ASSEMBLÉE NATIONALE

9 mai 2019

LOI D'ORIENTATION DES MOBILITÉS - (N° 1831)

Retiré

AMENDEMENT

N º CD1961

présenté par
Mme Lacroute, M. Sermier, M. Lurton, M. Thiériot, M. Door, M. Cattin, M. Abad, Mme Bonnivard, M. Hetzel, M. Reda, M. de la Verpillière, M. Leclerc, Mme Bazin-Malgras, Mme Anthoine, M. Bony, M. Cinieri, M. Masson, M. de Ganay, Mme Louwagie, M. Dive, Mme Beauvais, M. Parigi, Mme Poletti, Mme Valérie Boyer, M. Brun et M. Viala

---

ARTICLE 39

Après l'alinéa 56, insérer les alinéas suivants :

« IV *bis*. – Le chapitre I[er] du titre unique du livre III de la troisième partie du code des transports est complété par deux nouveaux articles L. 3311-2 et L. 3311-3 ainsi rédigés :

« *Art. L. 3311-2*. – Dans les cas où l'article L. 1224-1 du Code du travail n'est pas applicable, lorsque survient un changement d'attributaire d'un contrat de transport routier non-urbain de voyageurs ou sur un service de transport à la demande, les contrats de travail en cours des salariés concourant à l'exploitation et à la continuité du service concerné sont automatiquement transférés au nouvel employeur dans les conditions définies à l'article L. 3311-3.

« *Art. L. 3311-3* – Un accord de branche étendu conclu au niveau de la convention collective nationale du transport routier de voyageurs fixe :

« 1° Les informations transmises aux salariés et à leurs représentants par leur employeur, désigné « cédant », et, le cas échéant par le nouvel exploitant du service désigné « cessionnaire », durant les différentes phases d'attribution du contrat de service public portant sur un service ou une partie de service régulier de transport public non-urbain de voyageurs ;

« 2° Les modalités selon lesquelles les informations mentionnées au 1° sont transmises ;

« 3° Les modalités et critères de désignation des salariés par catégorie d'emplois. Ces critères comprennent notamment le taux d'affectation du salarié au service concerné ;

« 4° Les modalités d'accompagnement individuel et collectif mises en place pour les salariés ;

« 5° Le sort des conventions et accords collectifs, ainsi que des décisions unilatérales et des usages applicables à l'opérateur exploitant précédemment les services ;

« 6° Les modalités de maintien de la rémunération des salariés transférés. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Les entreprises interurbaines ont la particularité d'exploiter et de gérer un grand nombre de contrats à vocations multiples (lignes régionales, lignes départementales, transports scolaires, affrètement urbain). Ces contrats sont pilotés par les Régions (transfert de compétence des départements), les Communautés d'Agglomérations, des réseaux de transports urbains, ou encore des clients privés. Cet éclatement de l'activité fait mécaniquement obstacle à la Constitution d'entités économiques autonomes et, par voie de conséquence, au transfert légal obligatoire des contrats de travail.

A ce titre, les partenaires sociaux de la branche ont conclu un dispositif conventionnel afin de favoriser le transfert du personnel et, ainsi, maintenir les salariés dans leur emploi. Ce dispositif créé par l'accord de branche du 18 avril 2002, modifié en dernier lieu en 2017, demeure encore inadapté aux besoins des salariés et des entreprises du secteur.

En effet, le caractère non-obligatoire du transfert des contrats de travail cause un certain nombre de problématiques. Le dispositif entraine de nombreux licenciements chez le sortant, le salarié pouvant toujours in fine refuser son transfert et rester salarié de l'entreprise sortante ; les critères d'application de l'accord font souvent l'objet de désaccord entre les entreprises au détriment de l'intérêt des salariés, se traduisant par des contentieux.
Ces inconvénients sont souvent doublement dommageables pour les entreprises du secteur : l'une – entreprise entrante – se retrouve sans le personnel nécessaire à l'exploitation du marché pour lequel elle s'est engagée auprès de son client, ce qui menace la continuité du service (menace renforcée par la grave pénurie de conducteurs que connait le secteur) ; l'autre – entreprise sortante – est contrainte à un sureffectif en raison de la perte d'un marché, se traduisant souvent en pratique par une procédure de licenciement collectif.

Au regard de ces éléments, il est proposé d'instaurer un dispositif légal et obligatoire de transfert de personnel dont les modalités seraient renvoyées à la négociation des partenaires sociaux de la branche professionnelle.