

ASSEMBLÉE NATIONALE

6 avril 2018

NOUVEAU PACTE FERROVIAIRE - (N° 851)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 139

présenté par

M. Bouillon, M. Garot, M. Le Foll, M. Aviragnet, Mme Bareigts, Mme Batho, Mme Battistel, Mme Biémouret, M. Jean-Louis Bricout, M. Carvounas, M. Alain David, Mme Laurence Dumont, M. Faure, M. David Habib, M. Hutin, M. Juanico, Mme Karamanli, M. Jérôme Lambert, M. Letchimy, Mme Manin, Mme Pau-Langevin, Mme Pires Beaune, M. Potier, M. Pueyo, M. Pupponi, Mme Rabault, M. Saulignac, Mme Untermaier, Mme Vainqueur-Christophe, M. Vallaud et Mme Victory

ARTICLE 2 QUINQUIES

Après l'alinéa 17, insérer l'alinéa suivant :

« En cas de refus du salarié dans le délai fixé par la réglementation, le contrat de travail du salarié se poursuit auprès de son employeur dans toutes les conditions statutaires, réglementaires, d'usage et conventionnelles en vigueur, notamment celles relatives à la mobilité résultant des mesures d'organisation et d'évolution d'emploi ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Ces dispositions doivent permettre de garantir une option de refus pour les salariés figurant sur les listes de transférabilité sans que ce refus soit sanctionné par une rupture du contrat de travail.

Ce droit d'option apparaît comme une condition indispensable de l'acceptabilité sociale des transferts d'activité et de leurs conséquences. Il doit permettre aux salariés concernés de faire un choix en connaissance de cause entre :

-la continuité de leur contrat de travail et de leur emploi garantie auprès du nouvel opérateur sur leur bassin d'emploi et de vie ;

ou

- la continuité de leur contrat de travail auprès de leur employeur avec d'éventuelles contraintes de mobilité déjà prévues par la réglementation, les usages, le contrat de travail ou les accords d'entreprise.

Plutôt que la contrainte, le choix du salarié, éclairé par les conditions sociales dans lesquelles pourraient s'opérer le transfert, doit faciliter la mobilisation du salarié à la réussite du service transféré.

Les particularités suivantes justifient en outre cette solution de droit au transfert avec option de refus du salarié sans cessation du contrat de travail :

L'option de refus ouvre des marges de négociation à l'ensemble des acteurs et incite à une contractualisation positive.

L'attachement des salariés du groupe public ferroviaire à leur bassin de vie devrait très fortement limiter l'usage de cette option de refus si des garanties sociales suffisantes leur sont apportées.

A l'inverse :

En raison de la progressivité de l'ouverture à la concurrence des services conventionnés, les premiers appels d'offre ne concerneront que 3000 à 5000 salariés du groupe public ferroviaire (soit de 2 à 3,5 % de l'effectif). Il semble difficile d'imposer une obligation de transfert à une faible minorité de salariés qui pourraient le vivre comme une mesure d'exception ou d'exclusion contrainte.

En l'absence de dédicace des personnels aux activités transférées, l'obligation de transfert est juridiquement fragile. Elle imposerait à beaucoup de salariés transférables une modification substantielle du contenu de leur emploi consécutive au transfert d'activité, alors même qu'une autre partie de leurs missions pourrait demeurer au sein de l'opérateur cédant.

Au moins pour les salariés statutaires, l'hypothèse d'un transfert obligatoire dont le refus serait sanctionné par un licenciement avec indemnités résultant d'un refus de modification substantielle du contrat de travail serait contestable et source de contentieux. Le licenciement avec indemnité ne s'appliquant pas aux salariés sous statut, il serait nécessaire de modifier d'abord les conditions juridiques d'exécution de leur contrat de travail en raison du transfert, dans le seul objectif de pouvoir utiliser immédiatement cette nouvelle disposition de cessation du contrat. En outre, selon ce dispositif, la mise en œuvre effective de cette nouvelle disposition incomberait nécessairement au nouvel opérateur. Cette situation déséquilibrée et créatrice d'insécurité juridique est donc à éviter.