



## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>101413</b>	<b>De M. Vincent Ledoux ( Les Républicains - Nord )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt;</b> Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		<b>Ministère attributaire &gt;</b> Travail
<b>Rubrique &gt;</b> entreprises	<b>Tête d'analyse &gt;</b> contrats	<b>Analyse &gt;</b> entreprises de propreté. transferts conventionnels. réglementation.
Question publiée au JO le : <b>20/12/2016</b> Date de changement d'attribution : <b>18/05/2017</b> Question retirée le : <b>20/06/2017</b> (fin de mandat)		

### Texte de la question

M. Vincent Ledoux appelle l'attention de Mme la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, sur les enjeux associés à la branche des entreprises de propreté. La fédération professionnelle attachée à ce secteur d'activité, la FEP, représente plus de 36 000 entreprises du secteur, soit un demi-million de salariés, et est répartie sur tout le territoire français par le biais de ses neuf chambres régionales. Lorsqu'une entreprise prestataire de ce type de services perd un marché, un transfert conventionnel des contrats se met en place afin de préserver les emplois. Malheureusement, ce secteur rencontre deux obstacles très contraignants. D'une part, l'égalité de traitement des salariés après transfert conventionnel. En effet, la jurisprudence autorise les salariés employés par l'entreprise nouvellement prestataire à demander un alignement des rémunérations en comparaison à celles des salariés faisant l'objet du transfert conventionnel. *A priori* équitable, cette égalité entraîne des dérives puisque par la suite l'intégralité des salariés, répartis sur différents sites, exigent un même taux horaire. Conséquence, l'entreprise nouvellement prestataire rencontre de graves difficultés financières constituant un danger autant pour l'emploi que pour la pérennité du secteur professionnel. D'autre part, le principe de transfert conventionnel des contrats n'est toujours pas reconnu par la loi. Dès lors, les juges ont libre interprétation à l'égard de son applicabilité. Notamment en cas de refus du salarié de transférer son contrat de travail, les juges requalifient la rupture en licenciement économique. Il est nécessaire que le régime juridique du transfert conventionnel soit développé dans le code du travail. Aussi, il souhaite connaître ses intentions à ce sujet.