

ASSEMBLÉE NATIONALE

9 mai 2019

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

Retiré

AMENDEMENT

N° CD1985

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. Saddier

ARTICLE 39

Substituer à l'alinéa 20 les trois alinéas suivants :

« *Art. L. 3111-16-5.* – Le cessionnaire informe individuellement le salarié dont le contrat de travail doit être transféré au plus tard trois mois avant la date prévue pour le changement effectif d'attributaire, si les délais de notification du contrat de service public le permettent. Le cessionnaire indique les conditions du transfert du contrat de travail ainsi que les conséquences de son refus pour le salarié.

« Le salarié dont le contrat de travail doit être transféré peut faire connaître son refus par écrit à son employeur dans un délai de deux mois. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté le transfert de son contrat de travail. En cas de refus du salarié d'accepter le contrat proposé, le contrat prend fin de plein droit, sans donner lieu à indemnisation.

« Par exception, en cas de refus d'un employé de la Régie autonome des transports parisiens d'accepter le contrat proposé, les éventuelles indemnités relatives à la rupture du contrat, sont prises en charge par la Régie autonome des transports parisiens. La rupture du contrat entraîne la perte des bénéfices associés au statut particulier mentionné à l'article L. 2142-4 du présent code. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'amendement vise à préciser les conditions d'information des salariés dont le contrat de travail serait transféré.

Il précise également le délai durant lequel le salarié peut opposer un refus.

Dans cette hypothèse, conformément aux conditions de droit commun, le refus est assimilable à un abandon de poste et ne donne lieu à aucune indemnisation du salarié.

Pour les employés de la RATP, à défaut de jurisprudence, la rupture du contrat, à l'amiable ou par décision de justice, pourrait s'accompagner du versement d'indemnités. L'amendement vise à préciser que ces éventuelles indemnités demeurent à la charge de la RATP. L'employé perd par la même occasion, les bénéfices associés au statut particulier de son contrat rompu.