

RG : 18/05862

Audience à jour fixe du 7 juin 2018 à 10h30

Signifiées par RPVA le 4/06/18

Mesdames, Messieurs le Président et Juge près
le Tribunal de Grande Instance de BOBIGNY

CONCLUSIONS INTERVENTION VOLONTAIRE RESPONSIVES ET RECAPITULATIVES

POUR : L'Union Nationale des Syndicats Autonomes – Ferroviaire (UNSA FERROVIAIRE), dont le siège est situé 56, rue Faubourg Montmartre – 75009 PARIS, représentée par son Secrétaire Général en exercice, dûment habilité.

Ayant pour avocat :

SELARL MAUGER MESBAHI ASSOCIES,
Maître Dahbia MESBAHI
Avocats au barreau de Paris,
5, rue du Faubourg Saint-Honoré – 75008 PARIS
Tél.: 01 53 43 88 10 Fax: 01 40 26 70 04 - Palais E 706

INTERVENANTE VOLONTAIRE

CONTRE :

- **EPIC SNCF**, dont le siège est sis Campus Wilson, 2 Place aux Etoiles – CS 70001 – 93633 LA PLAINE SAINT-DENIS, pris en la personne de son représentant légal
- **EPIC SNCF Mobilités**, dont le siège est sis 9 rue Jean-Philippe Rameau – CS 20012 – 93212 SAINT-DENIS, pris en la personne de son représentant légal
- **EPIC SNCF Réseau**, dont le siège est sis 15/17, rue Jean-Philippe Rameau – 93210 SAINT-DENIS , pris en la personne de son représentant légal

DEFENDEURS

Ayant pour avocat :

Cabinet FLICHY GRANGE
Maître Joel GRANGE
Avocat au Barreau de Paris
66 Avenue d'Iena – CS 51632 – 75773 PARIS CEDEX 16
Tél. : 01 56 62 30 00 – Fax. : 01 56 62 30 01

Cabinet VEIL JOURDE
Maître Jean Veil
Avocat au Barreau de Paris
171 Boulevard Haussmann – 75008 PARIS
Tél : 01 56 69 56 69 – Fax : 01 36 53 94 94

EN PRESENCE DE :

Union Fédérale CFDT des Cheminots & Activités complémentaires (UFAC CFDT)

Fédération Générale des Transports et de l'Environnement CFDT (FGTE CFDT)

Ayant pour Avocat :

SCP LEGENDRE PICARD SAADAT

Maître Daniel SAADAT

Avocat au Barreau de Paris

11 Rue de Chateaudun – 75009 PARIS

Tél 01 48 04 92 02 – Fax : 01 48 04 35 13

DEMANDEURS

Fédération Nationale CGT des Travailleurs Cadres et Technicien des Chemins de Fer Français (CGT Cheminots)

Ayant pour avocat :

SCP Michel Henry

Avocat au Barreau de Paris

31 Rue Claude Bernard – 75005 PARIS

Tél : 01 45 35 23 71 – Fax 01 45 35 96 05

INTERVENANTE VOLONTAIRE

PLAISE AU TRIBUNAL

FAITS ET PROCEDURE :

Durant la dernière décennie, la société SNCF a été marquée par un nombre croissant de restructurations et de réorganisations qui ont eu des répercussions importantes sur les conditions de travail des agents du ferroviaire.

Depuis la loi du 4 août 2014 le Groupe Public Ferroviaire (la SNCF), qui a intégré la gestion du réseau dans son périmètre, est désormais composé de trois Etablissements publics à caractère industriel et commercial :

- l'EPIC SNCF, « EPIC de tête », nouvellement créée au 1^{er} décembre 2014 a vocation à assurer le contrôle stratégique, la cohérence économique, l'intégration industrielle et l'unité sociale de l'ensemble.
- l'EPIC SNCF RESEAU rassemble les fonctions de construction et de maintenance du réseau ferré, de calcul et de répartition des horaires de circulation et réunit, ce faisant, les anciens personnels de RFF (Réseau Ferré de France), de SNCF infra et de la DCF (Direction des Circulations Ferroviaires)
- l'EPIC SNCF MOBILITES qui assure des missions de service de transport public de personnes et de transport de marchandises et qui regroupe les tâches d'exploitation (billetterie, conduite et contrôle des trains, gestion des gares, ...) auparavant dévolues à la Société Nationale des Chemins de Fer Français.

Les réorganisations se poursuivent à marche forcée, sans assurance de l'efficacité ni du bien fondé ni du retour d'expérience, dans un contexte d'amoindrissement annoncé des moyens des représentants du personnels (décision unilatérale de la SNCF sur la mise en place des CSE contestée devant l'inspection du travail, suppression des CHSCT ...).

Les organisations syndicales ont décidé de mobiliser les agents autour de divers sujets après avoir tenté des conciliations avec la SNCF dans la perspectives de négociations véritables et loyales qui se sont soldées à chaque fois par des échecs.

En effet, des demandes de concertation immédiate ont été formulées et des préavis de grève déposés.

Or, le 3 avril 2018, la direction des ressources humaines du groupe public ferroviaire adressait un avis au personnel à afficher, aux termes duquel « *ce 2^{ème} préavis s'inscrit dans un mouvement de contestation générale envers la réforme ferroviaire consistant à positionner la grève sur des séquences calendaires de deux jours tous les 3 jours et que dans ce contexte, le préavis déposé pour la période du 2 avril 2018 19h au 5 avril 2018 8h ainsi que celui déposé pour la période du 7 avril 2018 20h au 10 avril 2018 à 7h55, voire les préavis suivants, seront considérés comme s'inscrivant dans un même mouvement.*

Dès lors, la SNCF informait le personnel que :

Les agents ayant déposé une déclaration individuelle d'intention (DII) pour une période couverte par le premier préavis et qui n'ont pas déposé de déclaration de reprise de travail n'ont pas à renouveler leur DII s'ils souhaitent se mettre en grève pour la période couverte par le 2^{ème} préavis.

La DII sera en revanche considérée comme caduque soit à la fin définitive du mouvement de grève (fin juin à ce jour) soit à la remise d'une déclaration de reprise du travail (au plus tard 24h avant l'heure de reprise du travail)

Les périodes d'absences pour cessation concertée du travail qui s'inscrivent dans ces modalités seront cumulées pour le décompte des retenues sur salaires.

Dès le 5 avril 2018, les organisations syndicales ont contesté la position de la SNCF en rappelant que *cette prise de position unilatérale du GPF, en l'absence de contestation formelle du préavis déposé le 31 mars devant la juridiction compétente, s'appuierait sur le fait que ces préavis seraient en réalité motivés par un seul et même motif : Notre opposition à la réforme du ferroviaire, et en dépit du fait que nos organisations aient déposé deux préavis reprenant des motifs distincts. Pourtant, et, ce n'est pas faute de l'avoir répété à maintes reprises, les motifs des différents préavis sont bien différents ».*

Les motifs distincts des préavis du 31 mars 2018 et celui du 23 mars 2018 étaient repris dans un tableau explicite.

Ne craignant pas la contradiction, la SNCF reconnaissait dans un courrier du 13 avril 2018 l'existence de plusieurs DCI et préavis qui étaient tous valablement posés « *vos DCI et préavis, déposés depuis le début du conflit, ont toujours été acceptés par l'entreprise et ont fait l'objet de réunion de conciliation pour chacun d'entre eux. Aucun d'entre eux n'a été dénoncé par la direction* » mais elle persiste à englober en un seul mouvement lesdits arrêts de travail successifs et ce, abusivement, sans saisir un juge de cette question.

A cet égard, s'il n'est pas contestable que la réforme ferroviaire annoncée constitue l'un des éléments de mécontentement ayant conduit les organisations syndicales à appeler les agents à une forte mobilisation.

Cependant, les mouvements sociaux qui se succèdent à la SNCF depuis le mois d'avril ne sauraient être réduits à cette simple opposition à la réforme ferroviaire puisque bien d'autres sujets opposent les organisations syndicales et la SNCF.

Ainsi, le 19 février 2018 la direction des ressources humaines du Groupe Public Ferroviaire décidait d'arrêter unilatéralement le nombre et le périmètre des CSE en application de l'article L2313-4 du Code du travail.

Les organisations syndicales représentatives ont contesté cette en relevant que « *La direction SNCF refuse de tenir compte de l'effectif important dans les établissements en région, ni de la structure complexe qui impose la mise en place d'institutions adaptées à la situation réelle des salariés et à leurs conditions particulières de travail liées la plupart du temps au risque industriel et à la sécurité ferroviaire* ». (pièces 27 à 29).

Par ailleurs, la fin de l'année 2017, l'EPIC SNC a annoncé que le département de l'action social projette de cesser progressivement de l'activité de gestion des EHPAD au titre de la prise en charge de la dépendance et de chercher un organisme acquéreur au sein duquel les agents seraient transférés (pièce 30).

La communication, syndicale et médiatique a bien évidemment été axée sur l'opposition à la réforme ferroviaire, mais ça ne change rien au fait que les organisations syndicales, dans le strict respect des règles régissant l'exercice du droit de grève, ont décidé de déposer des préavis de grève distincts pour des motifs qu'ils ont librement déterminés.

En revanche, l'employeur n'est pas autorisé à porter atteinte au droit de grève et à la liberté syndicale en requalifiant les motifs des arrêts de travail en un mouvement global qui l'autoriserait à s'affranchir du respect de règles qu'il a lui-même édictées.

C'est dans ce contexte, que la Fédération UNSA FERROVIAIRE a été contrainte de saisir la formation de référé du Tribunal de céans aux fins, à titre principal, de faire interdiction aux EPIC SNCF de considérer les différents avis comme un mouvement unique lui permettant de pratiquer des retenues sur salaires supérieures à la durée de l'interruption de travail en cumulant les périodes d'absence pour cessation concertée du travail. A titre subsidiaire, il était demandé d'ordonner la suspension de la décision de l'EPIC SNCF, de l'EPIC SNCF Mobilités et de l'EPIC SNCF Réseau de cumuler les périodes d'absence pour cessation concertée du travail pour le décompte des retenues sur salaire jusqu'à la décision au fond.

Par décision en date du 18 mai 2018, le Tribunal de céans a déclaré les demandes des organisations syndicales recevables, mais les en a débouté.

La Fédération concluante a donc décidé de se porter partie intervenante dans le cadre de l'assignation à jour fixe délivrée par l'UFAC-CFDT et la FGTE-CFDT.

DISCUSSION

1. A titre liminaire, sur l'irrecevabilité de la demande tendant à « déclarer que l'intention des syndicats demandeurs de fractionner les préavis dans le seul but de limiter les retenues est constitutive d'une fraude » :

En vertu du principe de l'estoppel, « nul ne peut se contredire au détriment d'autrui ». Ce principe consacre une véritable obligation de loyauté procédurale des plaideurs en ce qu'il leur impose une cohérence au cours de la discussion judiciaire.

En l'occurrence, les défendeurs ne peuvent pas soutenir dans le même temps que modalités d'exercice du droit de grève sont licites et qu'elles sont frauduleuses.

En effet, le caractère frauduleux allégué disqualifierait nécessairement la grève, qui serait alors considéré comme un mouvement illicite.

Par ailleurs, comme l'a souligné le Tribunal de céans l'ordonnance de référé du 18 mai 2018, la demande de « déclarer » est dépourvue de valeur décisive. Les EPIC ne formulant aucune demande qui découlerait de la fraude alléguée, il n'y a pas lieu de statuer sur ce que serait, selon la SNCF, l'intention des syndicats.

2. Sur l'application des dispositions des articles 195.1 et 195.2 du RH 00131 à chacun des préavis de grève déposé par les organisations syndicales :

Un mouvement collectif d'arrêt de travail est qualifié de grève dès lors qu'il se caractérise par la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Selon l'article **L.2511-1 du Code du Travail** :

- *L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.*
Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.
Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.

En présence d'un mouvement de grève dont la licéité n'est pas mise en cause (2.1), il convient de faire application des modalités de retenues spécifiques prévues au sein de la SNCF (2.2).

2.1. Sur les dispositions applicables en matière d'exercice du droit de grève au sein de la SNCF et le caractère licite des mouvements de cessation concertée du travail,

En droit,

L'exercice du droit de grève au sein des différents EPIC intéressés à la présente procédure est soumis à un dispositif spécifique visant à assurer la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, mis en place par la *loi 2007-1224 du 21 août 2007* (JO 22 p. 13956) puis par l'*ordonnance 2010-1307 du 28 octobre 2010* pour être désormais codifié aux *articles L.1324-1 à L.1324-11 s. du Code des Transports*.

Lesdites dispositions s'appliquent sans préjudice de celles prévues par le Code du travail pour l'exercice du droit de grève dans les services publics qui est soumis à des règles spécifiques issues de la *loi 63-777 du 31 juillet 1963* et codifiées aux *articles L.2512-1 à L.2512-5 du Code du travail*.

L'article **L.2512-2** du Code du Travail dispose que :

- *Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, **la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis.**
Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Il précise les motifs du recours à la grève. Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé.
Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée. Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.*

Dans cette perspective, il a été précisé que *le préavis est appelé à n'intervenir qu'au terme d'une période explicite de concertation, permettant une instruction plus approfondie du différent naissant, et donnant de meilleures chances à la conclusion d'un compromis.*

Ainsi, lorsqu'une organisation syndicale envisage d'appeler à la grève, elle doit au préalable déposer une demande de concertation immédiate (DCI) qui doit être suivie d'une négociation entre l'employeur et cette organisation.

En cas d'échec des négociations, l'organisation peut déposer un préavis dans les conditions fixées à l'article L2512-2 du Code du travail, rappelées ci-dessus.

En l'espèce,

Les organisations syndicales ont parfaitement rempli leurs obligations légales relatives à l'exercice du droit de grève puisqu'elles ont respecté l'ensemble des mesures et délais accompagnant le dépôt d'un préavis de grève au sein des EPIC.

En effet, chaque préavis déposé a été précédé d'une demande de concertation immédiate.

Les organisations syndicales, dument convoquées par l'employeur, ont participé à toutes les réunions de négociation.

A l'issue de chacune des réunions de conciliation, après avoir constaté que subsistaient des points de désaccord, les organisations syndicales déposaient un nouveau préavis de grève motivé aux dates suivantes :

- préavis du 23 mars 2018 pour la période du lundi 2 avril 2018 à 19h00 au jeudi 5 avril 2018 à 8h00 ;
- préavis du 31 mars 2018 pour la période du samedi 7 avril 2018 à 19h00 au mardi 10 avril 2018 à 7h55 ;
- trois préavis distincts (un préavis distinct par EPIC) du 6 avril 2018 pour la période du jeudi 12 avril 2018 à 20h00 au dimanche 15 avril 2018 à 7h55 ;

- préavis du 11 avril 2018 pour la période du mardi 17 avril 2018 à 20h00 au vendredi 20 avril 2018 à 7h55 ;
- trois préavis distincts (un préavis distinct par EPIC) du 16 avril 2018 pour la période du dimanche 22 avril 2018 à 20h00 jusqu'au mercredi 25 avril 2018 à 7h55 ;
- un préavis concernant l'ensemble du Groupe Public Ferroviaire déposé le 20 avril 2018 pour une période de grève du vendredi 27 avril 2018 à 20h00 au lundi 30 avril 2018 à 7h55 ;
- trois préavis distincts (un préavis distinct par EPIC) du 26 avril 2018 pour la période du mercredi 2 mai 2018 à 20h00 au samedi 5 mai 2018 à 7h55 ;
- un préavis du 30 avril 2018 pour la période du lundi 7 mai 2018 à 20h00 au jeudi 10 mai 2018 à 7h55 ;
- trois préavis distincts (un préavis par EPIC) du 4 mai 2018 pour la période du samedi 12 mai 2018 à 20h00 au mardi 15 mai 2018 à 7h55 ;
- un préavis concernant l'ensemble du Groupe Public Ferroviaire du 11 mai 2018 pour la période du jeudi 17 mai 2018 à 20h00 jusqu'au dimanche 20 mai 2018 à 7h55 ;
- trois préavis distincts (un préavis distinct par EPIC) du 16 mai 2018 pour la période du mardi 22 mai 2018 à 20h00 au vendredi 25 mai 2018 à 7h55 ;
- préavis concernant l'ensemble du Groupe Public Ferroviaire du 21 mai 2018 pour la période du 27 mai 2018 à 20h00 au mercredi 30 mai 2018 à 7h55 ;
- trois préavis distincts (un préavis distinct par EPIC) du 25 mai 2018 pour la période du vendredi 1er juin 2018 à 20h00 jusqu'au lundi 04 juin 2018 à 7h55

2.2. Sur les incidences salariales dans le cadre de l'exercice par le salarié de sa liberté individuelle de grève

Au sein des EPIC SNCF, les règles applicables aux absences non rémunérées dans le cadre d'une cessation concertée de travail sont fixées à l'article 195 du RH 131, reproduit ci dessous.

Article 195 - Absences non rémunérées du type E (cessation concertée de travail)

195.1. Personnel sédentaire et personnel sous convention de forfait en jours.

a) Calcul de la durée d'absence.

L'absence est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service¹ jusqu'à l'heure de la fin de la cessation concertée de travail (ou de la reprise de service si elle est antérieure). Elle comprend les jours de repos périodique, de repos hebdomadaire, de repos supplémentaire, de repos pour jour férié chômé, les journées chômées visées à l'article 32 I §1 de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016 et les journées chômées supplémentaires attribuées aux agents travaillant à temps partiel inclus dans cette période d'absence.

Les congés, les repos supplémentaires et les jours de repos compensateurs de toute nature sont déduits de la durée de l'absence et sont considérés comme pris, si leurs dates étaient prévues avant le commencement de la cessation concertée de travail et connues des agents intéressés.

b) Calcul de la retenue.

∅ Pour chaque journée de service le temps de travail non effectué résultant d'une cessation concertée de travail donne lieu à une retenue calculée sur le traitement et l'indemnité de résidence à raison de :

- 1/160^e, lorsque sa durée n'excède pas une heure,
- 1/50^e, lorsque sa durée dépasse une heure sans excéder la moitié de la durée journalière moyenne de travail effectif prévue à l'article 25-I de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016²,
- 1/30^e, lorsque sa durée dépasse la moitié de la durée journalière de travail effectif précitée².

La retenue étant effectuée sur le principe d'une base journalière de 1/30^e, elle doit donc être appliquée pour tous les jours de repos, ou journées chômées visés au 1^{er} alinéa du § a ci-dessus entièrement inclus dans l'absence.

∅ Lorsque la durée de l'absence est inférieure ou égale à 7 jours, la retenue au titre des jours de repos ou journées chômées visées à l'article 32-I §1 de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016 est appliquée dans les conditions suivantes³ :

- aucune retenue, si le nombre de journées de service non effectuées est au plus égal à 2,
 - 1/30^e si le nombre de journées de service non effectuées est supérieur à 2 sans excéder 4,
 - 2/30^e au maximum, si le nombre de journées de service non effectuées est supérieur à 4.

¹ Il est précisé, pour les agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève et n'ayant pas reçu de commande pour la journée considérée, que l'absence est décomptée à partir de la fin du repos journalier ou périodique repris aux articles 31 et 32 de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016, soit l'heure à laquelle l'utilisation de l'agent est possible (Chapitre IV – article 1 de la directive GRH00924).

² Pour les agents à temps partiel, la durée journalière de travail à prendre en compte est celle correspondant à la durée journalière moyenne de travail de l'intéressé.

³ Pour l'application de ces dispositions, les journées chômées supplémentaires attribuées aux agents à temps partiel sont à considérer comme des journées de service.

195.2. Personnel roulant.

a) Calcul de la durée d'absence.

L'absence (A) est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service jusqu'à l'heure de la fin de la cessation concertée de travail (ou de la reprise de service si elle est antérieure)¹ et comprend les jours de repos périodique, de repos complémentaire ou de repos pour jour férié chômé et les journées chômées supplémentaires attribuées aux agents à temps partiel, inclus dans cette période d'absence.

Si la fin de la cessation concertée de travail intervient pendant un jour de repos périodique, de repos pour jour férié chômé, de repos compensateur de toute nature ou de congé - jour de calendrier compté de 0 heure à 24 heures - l'absence sera décomptée jusqu'à 0 heure ledit jour (ou à 0 heure le jour suivant si la cessation prend fin à 24 heures). Par ailleurs, on déduit 24 heures pour chaque jour de congé, de repos complémentaire, repos compensateur de toute nature compris dans cette absence, si leurs dates étaient prévues avant le commencement de la cessation concertée de travail et connues des agents intéressés.

b) Calcul de la retenue.

Ø Lorsque la durée de l'absence (A) ainsi déterminée n'excède pas 24 heures, la retenue est effectuée comme pour le personnel sédentaire, en se référant dans ce cas à la durée journalière moyenne de travail effectif prévue à l'article 7 de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016, sans pouvoir excéder 1/30^e.

Ø Lorsque la durée de l'absence (A) est comprise entre 24h et 168 h, il convient de déduire le nombre (N) de jours de repos périodique, de repos pour jour férié chômé et les journées chômées supplémentaires pour temps partiel compris dans l'absence pour déterminer la durée (D) prise en compte dans le calcul de la retenue : $D = A - (N \times 24h)$. Une fois D déterminée, la retenue est appliquée dans les conditions suivantes :

· Pour chaque période entière de 24h comprise dans D, la retenue est de 1/30^e du traitement et de l'indemnité de résidence ; le temps résiduel donne lieu à une retenue supplémentaire calculée sur les mêmes éléments à raison de :

- 1/160^e, lorsque ce temps n'excède pas 3 heures, - 1/50^e, lorsqu'il dépasse 3 heures sans excéder 12 heures,

- 1/30^e, lorsqu'il dépasse 12 heures.

· Une retenue complémentaire au titre des jours de repos ou journées chômées visées à l'article 16 de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016 est appliquée dans les conditions suivantes à raison de :

- aucune retenue, si $D^2 < 60h$,

- 1/30^e, si $60h \leq D^2 < 108h$,

- 2/30^e au maximum, si $D^2 \geq 108h$.

Ø Si la durée de l'absence (A) est supérieure à 168h, la retenue est égale à 1/30^e du traitement et de l'indemnité de résidence, pour chaque période entière de 24 heures comprise dans l'absence. Le temps résiduel donne lieu à une retenue supplémentaire calculée sur les mêmes éléments à raison de :

- 1/160^e, lorsque ce temps n'excède pas 3 heures, - 1/50^e, lorsqu'il dépasse 3 heures sans excéder 12 heures, - 1/30^e, lorsqu'il dépasse 12 heures.

¹ Il est précisé, pour les agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève et n'ayant pas reçu de commande pour la journée considérée, que l'absence est décomptée à partir de la fin du repos journalier ou périodique (repris aux articles 15 et 16 de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016, soit l'heure à laquelle l'utilisation de l'agent est possible) ou à partir de l'heure indiquée lors de la DII (Chapitre IV – article 2 de la directive GRH00924).

En outre, lorsque la reprise intervient avant la fin de la cessation concertée du travail, il est admis - pour le personnel soumis au titre I de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016 - que l'heure de remise à disposition, réceptionnée par le service concerné, marque la fin de l'absence pour le décompte des retenues.

² Pour l'application de ces dispositions, D est majoré de 24h par VT compris dans (A).

Cet article pose :

- d'une part les modalités de calcul de la durée de l'absence
- d'autre part les modalités de calcul des retenues.

S'agissant du calcul de la durée de l'absence, elle est « *décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service jusqu'à l'heure de la fin de la cessation concertée du travail (ou de la reprise de service si elle est antérieure)* ».

Concernant le calcul de la retenue, le dispositif explicite le calcul de la retenue pour le temps de travail non effectué résultant d'une cessation concertée de travail :

- il pose le principe de la retenue de $1/30^{\text{ème}}$ pour tous les jours de repos ou journées chômées inclus dans l'absence
- et précise les conditions particulières d'application pour les retenues au titre des jours de repos ou journées chômées lorsque la durée de l'absence est inférieure ou égale à 7 jours.

Dans cette hypothèse,

- aucune retenue n'est effectuée au titre des journées de repos si le nombre de journée de service non effectués est au plus égal à 2
- $1/30^{\text{ème}}$ si l'absence est comprise entre 2 et 4 jours
- $2/30^{\text{ème}}$ si l'absence est supérieure à 4.

Ces règles doivent évidemment s'appliquer à chacun des arrêts concertés de travail.

Rien ne permet aux EPIC sus visés de procéder à des retenues sur salaires sur les jours de repos compris entre deux arrêts de travail, dans le cadre des préavis successifs et distincts déposés par les organisations syndicales.

La distinction opérée par la SNCF entre « mouvement unique » et « mouvements pluriels » ne résulte aucunement de la lettre des dispositions de l'article 195.

Aucune disposition n'autorise les EPIC du groupe public ferroviaire à considérer qu'il faut cumuler les absences au titre de tous les préavis qui ont été déposés depuis la fin du mois de mars.

L'employeur doit tenir compte de ce qui est indiqué dans les préavis de grève et il ne peut pas décréter qu'il s'agit « *d'un découpage artificiel par les syndicats CGT, CFDT et UNSA des préavis organisant l'alternance entre 2 jours de grève et 3 jours travaillés pendant trois mois, dans le seul but de limiter l'impact financière de la grève* ».

A supposer que ce soit le cas, ce fait serait indifférent à l'obligation de la SNCF de décompter les absences jusqu'à « *la reprise de service si elle est antérieure* » tel que cela résulte clairement des dispositions de l'article 195.

Les EPIC du groupe public ferroviaire ne peuvent pas soutenir, comme ils l'ont fait dans leurs conclusions de référé, que « *l'interprétation des articles 195.1 et 195.2 du RH00131 par les demandeurs ne correspond ni à la lettre, ni à l'esprit du texte* » .

En effet, ce qui est sollicité par les organisations syndicales c'est justement l'application pure et simple du texte à chacun des mouvements de grève, dans les termes reproduits ci dessus.

L'on voit mal comment les défenseurs peuvent sérieusement soutenir que « *aucune règle n'énonce que chaque préavis ouvre droit, pour le salarié qui le suit, à un décompte séparé de ses jours de grève. Autrement dit, le dépôt d'un préavis n'a pas à lui seul pour effet une remise à zéro du compteur des jours de grève* » .

Il résulte clairement des textes reproduits ci dessus :

- que les absences sont décomptées depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service jusqu'à l'heure de la fin de la cessation concertée de travail (ce qui correspond incontestablement au préavis de grève) ou « *la reprise de service si elle est antérieure* » ;
- et qu'aucune retenue au titre des jours de repos ne peut être décomptée si le nombre de journées de service non effectuées est au plus égal à deux.

Chacun des préavis mentionne le début et la fin de la cessation concertée du travail.

Pour chaque agent qui a participé à tous ces mouvements de grève totalement ou partiellement, ou à certains de ces mouvements, la durée de son absence doit être décomptée depuis le moment où il n'a pas assuré son service jusqu'au moment où il a repris le travail.

Il convient donc de faire interdiction à la SNCF de considérer que les préavis de grève litigieux s'analysent en un mouvement unique qui lui permettrait de pratiquer en conséquence des retenues sur salaire supérieures à la durée de l'interruption de travail en cumulant les périodes d'absence pour cessation concertée du travail aux fins d'éluider les dispositions permettant de neutraliser les jours de repos

Telle a été la position prise par la DIRECCTE de Provence Alpes Côte d'Azur qui le 17 avril 2018 précisait que *dans la mesure où les préavis ont été déposés dans les délais et dans les formes conformes aux règlements en vigueur, que les organisations syndicales n'ont pas été informées par courrier de leur irrecevabilité, et sous réserves de l'appréciation souveraine des tribunaux, les préavis de grève déposés devraient être considérés comme indépendants.*

La DIRECCTE de la région Hauts de France a fait la même analyse : « *il n'est donc pas possible de considérer l'ensemble de la période d'avril à juin 2018 comme une seule et période de grève puisque, en réalité, chaque séquence couverte par un préavis distinct est suivie d'une période de travail de 3 jours (...)*Le principe est, bien entendu, que le retrait de salaire doit être proportionnel à la durée de l'arrêt de travail (jurisprudence constante). Dans ce cas précis, le retrait ne peut donc s'effectuer sur des périodes supérieures à 2 jours, compte tenu des modalités précisées ci dessus (préavis successifs et distincts) et de la légalité de cette pratique » .

C'est d'ailleurs cette position que devrait adopter la SNCF si, au lieu de faire preuve de déloyauté, elle avait appliqué les principes qu'elle développe dans les écritures produites aux présents débats.

En effet, selon la SNCF, « C'est bien, **quels que soient les préavis**, au regard de l'exercice individuel et effectif du droit de grève par l'agent que le calcul de la retenue sera effectué ».

La SNCF poursuit en expliquant que la logique consiste « à faire application des règles de retenue sur salaire au regard de la situation individuelle de chaque gréviste, et donc en tenant compte de la cessation effective du travail dont ce dernier décide au sein d'un même mouvement de grève, et non des différents préavis posés par les organisations syndicales ». Conclusions sncf page 22

Il résulte des affirmations de la SNCF que finalement le caractère unique ou pluriel du mouvement est totalement indifférent aux modalités d'application de l'article 195 du RH 131 puisque « le calcul opéré par l'entreprise se base strictement sur la décision individuelle de faire grève de chaque agent, au regard des jours de grève effectivement posés par ce dernier depuis le début du mouvement en avril, tout en repectant son choix de faire grève ou non : si le salarié fait grève sur les premiers préavis en avril, puis interrompt la grève en ne suivant pas un des préavis suivants, le décompte des retenues cumulées s'interrompt, et l'agent bénéficie le cas échéant de la règle plus favorable applicable aux grèves de moins de 7 jours et ce même si par la suite l'agent fait de nouveau grève sur les préavis suivants » Conclusions sncf p23.

En faisant strictement application de la position de la SNCF qui consiste à dire que le décompte des retenues cumulées s'interrompt dès que l'agent reprend le travail sur un jour de grève et qu'il bénéficie le cas échéant de la règle la plus favorable applicable aux grèves de moins de 7 jours même si par la suite l'agent fait de nouveau grève, on s'aperçoit que **sur un préavis unique de 30 jours, la SNCF devrait faire 8 retenues (cas n°2)...** alors que sur les mouvements successifs, la SNCF prévoit de faire 12 retenues au prétexte qu'il s'agirait d'un mouvement unique !

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Jours couverts Préavis Successifs 1			G	G				G	G				G	G				G	G				G	G				G	G	
Jours couverts Préavis unique 2	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	
Agent	R	T	G	G	T	T	R	R	G	T	T	T	G	R	R	T	T	G	G	T	R	R	G	G	T	T	T	R	R	T
Retenue 1			1	2				3	4				5	6				7	8				9	10				11	12	
Retenue 2			1	2	x				1	x			1			x		1	2	x			1	2	x					

Démonstration est faite que la position de la SNCF n'a aucune cohérence et que c'est bien la qualification de ces mouvements en mouvement unique qui est totalement artificielle et frauduleuse.

En effet, la Direction de la SNCF envoyait dès le 23 mars 2018 un mail très explicite à ses managers : « *Nous tentons de neutraliser la stratégie des OS visant à poser un préavis pour chaque période de deux jours (...) Ainsi, indépendamment du préavis ponctuel auquel ils se rapportent, nous assimilons les jours de grève à un seul et même mouvement, ce qui permet d'inclure les repos dans la règle de retenue sur salaire* ».

3. L'entrave à la liberté syndicale et au droit de grève par le comportement frauduleux de la SNCF, attesté par l'aveu judiciaire des défendeurs :

Il est constant la grève est un droit à valeur constitutionnelle qui « *s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* » (article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946)

Comme l'a souligné Pierre-Yves Gahdoun, « *la mise en œuvre du droit de grève n'est jamais simple. Ce droit permet aux travailleurs de faire valoir des revendications en cessant le travail et en créant de la sorte une contrainte, une gêne pour l'employeur. En réalité, le droit de grève est toujours un droit d'opposition : il vient contrarier, bousculer, contredire les autres droits – (...)* ». *Les aléas du droit de grève dans la Constitution, Pierre-Yves Gahdoun, Droit social, avril 2014, p. 349.*

Dès lors, il est totalement exclu de soutenir, comme l'ont fait les défendeurs dans leurs conclusions de référé, que « *la fraude consiste, s'agissant des textes régissant les retenues sur salaire en cas de grève de deux jours, à en faire une lecture restrictive, postulant un décompte des jours de grève préavis par préavis, et à découper le mouvement de grève en plusieurs grève de deux jours, au moyen d'autant de préavis distincts durant trois mois, pour assurer l'application de ce texte à un mouvement qui n'en relève manifestement pas* ».

En effet, chercher à limiter l'impact financier d'une grève au regard des règles salariales applicables ne heurte aucun principe ni aucune disposition législative.

En revanche, détourner les règles salariales normalement applicables pour créer une pression financière sur les agents afin de les dissuader de faire grève constitue une atteinte répréhensible à un droit constitutionnel.

L'application que la Direction de la SNCF entend faire de l'article 195 de son règlement GRH00131 relatif à la rémunération du personnel du cadre permanent et plus spécifiquement aux absences non rémunérées du type E (cessation concertée de travail) est fondée sur sa propre appréciation de la qualification, et des conséquences qu'elle prétend en tirer en terme de retenues, des mouvements de grève.

Or, une telle prérogative ne lui appartient pas puisqu'elle relève, le cas échéant, de l'appréciation des juges du fond.

La direction de la SNCF ne peut pas affirmer de manière péremptoire que « *ce préavis s'inscrit, au même titre que le précédent, dans un même mouvement de grève, programmée de façon séquentielle (à raison de 2 jours de grève tous les 5 jours) sur une durée de 3 mois* » ...

Et encore moins en tirer comme conséquence qu'elle serait fondée à procéder à des retenues salariales pour une durée supérieure à la durée de l'interruption du travail dans le cadre de la grève !

L'on sait que l'employeur dispose du pouvoir de direction, qui est le corollaire du lien de subordination du salarié. Dans l'exercice de ce pouvoir, l'employeur peut fixer les salaires, les horaires de travail, modifier les conditions de travail, fixer des objectifs ...

Cependant ce pouvoir de direction doit être mis en œuvre pour assurer les intérêts légitimes de l'entreprise et doit s'exercer sans faute ni abus.

L'abus de pouvoir éventuel est dans la majorité des cas sanctionné a posteriori par les juges.

Mais en présence d'une liberté constitutionnellement garantie – et c'est le cas pour le droit de grève – l'employeur doit être empêché a priori de prendre des mesures qui seraient susceptibles d'y porter atteinte.

Ainsi, on retrouve nombre d'exemples en matière d'exercice de la liberté syndicale :

- L'employeur qui conteste le bon usage des heures de délégation doit d'abord payer ces heures à l'échéance normale et demander des explications au salarié. Et si les explications données ne lui paraissent pas convaincantes, c'est à lui d'établir la non-conformité de l'utilisation du temps de délégation avec l'objet du mandat

Cass. Soc., 23 mars 2016, n° 14-20.059 14-20.060 14-20.061 14-20.062 14-20.063 14-20.064 14-20.065 14-20.066 ; Cass. Soc., 19 mai 2016, n° 14-26.967

- L'employeur ne peut pas se faire juge de la validité d'une candidature syndicale, ni de la validité de la désignation d'un représentant syndicale.

- L'employeur ne peut pas davantage imposer unilatéralement une modification de ses conditions de travail à un salarié protégé

La direction de la SNCF ne pouvait donc pas décider qu'elle va cumuler les périodes d'absence pour cessation concertée du travail parce que, selon elle, ces périodes s'inscriraient dans un mouvement unique de contestation générale envers la réforme ferroviaire.

La position de la SNCF et la large communication qui en a été faite visait assurément à exercer une pression financière sur les agents afin de les contraindre à cesser leurs mouvements de grève.

En définitive, la position de la SNCF est une entrave à l'exercice du droit de grève.

En effet, la SNCF ne pouvait pratiquer aucune retenue, autre que celle strictement relative aux jours de grève, ni annoncer son intention de le faire, sauf à saisir préalablement un juge de la différence d'interprétation des modalités de grève l'opposant aux organisations syndicales.

A cet égard, il a été jugé, par la Chambre criminelle de la Cour de Cassation que :

- *Commet le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical le chef d'établissement qui dénonce le caractère tardif d'un préavis de grève dès le lendemain de la réception de celui-ci et met aussitôt en garde le personnel contre toute cessation de travail alors qu'il n'ignorait pas la contestation de son analyse juridique et a refusé de faire trancher par voie judiciaire cette difficulté sérieuse. Cass. Crim. 26-3-2008 n° 07-84.308 (n° 1714 F-D), Dubreuil : RJS 7/08 n° 818.*

De même Air France a été condamnée à verser des dommages et intérêts au SPAF pour avoir détourné les dispositions de la loi Diard qui impose aux grévistes de se déclarer individuellement 48 heures à l'avance avant un conflit.

La Cour de cassation a jugé que ces dispositions « n'autorisaient pas l'employeur, en l'absence de service minimum imposé, à utiliser les informations issues des déclarations individuelles des salariés afin de recomposer les équipages et réaménager le trafic avant le début du mouvement ». Cass. Soc. 12 octobre 2017.

En présence de plusieurs préavis de grève distincts contenant chacun des revendications professionnelles, il n'appartenait pas à la SNCF de considérer qu'il s'agit d'un mouvement de grève unique frauduleusement découpé en 18 préavis de deux jours.

La SNCF, en substituant illicitement sa propre interprétation à celle des organisations syndicales et en la présentant aux agents comme une règle intangible, la SNCF a entravé l'exercice du droit syndical et porté atteinte au droit de grève.

C'est d'autant plus vrai, qu'il semblait résulter de la position exprimée la SNCF lors de l'audience de référé que celle-ci considérait qu'il s'agissait de mouvements distincts.

En effet, interrogée par le Tribunal sur la question de savoir ce qui se passe dans l'hypothèse où un salarié aurait déposé une déclaration dans le cadre d'un premier préavis de grève, puis ne serait pas en grève sur le deuxième préavis, et déposerait de nouveau une déclaration de cessation d'activité dans le cadre du 3^{ème} préavis ...

Les EPIC SNCF ont répondu que dans ce cas ils appliqueraient le mode de calcul prévu pour les mouvements de grève dont la durée est inférieure ou égale à deux jours !

Dans ses écritures au fond, la SNCF, qui a été contrainte de préciser sa position compte tenu des incohérences relevés à la suite de l'audience de référé, admet finalement qu'il importe que le mouvement soit unique ou pluriel et que l'application des règles de retenue sur salaire doit se faire uniquement « au regard de la situation individuelle de chaque agent gréviste ».

Ceci atteste que la fraude, que la SNCF a bien du mal à caractériser à l'égard des organisations syndicales, est en revanche bien établie en ce qui la concerne.

La qualification des mouvements successifs en un mouvement unique visait uniquement à tenter d'éluder les règles spécifiques applicables en matière de retenue afin d'affaiblir le mouvement social.

Il résulte de ce qui précède que l'Union des Syndicats Autonomes Ferroviaire est bien fondée à solliciter :

- qu'il soit fait interdiction à l'EPIC SNCF, à l'EPIC SNCF Mobilités et à l'EPIC SNCF Réseau de considérer que les préavis de grève déposés depuis le 23 mars 2018 s'analysent en un mouvement unique qui les autoriseraient à pratiquer en conséquence des retenues sur salaire supérieures à la durée de l'interruption de travail en cumulant les périodes d'absence pour cessation concertée du travail,
- et qu'il soit fait injonction aux EPIC défendeurs de faire application des articles 195-1 et 195-2 du règlement RH00131, sous astreinte de 3.000 euros par retenue non conforme constatée,
- qu'il soit alloué à l'Union Nationale des Syndicats Autonomes Ferroviaire la somme de 50 000 euros à titre de dommages et intérêts et 5 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile car il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais irrépétibles qu'elle a dû engager.
- En outre, il est nécessaire d'ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile, dès lors que celle-ci est compatible avec la nature de l'affaire.

PAR CES MOTIFS

Vu l'article L.2511-1 et les articles L.2512-1 à L.2512-5 du Code du travail du Code du travail,

Vu les articles 66 à 69 et 325 à 330 du Code de procédure civile,

Vu les articles L.1324-1 à L.1324-11 du Code des transports,

Vu les articles 195.1 et 195.2 du règlement RH 00131 de la SNCF,

Il est demandé au Tribunal de céans de :

- **FAIRE INTERDICTION** à l'EPIC SNCF, à l'EPIC SNCF Mobilités et à l'EPIC SNCF Réseau de considérer que les préavis de grève, déposés depuis le 23 mars 2018, s'analysent en un mouvement unique qui leur permettraient, en cumulant les périodes d'absence pour cessation concertée du travail pour déterminer les retenues sur salaire, d'éluder les dispositions des articles 195-1 et 195-2 du règlement RH00131 neutralisant les jours de repos pour les arrêts concertés de travail au plus égal à deux jours ;

En conséquence,

- **FAIRE INJONCTION** à l'EPIC SNCF, à l'EPIC SNCF Mobilités et à l'EPIC SNCF Réseau d'appliquer, à chacun des arrêts concertés de travail couverts par les préavis, les articles 195-1 et 195-2 du règlement RH00131 selon lesquels aucune retenue au titre des jours de repos ou journées chômées visées à l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016 n'est appliquée si le nombre de journées de service non effectuées est au plus égal à 2 ,
- **ASSORTIR** la décision à intervenir d'une astreinte de 3.000 euros par retenue non conforme constatée,
- **DIRE ET JUGER** que le Tribunal se réserve la liquidation de l'astreinte,
- **ASSORTIR** la décision à venir de l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile,
- **CONDAMNER** solidairement l'EPIC SNCF, de l'EPIC SNCF Mobilités et de l'EPIC SNCF Réseau à verser à l'Union Nationale des Syndicats Autonomes Ferroviaire la somme de 50 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de l'entrave à l'exercice du droit syndical et l'atteinte au droit de grève ;
- **CONDAMNER** solidairement l'EPIC SNCF, de l'EPIC SNCF Mobilités et de l'EPIC SNCF Réseau à verser à l'Union Nationale des Syndicats Autonomes Ferroviaire la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

SOUS TOUTES RESERVES

Pièces communiquées :

- Pièce 1** – Statuts de l'UNSA FERROVIAIRE (juin 2016)
- Pièce 2** – Préavis de grève du 31 mars 2018
- Pièce 3** – Demande de Concertation Immédiate EPIC SNCF du 28 mars 2018
- Pièce 4** – Demande de Concertation Immédiate EPIC SNCF RESEAU du 28 mars 2018
- Pièce 5** – Demande de Concertation Immédiate EPIC SNCF MOBILITES du 28 mars 2018
- Pièce 6** – Préavis de grève EPIC SNCF du 6 avril 2018
- Pièce 7** – Préavis de grève EPIC SNCF RESEAU du 6 avril 2018
- Pièce 8** – Préavis de grève EPIC SNCF MOBILITES du 6 avril 2018
- Pièce 9** – Préavis de grève du 11 avril 2018
- Pièce 10** – Demande de Concertation Immédiate EPIC SNCF du 6 avril 2018
- Pièce 11** – Demande de Concertation Immédiate EPIC SNCF RESEAU du 6 avril 2018
- Pièce 12** – Demande de Concertation Immédiate EPIC SNCF MOBILITES du 6 avril 2018
- Pièce 13** – Préavis de grève EPIC SNCF du 16 avril 2018
- Pièce 14** – Préavis de grève EPIC SNCF RESEAU du 16 avril 2018
- Pièce 15** – Préavis de grève EPIC SNCF MOBILITES du 16 avril 2018
- Pièce 16** – Préavis de grève du 20 avril 2018
- Pièce 17** – Avis au personnel du 3 avril 2018
- Pièce 18** – Lettre de la Direction des Relations Sociales du GPF SNCF du 3 avril 2018
- Pièce 19** – Lettre des organisations syndicales au Directeur des Relations Sociales du 5 avril 2018
- Pièce 20** – Extrait du chapitre 2 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel
- Pièce 21** – Lettre de l'Inspection du Travail au représentant du personnel de SNCF UPFMED MIRAMAS du 17 avril 2018
- Pièce 22** – Lettre de l'Inspection du Travail à la Direction Régionale de SNCF MOBILITES Lille du 24 avril 2018
- Pièce 23** – Arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 27 octobre 2017
- Pièce 24** – Lettre de la Direction des Relations Sociales du 13 avril 2018
- Pièce 25** – Arrêt de la Cour de Cassation du 12 octobre 2017
- Pièce 26** – Courrier du 21 juin 2016 de l'Unsa Ferroviaire à la Mairie de Paris (dépôt des statuts et de la liste des dirigeants)
- Pièce 27** – Courrier DRH GPF du 19 février 2018
- Pièce 28** – Courrier des organisations syndicales représentatives à la DIRECCTE du 5 mars 2018
- Pièce 29** – Courrier de la DIRECCTE du 7 mars 2018
- Pièce 30** – Réunion CE EPIC SNCF du 14 novembre 2017
- Pièce 31** – Réunion CHSCT du 8 décembre 2017
- Pièce 32** – Ordonnance du TGI de Bobigny du 18 mai 2018
- Pièce 33** – Article « *la SNCF a voulu « neutraliser » les syndicats* »