

78 En questions : le transfert des salariés dans le domaine du transport routier de voyageurs



Sarah GENE-MIROU,
avocate associée, Latournerie Wolfrom Avocats,
membre d'AvoSial



Simon MATTERN,
avocat, Latournerie Wolfrom Avocats

L'EXPLOITATION des services de transport routier de voyageurs en France est, le plus souvent, confiée à des exploitants spécialisés, entreprises privées ou sociétés d'économie mixte par délégation des collectivités et autorités organisatrices compétentes, ou à des EPIC dédiés (tels que la RATP par exemple). À l'échéance des délégations de service public ou des marchés confiés, la question du devenir des salariés, et plus particulièrement du transfert de leur contrat en cas de changement d'exploitant, se pose.

Adoptée dans le contexte de la mise en concurrence de l'exploitation des lignes de bus en Île-de-France, la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (dite loi « LOM ») a aménagé les modalités de transfert de ces salariés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi et la continuité des services de transport public tout en assurant l'égalité de traitement des candidats exploitants. Cet aménagement vise, d'une part, le transport routier de voyageurs urbain et interurbain (*C. transp.*, art. L. 3317-1) et d'autre part les services de transports actuellement exploités par la RATP (*C. transp.*, art. L. 3311-16-1).

1. En quoi consiste l'aménagement légal ?

Le législateur est intervenu pour permettre le transfert automatique des contrats de travail, lorsque les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne sont pas réunies, dans des conditions fixées par accord de branche. Ce transfert automatique est donc venu se substituer au transfert conventionnel qui nécessitait l'accord du salarié.

L'article L. 3317-1 du Code des transports organise en effet le transfert automatique des contrats de travail des salariés affectés « exclusivement ou essentiellement » au service ou partie de service de transport public routier de voyageurs « en cas de changement d'exploitant ». Il ne s'applique qu'aux seules branches du transport

routier et des activités auxiliaires de transport (dite « transport interurbain ») et des réseaux de transport public urbain de voyageurs.

L'accord de branche étendu – nécessaire à ce transfert automatique – doit prévoir (i) les informations transmises par l'employeur et, le cas échéant, par le nouvel exploitant, aux salariés concernés par le transfert et aux représentants du personnel, (ii) les modalités de leur transmission, (iii) les modalités d'accompagnement mises en place pour les salariés transférés, (iv) le devenir des stipulations conventionnelles de l'entreprise cédante pour les salariés transférés et (v) les diverses garanties dont ces derniers bénéficient.

Les deux branches concernées ont d'ores et déjà conclu leurs premiers accords.

2. Quelles sont les modalités de transfert des salariés dans le secteur du transport routier interurbain de voyageurs ?

Les modalités de transfert des salariés dans le secteur du transport routier interurbain de voyageurs sont prévues par l'accord du 3 juillet 2020 – qui s'est substitué à celui du 7 juillet 2009 – étendu le 2 octobre 2020 et son avenant du 12 novembre 2020, étendu le 21 mai 2021.

Le transfert prévu par les partenaires sociaux s'applique à l'ensemble des entreprises de transport routier de voyageurs relevant de la branche, quel que soit leur effectif, pour les transports réguliers ou à la demande, en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public, d'une délégation de service public ou d'un service librement organisé, ainsi que dans certaines hypothèses de sous-traitance.

Sont concernés par ce transfert les salariés affectés au « marché » depuis au moins six mois à la date de fin de celui-ci, et qui :

- s’agissant des conducteurs titulaires du permis de conduire nécessaire à la réalisation du nouveau marché, sont affectés à au moins 65 % de leur temps de travail contractuel (hors heures supplémentaires et complémentaires incluses) pour le compte de l’entreprise sortante sur le marché concerné, cette condition s’appréciant sur les six mois précédant la fin du marché,

- ou, s’agissant des autres catégories de salariés (à l’exception des cadres), sont affectés exclusivement au marché au cours des 6 mois précédant le terme de celui-ci.

Le transfert de ces salariés s’accompagne de la reprise du temps de travail contractuel, du coefficient et de l’ancienneté. Les salariés transférés conservent leur rémunération mensuelle brute perçue au titre de leur durée contractuelle de travail, augmentée de l’ensemble des éléments de rémunération au sens de l’article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (à l’exception du 6° du II de cet article) versés lors des 12 derniers mois avant le changement d’employeur. Sous réserve de maintenir le niveau de rémunération, le nouvel employeur n’est pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération.

Le cédant doit établir une liste du personnel en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions de transfert de leur contrat pour la communiquer au plus tard 60 jours avant le début du marché. Le contenu de cette liste ainsi que les documents devant être adressés au nouvel entrant sont précisés par l’accord.

En parallèle, les instances représentatives des deux entreprises doivent être informées de l’attribution ou de la perte du marché dans les 48 heures de la connaissance de l’attribution du marché. Les salariés doivent être informés par écrit par le nouveau prestataire de la date et du lieu de la première prise de service et du principe de la reprise de ses droits au plus tard 15 jours avant le début du marché. Le statut collectif du nouvel employeur sera appliqué dès le premier jour aux salariés transférés, par substitution à celui de l’ancien employeur.

3. Existe-t-il des dispositions spécifiques pour l’Île-de-France ?

Il existe deux dispositifs spécifiques distincts applicables aux transports en Île-de-France :

- l’annexe de l’accord du 3 juillet 2020 précité, applicable au transport interurbain de voyageurs,

- l’accord du 21 octobre 2020, étendu le 21 mai 2021, applicable au transport urbain de voyageurs.

Les deux dispositifs s’appliquent aux changements d’exploitant d’un service organisé par Île-de-France Mobilités (IDFM). Ils ne sont toutefois que d’application temporaire puisqu’ils ne s’appliquent qu’à la première mise en concurrence.

Le contenu de ces deux accords est proche. Ils prévoient, de manière réciproque, l’application de leurs stipulations aux situations dans lesquelles l’une des entreprises concernées serait soumise à la convention du transport urbain, et l’autre à celle du transport interurbain. Ces accords ne s’appliqueront toutefois qu’aux transferts intervenant en dehors du périmètre actuellement exploité par la RATP, lequel relève de dispositions légales spécifiques (*V. infra*).

Ils prévoient d’abord des modalités spécifiques d’information des salariés et des représentants du personnel concernant le changement d’attributaire du marché et les transferts. La liste des salariés dont le contrat doit être transféré est ainsi transmise à l’entreprise entrante « *dès que possible et au plus tard un mois après l’attribution du marché* ». Les instances représentatives du personnel de l’entreprise doivent, en outre, être informées « *par tout moyen* » de l’attribution ou de la perte du marché dans les 15 jours suivant la

notification de cette attribution dans le transport interurbain et de 48 heures dans le transport urbain.

Les salariés dont le contrat de travail sera transféré en sont informés par écrit préalablement à la transmission de la liste de ces salariés à l’entreprise entrante. Pour les entreprises relevant du transport urbain, cette information doit être faite dans les 15 jours suivant l’attribution du marché. Cette information est également transmise aux représentants du personnel. Il revient ensuite à l’entreprise entrante de formaliser une première information à ces salariés dans les 15 jours suivant la réception de la liste des salariés transférés.

Ces accords traitent, en outre, du devenir du statut collectif et des instances représentatives du personnel. Par dérogation et lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sein d’une entreprise nouvellement créée – et donc sans statut collectif –, les stipulations conventionnelles applicables dans l’entreprise regroupant le plus grand nombre de salariés sont maintenues pour tous les salariés transférés dans les conditions de l’article L. 2261-14 du Code du travail.

Dans ces mêmes entreprises, l’élection des représentants du personnel doit être déclenchée dans les trois mois suivant le transfert des contrats. Dans l’attente des résultats de ces élections, les organisations syndicales représentatives dans la branche peuvent désigner un représentant de la section syndicale.

Au sein des deux branches, les conditions du maintien de la rémunération des salariés sont identiques à celles indiquées *supra* pour les stipulations de « droit commun » de l’accord interurbain.

C’est en revanche sur le terrain de la détermination des salariés transférés que ces textes apparaissent les plus innovants.

4. Comment sont déterminés les salariés transférés dans ces accords spécifiques à l’Île-de-France ?

L’objectif de ces accords est d’assurer la garantie de l’emploi – et, *in fine* la continuité de l’offre de services pour les usagers – dans un contexte d’un profond remodelage des périmètres des réseaux existants en Île-de-France. Ces derniers étaient en effet initialement organisés dans le cadre d’une centaine de contrats et devraient passer à environ 35 contrats.

Dans ce contexte, le préambule de l’annexe 3 à l’accord du 3 juillet 2020 fait le constat que « *les dispositions de l’article L. 1224-1 du Code du travail (...) ne trouveront à s’appliquer que dans des cas très minoritaires du fait de ce redécoupage des périmètres* ».

Dès lors, l’approche retenue par les partenaires sociaux est pragmatique : schématiquement, le nombre de salariés transférés (conducteurs et non-conducteurs) est déterminé par référence à l’ETP « *nécessaire à l’exploitation* » et en fonction de la part représentée par les lignes concernées dans l’activité générale de l’entreprise. Le nombre de salariés potentiellement concernés par le transfert de leur contrat de travail est donc plus important qu’en application des stipulations générales de l’accord du 3 juillet. Ainsi par exemple, pour les salariés non conducteurs, ce dernier ne prévoit le transfert que de ceux qui seraient « *exclusivement* » affectés au marché ; l’annexe permet d’aboutir au transfert de ceux qui sont « *nécessaires à l’exploitation* ».

Cette démarche est réalisée en deux étapes :

- d’abord, la détermination du nombre de salariés nécessaires à l’exploitation. Pour les conducteurs, ce nombre, calculé en équivalent temps plein (ETP), est déterminé en additionnant les temps d’affectation de chaque conducteur aux marchés concernés. Pour les autres catégories d’emplois concernés – limitativement énumérées par l’accord – le nombre d’ETP nécessaire à l’exploitation est déterminé par référence au nombre d’ETP de conduite : (i) le pour-

centage d'ETP de conduite affecté au marché par rapport à l'ETP global de conduite dans l'entreprise est déterminé puis (ii) le pourcentage obtenu à chacune des catégories d'emplois visées, permettant de déterminer le nombre d'ETP nécessaires à l'exploitation dans chacune de ces catégories est appliqué.

Ainsi par exemple, si 50 % de l'ETP global de conduite employé dans une entreprise est affecté au périmètre en cause, il sera considéré que 50 % de l'ETP global des agents de maintenance doit être transféré.

— Ensuite, l'établissement de la liste des salariés à transférer. Les conducteurs sont classés par ordre décroissant de leur taux d'affectation au marché. Sont alors considérés comme transférables les conducteurs affectés au marché pour au moins 50 % de leur activité et dans la limite du nombre d'ETP nécessaire à l'exploitation. Les autres salariés sont classés par ordre décroissant d'ancienneté dans l'entreprise et transférés jusqu'à atteinte du nombre d'ETP nécessaire à l'exploitation.

5. Quelles sont les modalités de transfert des salariés des services de transports actuellement exploités par la RATP ?

En complément de l'article L. 3317-1 précité, la loi LOM a créé, aux articles L. 3111-16-1 et suivants du même code, un dispositif de transfert spécifique applicable aux changements d'exploitant intervenant sur les lignes actuellement opérées par la RATP – c'est-à-dire, en pratique, le périmètre de la petite couronne parisienne. Ces dispositions ont été complétées par le décret n° 2021-1027 du 30 juillet 2021.

L'adoption de ce cadre législatif spécifique a été justifiée par la nécessité de tenir compte des spécificités liées à la situation des agents de la RATP qui, bien que salariés de droit privé, bénéficient d'un statut collectif spécifique. La loi LOM a ouvert la voie à la mise en place d'un statut social « socle » unifié en matière de durée de travail et de repos pour l'ensemble des entreprises de transport urbain assurant l'exploitation des réseaux organisés par IDFM. Ces dispositions spécifiques sont prévues aux articles L. 3316-1 et suivants du Code des transports et par le décret n° 2021-465 du 16 avril 2021. Le nombre de salariés dont le contrat de travail est transféré est fixé d'un commun accord entre le cédant et l'autorité

organisatrice dès la phase de lancement de la procédure de mise en concurrence. Il est déterminé par référence au nombre d'ETP, par catégories d'emploi (précisément définies par décret) « *concourant directement ou indirectement* » à l'exploitation.

Au plus tard 15 jours après la notification de l'attribution du marché, la RATP informe par courrier les salariés de l'identité du cessionnaire. Le cas échéant, elle les informe également, notamment, sur les conséquences de cette attribution sur la poursuite de leur contrat de travail, les garanties attachées ou encore les critères de détermination des salariés transférés.

Les salariés concernés sont informés du transfert de leur contrat par la RATP au plus tard 4 mois avant le début de l'exploitation du nouveau marché. Cette information contient également notamment les critères ayant conduit à son transfert, les conditions de celui-ci et les garanties dont il bénéficie dans ce cadre.

Les salariés disposent d'un délai de 2 mois à compter de cette information pour faire connaître leur refus. Ce refus constitue alors un motif spécifique « *réel et sérieux* » de rupture. Lorsque cette rupture est consécutive au refus par le salarié « *d'une modification d'un élément de son contrat de travail ayant un impact conséquent sur ses conditions de travail* », il perçoit une indemnité spécifique dont le montant est inférieur à celui de l'indemnité de licenciement, complétée par une indemnité complémentaire versée les mois suivants tant que le salarié n'a pas retrouvé une nouvelle activité, et dans la limite du montant de l'indemnité légale.

Les salariés transférés bénéficient enfin d'un maintien de leur niveau de rémunération ainsi que de leur statut collectif antérieur (accords, usages, décisions unilatérales) à l'exception des éléments collectifs du statut de la RATP, jusqu'à la conclusion d'un accord de substitution. Ce maintien de salaire prend la forme du versement d'une indemnité différentielle. Les salariés ainsi que leurs ayants droit qui bénéficiaient du régime de retraite spécifique des agents de la RATP continueront en revanche à relever de ce régime.

Bien que d'application en principe temporaire, ces dispositifs concerneront en pratique un nombre significatif de salariés – au moins 10 000 conducteurs sur les seuls réseaux de bus de la grande couronne francilienne sont ainsi identifiés par IDFM. Leur approche fonctionnelle, centrée sur les principes de réalité et de nécessité, pourrait peut-être, à l'avenir, inspirer d'autres secteurs d'activité, voire la jurisprudence dans son application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail.