisation de la monnaie ;
- la gestion des emplois occupés par ses salariés les plus jeunes dans un secteur en déclin et en proie à de fortes évolutions techniques et technologiques.

III- L'impact susceptible de résulter de l'extension de l'accord du 3 juillet 2018

6- L'accord du 3 juillet 2018 dont l'extension est demandée a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises relevant de l'activité de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport et ayant une activité de transport de fonds ou de valeurs. En pratique, les entreprises de ce secteur peuvent être identifiées en isolant celles relevant de la convention collective des transports (code IDCC n°0016) et celles ayant pour code APE 80.10Z « activités de sécurité privée ».

7- L'accord a pour objet, en cas de perte de marché par une entreprise du secteur, d'organiser le transfert de salariés de l'entreprise ayant perdu le marché vers l'entreprise l'ayant remporté.

Le mécanisme de transfert du secteur TDF se fonde sur deux éléments principaux :

- (i) le transfert d'un nombre de salariés proportionnel à un montant de chiffre d'affaires perdu par l'entreprise sortante, englobant une grande partie des dépenses de personnel affectées au marché perdu ;
- (ii) la cotation de critères tenant aux salariés proposés pour être transférés, parmi lesquels l'âge et la polyvalence. Si le volontariat est le principal critère pour être transféré, l'accord pose le principe qu'un salarié non-polyvalent ou jeune prime un salarié polyvalent (i .e. autorisé à exercer les trois métiers du secteur) ou plus âgé.

8- Pour apprécier l'impact susceptible de résulter de l'extension de l'accord, le groupe a principalement analysé trois indicateurs caractéristiques du secteur.

Le groupe s'est donc intéressé à :

9- La couverture patronale. Les entreprises du secteur sont peu nombreuses, au maximum 25. Elles sont quasi-exclusivement adhérentes aux organisations signataires de l'accord en vigueur. Ainsi, le groupe souligne, de prime abord, que l'extension ou la non-extension aura peu d'effets sur la structure du marché et sur la structure concurrentielle actuelles. De fait, l'accord est appliqué depuis le 1^{er} août 2018 sans qu'aucune difficulté importante n'ait été identifiée.

Aussi, pour donner tout son sens à l'exercice auquel le groupe se livre, il a cherché à apprécier l'impact de l'extension à plus long terme et principalement eu égard à la structure du marché et à l'intérêt social de l'accord.

10- La structure du marché. Le groupe a constaté que le marché, en voie de concentration depuis une dizaine d'années, est devenu aujourd'hui un quasi-duopole, composé d'une vingtaine d'entreprises, dans lequel les deux entreprises réalisent à elles-seules près de 90% du chiffre d'affaires.

11- La question s'est alors posée de savoir si l'extension de l'accord pouvait (et dans quelle mesure) contrarier l'entrée de nouvelles entreprises sur le marché ou limiter les capacités de développement d'un acteur déjà présent sur le marché. Pour répondre à cette question, le groupe d'experts a examiné le mécanisme de transfert de salariés fondé sur les deux éléments précités : le transfert d'un nombre de salariés proportionnel à un montant de chiffre d'affaires perdu et la cotation de critères tenant au salarié pour proposer ou non son départ. En effet, l'accord prévoit notamment que soient prioritairement transférés, parmi les volontaires, les plus jeunes et les moins polyvalents.

Pour apprécier si ces contraintes réelles peuvent avoir ou non un effet anticoncurrentiel significatif, il est apparu nécessaire de l'analyser au regard :

- (i) **de l'évolution de l'activité** : en déclin pour l'activité de convoyage et en développement pour le traitement des valeurs et la maintenance des automates ;
- (ii) **des gains de productivité** qui peuvent être réalisés sur le secteur. Si les gains de productivité peuvent être discutables dans la réalisation de l'activité de convoyage notamment parce que l'organisation des tournées est particulièrement règlementée, il n'est pas exclu qu'ils puissent se développer dans les activités de manipulation de la monnaie et de la maintenance des automates, à la faveur d'évolutions technologiques. En effet, les machines manipulant, comptant et conditionnant les billets peuvent faire l'objet d'innovations les rendant plus efficaces. Il en va de même pour la maintenance des automates ayant un contenu électronique important amené à évoluer. Dans ce cadre, la polyvalence et l'adaptation des qualifications peuvent constituer un atout important.

Dès lors, ces règles de transfert, qui imposent aux entreprises remportant le marché le nombre et le choix du ou des salariés repris, peuvent dissuader des concurrents de candidater à des marchés, dans un secteur déjà très concentré. Ces règles sont de nature à figer de façon excessive les positions acquises, au détriment d'une animation de la concurrence.

12- L'intérêt social de l'accord. Si cette obligation de reprendre les contrats est une contrainte réelle pour une entreprise souhaitant entrer ou se développer sur le marché, elle offre aussi des garanties profitables aux salariés et au secteur. En effet, le transfert permet de maintenir des salariés dans l'emploi avec leur niveau de rémunération et les acquis de leur ancienneté. D'autre part, il facilite le transfert de salariés « en règle », qualifiés, à jour de leur obligation de formation.

Après avoir analysé ces indicateurs, le groupe les a mis en regard les uns des autres pour déterminer s'il est excessif d'imposer à un ou de nouveaux entrants une reprise de personnels selon les modalités prévues par l'accord, dans ce secteur en mutation dont les activités sont englobées dans des activités plus large de sécurité et de transport.

Cette démarche s'inscrit dans la lignée de celles retenues par les juridictions qui arbitrent entre les différents intérêts en présence, notamment le Conseil d'État dans sa décision du 30 avril 2003¹ et tout récemment, par l'Autorité de la concurrence dans son avis n° 19-A-13 du 11 juillet 2019².

¹ CE, 30 avril 2003, n° 230804, *Syndicat professionnel des exploitants indépendants des réseaux d'eau et d'assainissement*.

² Avis n° 19-A-13 du 11 juillet 2019 relatif aux effets sur la concurrence de l'extension des accords de branche.

Conclusion sur l'extension ou la non-extension

13- A court terme, en raison de l'application effective de l'accord par la quasi-totalité des entreprises du secteur, ne pas étendre l'accord présenterait un risque économique ou social très limité.

14- A plus long terme, compte tenu des fortes mutations auxquelles les entreprises doivent s'adapter, voire se préparer, l'extension pourrait s'avérer inopportune au plan économique. Certes, la non-extension exposerait les salariés de l'entreprise sortante à un risque de licenciement pour motif économique ou à une dégradation de leurs conditions générales d'emploi en cas de reprise. Mais il est aussi probable que l'extension en l'état du texte dissuade des entreprises d'entrer sur le secteur ou de se développer, notamment en ayant recours à de nouveaux modèles innovants plus efficaces.

15- C'est la raison pour laquelle, le groupe est enclin, concernant l'extension de l'accord du 3 juillet 2018, à émettre les réserves suivantes :

- Le critère fondé sur le ratio chiffre d'affaires/employés par type d'activité de l'entreprise sortante induit des contraintes de nature à porter une atteinte à la concurrence disproportionnée par rapport à leur impact social ;
- Le choix des salariés fondé sur un critère d'âge pourrait poser des problèmes de légalité.

16- Par ailleurs, le groupe ne saurait qu'encourager les mesures d'adaptation aux mutations que le secteur connaît (reconversion, rapprochement du ministère de l'intérieur et du CNAPS pour créer des passerelles entre les différents métiers de la sécurité...).

Le présent avis est issu des réunions du groupe les 17 mai, 12 juin et 10 juillet 2019.

Le groupe d'experts