

ASSEMBLÉE NATIONALE

24 novembre 2025

NATIONALISATION D'ARCELORMITTAL FRANCE - (N° 2123)

Commission	
Gouvernement	

Tombé

N° 254

AMENDEMENT

présenté par
M. Fayssat et M. Verny

ARTICLE 2

I. – Après l'alinéa 2, insérer les deux alinéas suivants :

« II *bis*. – Les clauses de mobilité géographique ou fonctionnelle figurant dans les contrats de travail transférés doivent faire l'objet, dans un délai de six mois suivant le transfert, d'une renégociation entre l'employeur et le salarié afin d'en assurer la conformité aux nouvelles conditions d'organisation, de localisation et de structure de la société nationalisée.

« À défaut d'accord au terme de ce délai, ces clauses demeurent inapplicables jusqu'à la conclusion d'un avenant conforme aux principes généraux du droit du travail. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement a pour objet d'encadrer le maintien et l'application des clauses de mobilité à la suite du transfert des contrats de travail résultant de la nationalisation. Une clause de mobilité n'est valide qu'à la condition de définir précisément son périmètre géographique ou fonctionnel, d'être justifiée par la nature des fonctions exercées et proportionnée au but recherché.

Or un changement d'employeur intervenant par effet de la loi est de nature à modifier substantiellement l'organisation interne, la localisation des activités, la structure des sites ou les modalités d'exploitation de l'entreprise. La transformation d'une entité privée en société nationalisée peut entraîner des évolutions significatives dans la cartographie des implantations, la répartition des missions, les périmètres opérationnels ou les besoins de mobilité interne. Ces changements peuvent rendre inadéquates ou disproportionnées certaines clauses de mobilité conclues dans un contexte organisationnel différent.

Afin d'assurer la continuité des contrats tout en garantissant leur conformité aux exigences du droit du travail, il est nécessaire de prévoir une renégociation obligatoire de ces clauses dans un délai déterminé. Ce mécanisme permet de s'assurer que la clause demeure adaptée aux nouvelles réalités professionnelles du salarié au sein de l'employeur public, et qu'elle n'entraîne pas d'atteinte excessive à sa vie personnelle ou familiale. L'inapplicabilité prévue en l'absence d'accord prévient toute mise en œuvre dans des conditions qui ne seraient plus compatibles avec les principes de proportionnalité, de précision et de bonne foi contractuelle.