

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

#### TRANSPORTS

**Décret n° 2018-1242 du 26 décembre 2018 relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs**

NOR : TRAT1829738D

**Publics concernés** : entreprises ferroviaires et leurs salariés, autorités organisatrices de transport.

**Objet** : modalités de transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs ou de reprise par l'autorité organisatrice lorsqu'elle décide de fournir par elle-même ce service.

**Entrée en vigueur** : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

**Notice** : le décret a pour objet de préciser la procédure applicable au transfert des contrats de travail des salariés et notamment les modalités de calcul du nombre de salariés à transférer ainsi que les règles, indemnités et procédures applicables en cas de refus par le salarié du transfert de son contrat de travail.

Il détermine également les modalités de maintien de la rémunération des salariés transférés ainsi que les conditions d'exercice de leur droit d'option au bénéfice du statut en cas de réembauche par la SNCF.

**Références** : le texte est pris pour l'application des articles L. 2121-22, L. 2121-24 et L. 2121-26 du code des transports, dans leur rédaction issue de l'article 16 de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire. Le présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire ;

Vu le règlement (CE) n° 1370/2007 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2007 relatif aux services publics de transport de voyageurs par chemin de fer et par route, et abrogeant les règlements (CEE) n° 1191/69 et (CEE) n° 1107/70 du Conseil ;

Vu la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements ;

Vu le code des transports, notamment ses articles L. 2121-22, L. 2121-24 et L. 2121-26 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 1234-9 et L. 3141-28 ;

Vu la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire, notamment son article 16 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 13 décembre 2018 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Au sens du présent décret, on entend :

1° Par « entité concernée », toute entité du cédant au sein de laquelle travaillent des salariés affectés en tout ou partie au service de transport ferroviaire de voyageurs, ou y concourant indirectement, pour lequel survient un changement d'attributaire du contrat de service public, en application des dispositions de la section 3 du chapitre I<sup>er bis</sup> du titre II du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code des transports, et relevant de la même autorité organisatrice que ce service ;

2° Par « service transféré », le service de transport ferroviaire de voyageurs pour lequel survient un changement d'attributaire du contrat de service public ;

3° Par « nombre d'emplois transférés », le nombre de salariés dont le contrat de travail se poursuit auprès du nouvel employeur, mentionné à l'article L. 2121-22 du même code, calculé à partir de l'équivalent en emplois à temps plein travaillé.

## CHAPITRE II

### PROCÉDURE APPLICABLE AU TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL

#### Section 1

##### Modalités de calcul du nombre de salariés dont le contrat de travail est transféré

**Art. 2. – I. –** Dans chaque entité concernée par le transfert, le nombre d'emplois transférés est déterminé à partir de l'équivalent en emplois à temps plein travaillé des salariés concourant directement ou indirectement au service transféré, par catégorie d'emploi. Ces catégories sont rattachées à trois groupements d'emplois :

1° Les emplois concourant directement à la production. Ces emplois concernent les activités opérationnelles nécessaires au service de transport transféré :

- a) Conduite ligne ;
- b) Autre conduite : tram-train, manœuvre, lignes locales ;
- c) Accompagnement train et lutte anti-fraude, sécurité ferroviaire, service aux clients à bord, sauvegarde des recettes à bord et au sol ;
- d) Gares : services en gare relevant du transporteur, notamment escale et vente, ainsi que, le cas échéant, les prestations relevant du gestionnaire de gare et fournis par le transporteur dans les conditions de l'article L. 2121-17-4 du code des transports ;
- e) Maintenance courante du matériel roulant.

Le nombre d'emplois transférés des catégories de ce groupement est déterminé en additionnant le temps d'affectation de chaque salarié au service transféré, incluant le temps de trajet entre le lieu principal d'affectation et le lieu de prise de service. Les heures non consacrées à la production sont réparties au prorata des différents services auxquels le salarié est affecté.

2° Les emplois relevant de spécialités techniques concourant indirectement à la production du service transféré. Ces emplois concernent les activités d'appui technique à la production du service transféré :

- a) Matériel : ingénierie de maintenance (suivi du matériel), organisation et planification des opérations de maintenance en concordance avec le plan transport ;
- b) Traction : conception, programmation, adaptation opérationnelle ;
- c) Trains : conception, programmation, adaptation opérationnelle ;
- d) Gares : le cas échéant, les prestations relevant du gestionnaire de gare et fournis par le transporteur dans les conditions de l'article L. 2121-17-4 ;
- e) Exploitation : conception de plan de transport, gestion des ressources et gestion des aléas d'exploitation, traitement des incidents, coordination des différents services.

Le nombre d'emplois transférés des catégories de ce groupement est déterminé de la manière suivante, par catégorie d'emploi :

i) le nombre d'emplois transférés déterminé au 1° est divisé par le nombre d'équivalents en emplois à temps plein travaillé des emplois concourant directement à la production des entités concernées. Ce nombre est calculé selon les mêmes modalités que celles prévues au 1° ;

ii) le ratio ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'équivalents en emploi à temps plein travaillé des emplois relevant de spécialités techniques concourant indirectement à la production des entités concernées ;

3° Les emplois concourant indirectement aux activités du service transféré. Ces emplois concernent les fonctions support suivantes :

- a) Ressources humaines ;
- b) Comptabilité et contrôle de gestion ;
- c) Achats ;
- d) Système d'information ;
- e) Communication interne et externe.

Le nombre d'emplois transférés des catégories de ce groupement est déterminé de la manière suivante, par catégorie d'emploi :

i) le ratio mentionné au i) du 2° est multiplié par le nombre d'équivalents en emplois à temps plein travaillé des emplois concourant indirectement aux activités des entités concernées ;

ii) le nombre d'équivalents en emplois à temps plein travaillé déterminé au présent 3° ne saurait excéder dix pour cent de la somme des emplois transférés déterminés au 1° et au 2°, en veillant à une répartition équilibrée entre ces différentes catégories d'emploi.

II. – Les salariés pris en compte dans le calcul des équivalents en emplois à temps plein travaillé sont les salariés régis par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 et l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat régi par le code du travail.

III. – Sont exclus du calcul du nombre d'équivalents en emplois à temps plein travaillé, les salariés affectés aux emplois suivants :

1° Pour le groupe public mentionné à l'article L. 2101-1 du code des transports les emplois des directions centrales de la SNCF et de SNCF Mobilités ou, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les emplois correspondants pour la société nationale SNCF et, le cas échéant, ses filiales ;

2° Pour les autres attributaires, les emplois équivalents aux emplois mentionnés à l'alinéa précédent.

IV. – Le nombre d'emplois transférés par catégorie d'emploi est arrondi selon la règle suivante :

1° Lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;

2° Lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

## Section 2

### Règles et procédures applicables en cas de refus par le salarié du transfert de son contrat de travail

**Art. 3. – I. –** Le taux d'affectation mentionné à l'article L. 2121-23 du code des transports est égal au ratio entre le temps affecté au service transféré et le temps effectué par le salarié pour le compte du cédant.

II. – Conformément au I de l'article L. 2121-24 du même code, le salarié affecté au service transféré, non volontaire et répondant aux critères de désignation définis en application du 1° de l'article L. 2121-23 du code des transports est informé par le cédant de la date de changement effectif d'attributaire, du transfert de son contrat de travail ainsi que :

1° Des critères de désignation pris en compte ;

2° Des conditions du transfert du contrat de travail en termes de délais et de formalités, de droits et garanties associés ;

3° Des conséquences du refus de ce transfert et de la procédure applicable, selon que le salarié est affecté à plus de 50 pour cent ou à moins de 50 pour cent au service transféré ;

4° De son droit aux indemnités mentionnées aux III et IV de l'article L. 2121-24 du code des transports, à l'indemnité compensatrice de congés payés mentionnée à l'article L. 3141-28 du code du travail et à l'indemnisation du chômage.

Le salarié est également informé de son droit à bénéficier, à sa demande, d'un entretien individuel.

III. – Le délai permettant au salarié de faire connaître son refus du transfert de son contrat de travail, mentionné au II de l'article L. 2121-24, court à compter de la date de notification de l'information mentionnée au I du présent article.

Le cédant transmet sans délai au cessionnaire, par tout moyen conférant date certaine à la réception, la liste des salariés ayant accepté leur transfert, avec leur répartition selon les catégories d'emploi mentionnées à l'article 2.

IV. – Pour le salarié affecté à plus de 50 % au service transféré ayant expressément refusé le transfert de son contrat de travail, le cédant convoque ce dernier à un entretien d'information préalable de rupture de contrat de travail, dans un délai d'un mois à compter de son refus. La convocation est transmise au salarié cinq jours ouvrables au moins avant la date de l'entretien, par tout moyen conférant date certaine à la réception. Pendant cet entretien, il est fait mention des conséquences du refus, des modalités de la rupture et des droits mentionnés au 4° du II.

Il est fait mention dans la convocation à l'entretien de la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

A l'issue de ces entretiens et sans délai, le cédant transmet au cessionnaire la liste des salariés ayant expressément refusé le transfert de leur contrat de travail, accompagné de tout document nécessaire pour la mise en œuvre de la procédure décrite au VI du présent article.

V. – Pour le salarié affecté à moins de 50 % au service transféré ayant expressément refusé le transfert, l'offre d'emploi proposée par le cédant conformément au IV de l'article L. 2121-24 doit être écrite, précise et personnelle. Les catégories d'emploi sont celles mentionnées à l'article 2.

En cas d'acceptation de l'offre proposée, le changement d'affectation du salarié prend effet au jour du changement effectif d'attributaire, sauf accord convenu entre le cédant et le salarié sur une date antérieure.

En cas de refus exprès de l'offre d'emploi, le cédant convoque ce dernier à un entretien individuel préalable de rupture de contrat de travail selon la procédure décrite au IV du présent article.

VI. – Au moins six mois avant la date du changement d'attributaire, le cessionnaire confirme au salarié affecté à plus de 50 % au service transféré et ayant refusé le transfert de son contrat de travail, les modalités de la rupture de son contrat de travail et les droits mentionnés au 4° du II, par tout moyen conférant date certaine à la réception.

Au moins six mois avant la date du changement d'attributaire, le cédant confirme au salarié affecté à moins de 50 % au service transféré et ayant refusé le transfert de son contrat de travail et la proposition d'offre d'emploi, les termes de l'entretien individuel préalable de rupture du contrat de travail, par tout moyen conférant date certaine à la réception.

VII. – La notification de la rupture du contrat de travail, prévue aux III et IV de l'article L. 2121-24 du code des transports, est faite par tout moyen conférant date certaine à la réception et énonce expressément le motif de la rupture. Cette notification est accompagnée du reçu pour solde de tout compte, du certificat de travail et de

l'attestation d'assurance chômage mentionnés à la section 2 du chapitre IV du titre III du livre II de la première partie du code du travail.

**Art. 4. – I. –** L'indemnité versée au salarié lors de la rupture de son contrat de travail, mentionnée au III et au IV de l'article L. 2121-24 du code des transports, ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire ou de traitement par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire ou de traitement par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

**II. –** Le salaire ou le traitement à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié et les modalités de calcul prévues au second alinéa de l'article L. 1234-9 du code du travail :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la rupture du contrat de travail ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

### CHAPITRE III

#### MAINTIEN DES RÉMUNÉRATIONS DU SALARIÉ DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL EST TRANSFÉRÉ

**Art. 5. – I. –** Les salariés mentionnés au I de l'article L. 2121-26 du code des transports bénéficient du maintien du niveau de leur rémunération nette de cotisations salariales, qui ne peut être inférieure à son montant annuel pour une durée de travail équivalente.

**II. –** Pour les salariés régis par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 du code des transports, les éléments de rémunération comprennent :

a) Les éléments mensuels fixes :

- i) le traitement ;
- ii) l'indemnité de résidence ;
- iii) la prime de travail ou de traction ou de gestion ;
- iv) la majoration fixe au titre de la pénibilité ;
- v) les majorations salariales de traitement mensuelles ;
- vi) les suppléments de rémunération ;
- vii) les compléments de rémunération ;

b) Les éléments annuels fixes :

- i) les éléments composant la prime de fin d'année ;
- ii) la gratification annuelle d'exploitation ;
- iii) la gratification de vacances ;

c) Les éléments variables :

- i) les indemnités liées au poste de travail ;
- ii) la gratification individuelle de résultat ;
- iii) la prime accordée aux salariés non éligibles à la gratification individuelle de résultat ;
- iv) la part variable ;
- v) les allocations de déplacement ;
- vi) les allocations horaires de nuit.

**III. –** Pour les autres salariés, les éléments de rémunération comprennent :

a) Les éléments mensuels fixes :

- i) le salaire ;
- ii) la prime de travail ou de traction ;
- iii) la majoration fixe au titre de la pénibilité.

b) Les éléments annuels fixes :

- i) les éléments composant la gratification de fin d'année ;
- ii) la gratification annuelle d'exploitation ;
- iii) la gratification de vacances ;

c) Les éléments variables :

- i) les indemnités liées au poste de travail ;
- ii) la part variable ;
- iii) la prime accordée aux salariés non éligibles à la gratification individuelle de résultat ;
- iv) les allocations de déplacement ;

v) les allocations horaires de nuit.

IV. – Pour l'application du 1° du I de l'article L. 2121-26 du code des transports, le salarié perçoit annuellement une indemnité différentielle destinée à garantir le niveau de sa rémunération selon les modalités prévues aux I à III du présent article.

Cette indemnité différentielle est réduite à due concurrence de la progression du salaire dont le salarié a bénéficié depuis son transfert, que cette progression résulte d'augmentations générales ou individuelles.

V. – La période de référence prise en compte pour le maintien de la rémunération mentionné au I du présent article est celle des douze derniers mois travaillés au moment du changement d'attributaire ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois travaillés précédant le changement d'attributaire.

#### CHAPITRE IV

##### CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT D'OPTION DES SALARIÉS POUR LE STATUT DANS LE CADRE D'UNE RÉEMBAUCHE AU SEIN DE LA SNCF ET DE SES FILIALES DANS LE CHAMP DU I DE L'ARTICLE L. 2101-2 DU CODE DES TRANSPORTS

**Art. 6.** – Pour l'application du 3° de l'article L. 2121-26 du code des transports, le salarié réembauché au sein de la société SNCF ou de ses filiales dans le champ du I de l'article L. 2101-2 du même code dans sa rédaction en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, peut demander à l'être sous le régime du statut mentionné à ce même article.

Le salarié ayant exercé son droit d'option est réintégré dans ce statut à une qualification correspondant à celle du poste à pourvoir et à un échelon d'ancienneté statutaire correspondant à celui qu'il aurait eu si son contrat de travail s'était poursuivi au sein du groupe public mentionné à l'article L. 2101-1.

#### CHAPITRE V

##### DISPOSITIONS FINALES

**Art. 7.** – Le ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, et la ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 26 décembre 2018.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

*La ministre auprès du ministre d'Etat,  
ministre de la transition écologique  
et solidaire, chargée des transports,*

ELISABETH BORNE

*Le ministre d'Etat,  
ministre de la transition écologique  
et solidaire,*

FRANÇOIS DE RUGY