

ASSEMBLÉE NATIONALE

21 mai 2019

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

Adopté

AMENDEMENT

N° CD3277

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE 39

Substituer aux alinéas 21 et 22 les huit alinéas suivants :

« II. – Le salarié dont le contrat de travail est transféré peut faire connaître à son employeur son refus par écrit de la modification dudit contrat que ce dernier entend apporter dans un délai de deux mois à compter de la communication de l'information mentionnée au premier alinéa. À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté le transfert de son contrat de travail.

« III. – Le refus du salarié mentionné au II constitue le motif de rupture de son contrat de travail. La rupture du contrat de travail repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

« Cette rupture du contrat de travail est soumise aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-5 et L. 1232-7 à L. 1232-14 du code du travail ainsi qu'aux articles L. 1234-19 et L. 1234-20 du même code. Elle est prononcée par le cessionnaire et prend effet à la date effective du changement d'exploitant du service.

« Le cessionnaire notifie au salarié la rupture de son contrat de travail et son motif par tout moyen conférant date certaine dans un délai d'un mois à compter de la date effective du changement d'exploitant du service.

« IV. – En cas de rupture du contrat de travail visée au III du présent article suite au refus d'une modification d'un élément de son contrat de travail ayant un impact conséquent sur ses conditions de travail, le salarié, quelle que soit son ancienneté, a le droit à une indemnité versée par le cessionnaire qui se substitue à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

« Le montant ainsi que les modalités de calcul et de versement de cette indemnité peuvent être modulés dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État en fonction de sa situation au regard de l'emploi. Le montant de cette indemnité ne peut excéder celui que le salarié aurait perçu dans les conditions fixées par l'article L. 1234-9 du code du travail. »

« V. – La rupture du contrat de travail des salariés mentionnés au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie du code du travail est en outre soumise aux règles procédurales spécifiques prévues à la section 1 du chapitre I^{er} du titre II du même livre.

« VI. – Le cédant est tenu d’informer sans délai le cessionnaire, par tout moyen conférant date certaine, de la décision des salariés mentionnés au I du présent article d’accepter ou de refuser le transfert de leur contrat de travail. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement précise la procédure applicable en cas de refus de transfert de son contrat de travail par le salarié de la RATP ainsi que les conséquences de ce refus.

Le refus de transfert par le salarié constitue le motif de rupture de son contrat de travail. Il s’agit d’un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Les garanties procédurales sont identiques à celles régissant le licenciement pour motif personnel.

Le salarié qui refuse le transfert a par ailleurs droit, en cas de modification d’un élément de son contrat de travail ayant un impact conséquent sur ses conditions de travail, à une indemnité versée par le cessionnaire pour compenser le préjudice subi du fait de la perte de son emploi.

Afin de garantir la continuité du service public et d’éviter d’éventuels détournements du dispositif, il est proposé de moduler par décret en Conseil d’État les modalités de versement et le montant de cette indemnité en fonction de la situation du salarié au regard de l’emploi.